

Relación entre factores de riesgo psicosocial y

La ocurrencia de accidentes de trabajo en

Gonher farmacéutica

Jefferson Niño González,

Camila Andrea Zamudio Montaña

María Angélica Rodríguez Párraga.

Trabajo de grado para optar al título de

Especialistas en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo

Universidad ECCI

Dirección de posgrados

Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá D.C

2019

Relación entre factores de riesgo psicosocial y

La ocurrencia de accidentes de trabajo en

Gonher farmacéutica

Jefferson Niño González,

Camila Andrea Zamudio Montaña

María Angélica Rodríguez Párraga.

Asesora

July Patricia Castiblanco Aldana

Mg. Educación

Universidad ECCI

Dirección de posgrados

Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá D.C

2019

Tabla de contenido

Introducción	7
Título del trabajo	10
1. Problema de Investigación	10
1.1 Descripción del Problema de Investigación	10
1.2 Formulación del problema de investigación	11
1.3 Delimitación del problema de investigación.	11
2. Objetivos	12
2.1 Objetivo general	12
2.2 Objetivos específicos	12
3. Justificación y Delimitación	13
3.1 Justificación	13
3.2 Delimitación	15
3.3 Limitaciones	15
4 Sistematización	16
5 Marco de Referencia	19
5.1 Estado del Arte	19
5.2 Marco Teórico	28
5.2.1 Factores Psicosociales	29
5.2.3 Batería de Riesgo Psicosocial	32
5.2.4 Accidente de Trabajo	36
5.2.5 Técnicas de Intervención de Riesgo Psicosocial.	43
5.3 Marco Legal	45
6. Marco metodológico de la investigación	50
6.1 Enfoque cuantitativo	50
6.2 Tipo de estudio	51
6.3 Método.	51
6.4 Diseño metodológico.	52
6.5 Fases	53
6.7. Instrumentos Formato de los instrumentos	55
Consentimiento Informado	56

6.8. Unidad de análisis:	56
6.9. Muestra	56
6.10. Criterios de Inclusión	57
6.11. Criterios de exclusión	57
6.12. Fuentes de información	57
7. Presentación y Análisis de Resultados	58
7.1 Descripción y discusión de los datos obtenidos:	58
8. Propuesta de Intervención	82
8.1 Propuesta de Intervención para la Disminución de la accidentalidad.	82
8.2 Propuesta de Intervención en Riesgo Psicosocial en Gonher Farmacéutica	85
9. Conclusiones	92
10. Anexos	95
11. Referencias	96

Ilustraciones

Ilustración 1. Tasa referente a las actividades con mayores accidentes en Colombia	17
Ilustración 2. Prevalencia de exposición a algunas características relacionadas con riesgo social en los centros de trabajo.....	18
Ilustración 3. Proporción de los entrevistados que manifestó la existencia de factores externos e individuales.....	19
Ilustración 4. Clasificación de los Factores Psicosociales	29
Ilustración 5. Efectos de los factores psicosociales sobre la salud.	31
Ilustración 6. Dominios y dimensiones intralaborales.	34
Ilustración 7. Dimensiones Extralaborales.	35
Ilustración 8. Variables socio-demográficas y ocupacionales que se indagan con la batería de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales.	36
Ilustración 9. Medidas de prevención para los accidentes de Trabajo.	41
Ilustración 10 Cronograma del Desarrollo del proyecto	55

Listado de Tablas

Tabla 1	Matrices de Categorización- Accidentalidad 2016
Tabla 2	Matrices de Categorización - Accidentalidad 2017
Tabla 3	Matrices de Categorización - Factores psicosociales intralaborales.
Tabla 4	matrices de categorización- factores psicosociales extralaborales

Introducción

Este trabajo fue realizado a partir de la necesidad de encontrar respuestas en relación con las consecuencias que pueden desencadenar los factores de riesgo psicosociales que se generan en los contextos organizacionales y en los trabajadores; la legislación Colombiana consiente de este impacto planteo desde el año 2008 a través del Ministerio de Protección Social la Resolución 2646 que reglamenta y establece todas las disposiciones para diagnosticar, intervenir y controlar todos los Factores Psicosociales que puedan llegar a afectar a los diferentes empleados en una organización.

Es por lo anterior que se planteó encontrar la relación entre los factores psicosociales y las causas que generan accidentes laborales, para poder así aportar a las empresas reflexiones frente los aspectos que deben intervenir, ya que las organizaciones son entendidas como un todo estructurado donde todos sus miembros se ven afectados bien sea en términos positivos o negativos por las características del ambiente laboral, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, los riesgos que se generan por su actividad económica, entre otros más.

Fue a partir de este interés que se escogió una compañía de la industria farmacéutica, para realizar un estudio correlacional que permitiera definir si existe dicha relación, proponer estrategias y mecanismos de intervención para los factores de riesgo psicosocial desde la Gerencia de la seguridad y salud en el trabajo y así mismo a portar a la disminución de accidentes laborales.

Resumen

La presente investigación trató de un estudio basado en un paradigma empírico analítico, bajo un enfoque cuantitativo y un método hipotético-deductivo de corte correlacional que pretendía identificar y establecer la relación entre factores de riesgo psicosocial y su incidencia en la accidentalidad en Laboratorio Gonher Farmacéutica Ltda., con el fin de proponer acciones tendientes a impactar positivamente la disminución de accidentes laborales.

Para llegar a establecer los resultados del estudio se extrajo la información de documentos suministrados por la compañía como lo fueron las investigaciones de los accidentes laborales ocurridos en los años 2016 y 2017, y los resultados obtenidos de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial realizada en el año 2017, con el fin de encontrar elementos en común que lograran dar respuesta a la hipótesis de trabajo. Para la tabulación de los datos se trabajaron matrices de categorización, donde se definieron las categorías de análisis y subcategorías que constituyeron la fuente del análisis.

A partir de este análisis se encontró que en la empresa Gonher Farmacéutica muchos de sus accidentes laborales estuvieron relacionados con factores de psicosociales intralaborales como demandas cuantitativas, demandas de la jornada de trabajo, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, claridad del rol, características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, relaciones con los colaboradores, reconocimiento y compensación, recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y por factores de riesgo extralaborales como el Tiempo fuera del trabajo, comunicación y relaciones interpersonales,

situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su grupo familiar y desplazamientos vivienda- trabajo- vivienda.

Abstrac

The present investigation dealt with a study based on an empirical analytical paradigm, under a quantitative approach and a hypothetico-deductive method of correlation that sought to identify and establish the relationship between psychosocial risk factors and their incidence in the accident rate at Laboratorio Gonher Farmacéutica Ltda ., in order to propose actions tending to positively impact the reduction of work accidents.

In order to establish the results of the study, information was extracted from documents provided by the company, such as the investigations of work accidents that occurred in 2016 and 2017, and the results obtained from the application of the psychosocial risk battery carried out in the year 2017, in order to find common elements that will be able to respond to the working hypothesis. For the tabulation of the data, categorization matrices were worked, where the categories of analysis and subcategories that constituted the source of the analysis were defined.

From this analysis it was found that in Gonher Farmacéutica many of their work accidents were related to psycho-social factors within the workplace such as quantitative demands, demands of the working day, opportunities for development and use of skills and abilities, clarity of the role, characteristics of leadership, social relations at work, performance feedback, relationships with employees, recognition and compensation, rewards derived from belonging to the organization and by extra-employment risk factors such as time away from work, communication and interpersonal relationships, situation economic of the family group, characteristics of the house and its family group and displacements housing-work-housing.

Palabras Claves: Accidentalidad, Riesgo Psicosocial, Factores Intralaborales, Factores Extralaborales, Batería de Riesgo Psicosocial, Metodología de intervención del Riesgo.

Título del trabajo

Relación entre factores de riesgo psicosocial y la ocurrencia de accidentes de trabajo en Gonher farmacéutica.

1. Problema de Investigación

1.1 Descripción del Problema de Investigación

Se ha evidenciado que los factores de riesgos psicosociales en el desarrollo de las actividades laborales actúan durante prolongados periodos de tiempo ya sea de forma continua o intermitente, y que estos factores pueden causar diversos niveles de afectación sobre la salud de quienes los desarrollen.

Debido a eso surge la necesidad de realizar un estudio al interior de la empresa Gonher Farmacéutica, en la cual se han presentado accidentes laborales caracterizados por constantes actos inseguros de los trabajadores y en algunos casos por la conjugación de condiciones subestandar con estos mismos.

Es por lo anterior que se considera pertinente encontrar respuestas y soluciones a estos eventos, ya que afectan no solo la seguridad y salud de los trabajadores, si no que impacta negativamente a la empresa al no disminuir sus índices de accidentalidad y dejando en entre dicho la efectividad de las acciones correctivas, preventivas y de mejora de su Sistema de Gestión.

Bajo este contexto es que se plantea como hipótesis de trabajo qué los factores de riesgo que se pueden estar presentando en el laboratorio Gonher Farmacéutica son de origen psicosocial, y que

su presencia puede acarrear consecuencias sobre la salud física, psíquica y social de los trabajadores al punto de desarrollar problemas en el entorno laboral y accidentes de trabajo.

Desde este precepto se pretende con el estudio aportar a la empresa un análisis de las causas que están generando la repetición de accidentes y poder así ofrecer una propuesta que aporte a la disminución de estos, por eso se partirá de la identificación de los factores tanto intralaborales como extralaborales que se evaluaron en la Batería de Riesgo psicosocial aplicada en la empresa en el año 2017 y de acuerdo a estos resultados establecer la correlación existente entre la presencia de factores de riesgo psicosocial y la accidentalidad en la empresa. Por lo anterior el fundamento teórico sobre el que se sustentara este proyecto será la definición de Riesgo Psicosocial, Batería de Riesgo Psicosocial, Accidentes de Trabajo y Técnicas de intervención del Riesgo, los cuales se abordaran en el Marco teórico.

1.2 Formulación del problema de investigación

¿Cuáles son los principales factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales que generan accidentes recurrentes al interior del Laboratorio Gonher Farmacéutica?

1.3 Delimitación del problema de investigación.

Este problema de investigación será aplicable solo para Gonher farmacéutica en la medida que cada empresa tiene unas características internas que favorecen o disminuyen el impacto del riesgo psicosocial, por tanto los resultados obtenidos en este estudio y análisis de los resultados de la

Batería de riesgo psicosocial del año 2017, no podrán extrapolarse a los que se obtengan en futuras aplicaciones de este instrumento, ya que es importante recordar que esta debe ser aplicada anualmente como lo estipula la legislación vigente, y por lo tanto tampoco los resultados aplicaran para otras empresas por esta misma condición.

La investigación pretende dejar a la empresa una propuesta de intervención en riesgo psicosocial de acuerdo a los resultados obtenidos, pero la aplicación y efectividad de esta, dependerá de la Empresa y del compromiso de sus trabajadores.

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Identificar y establecer la relación entre factores de riesgo psicosocial y su incidencia en la accidentalidad en Laboratorio Gonher Farmacéutica Ltda., con el fin de proponer acciones tendientes a impactar positivamente la disminución de accidentes laborales.

2.2 Objetivos específicos

- 1.** Realizar una correlación entre la ocurrencia de accidentes de trabajo y los principales factores de riesgo psicosocial presentes en Gonher Farmacéutica.
- 2.** Revisión de las investigaciones de accidentes de trabajo y de los resultados de la batería de riesgo psicosocial, con el fin de correlacionar los principales factores de riesgo psicosocial presentes en Gonher farmacéutica con las causas (actos y condiciones subestandar) que generaron los accidentes.
- 3.** Delimitar los principales factores de riesgo psicosocial que han tenido una mayor incidencia en la accidentalidad en al interior de la empresa.

4. Generar una propuesta de prevención e intervención en factores de riesgo psicosocial a la empresa, a partir de los resultados obtenidos en el estudio.

3. Justificación y Delimitación

3.1 Justificación

Este trabajo surge de la necesidad de identificar los factores de riesgo psicosocial que pueden estar generando la ocurrencia de accidentes laborales al interior del laboratorio Gonher Farmacéutica Ltda, puesto que a partir de los índices de accidentalidad que se presentan en la compañía, se ha identificado que a pesar de generar investigaciones de los accidentes y de ejecutar los planes de acción, se siguen presentando accidentes laborales a causa de actos inseguros de los trabajadores y que además estos eventos se han vuelto recurrentes en algunos trabajadores antiguos, situación que amerita establecer las causas intrínsecas y extrínsecas de los trabajadores o de la empresa que están favoreciendo la ocurrencia y recurrencia de los mismos.

Es por lo anterior que este estudio pretende ayudar a la empresa a generar acciones correctivas, preventivas y de mejora con el fin de disminuir los índices de accidentalidad, y a promover por medio de una propuesta de prevención en riesgo psicosocial, un ambiente laboral más propicio para el autocuidado y el cuidado mutuo, favoreciendo a la empresa a disminuir los niveles de accidentalidad, ausentismo, los costos por la incapacidades y las intervenciones a causa de los accidentes, alteración de la productividad; adicionalmente ayudara a los trabajadores a crear mayor conciencia de su nivel de responsabilidad en la ocurrencia y prevención de los accidentes de trabajo, llevándolos a reflexionar sobre el sentido de vida, las consecuencias y perdidas que pueden ocasionar las lesiones adquiridas en accidentes graves, no solo para ellos, si no para las personas

que dependen de su trabajo (Familia y demás), permitiéndoles así ser ellos mismos el principal factor protector frente a los peligros y riesgos a los que están expuestos a diario.

Además de pretender disminuir la frecuencia y cantidad de accidentes, este trabajo ayudara a promover una cultura preventiva al interior de la empresa, ya que favorecerá a los trabajadores tanto antiguos como nuevos, a incrementar su percepción y conciencia del riesgo psicosocial, ya que por medio de la relación que se establecerá entre estos factores y los accidentes, ellos podrán ser multiplicadores de conciencia y cambio, no solo por medio de las lecciones aprendidas, sino también por las estrategias que se darán a la empresa en la propuesta de prevención que se entregara como resultado de esta investigación.

La organización de igual manera podrá convertirse en ejemplo ante otras empresas de la industria farmacéutica al respaldar investigaciones como esta, junto con las actividades de prevención del riesgo psicosocial, que si son instauradas y mantenidas dentro de su plan estratégico, podrán ser compartidas y replicadas en las demás empresas que conforman el grupo empresarial al que está adscrita, extendiendo así el beneficio a un grupo de trabajadores más grande y por tanto mejorando la calidad del clima laboral y de la calidad de vida de los trabajadores.

De esta manera este Trabajo aportara a la sociedad en la medida que si se estimulan procesos de reflexión frente al cuidado de la vida, estaremos disminuyendo las estadísticas de accidentalidad no solo en la compañía, si no en el país, ya que esta empresa y sus trabajadores se convertirán en multiplicadores de conciencia del autocuidado, y se evitara la pérdida de vidas humanas en la medida que se controlen de manera eficaz los factores psicosociales que actualmente se consideran la principal causa de los accidentes laborales.

Estos beneficios repercutirán directa e indirectamente en el País, en la medida que se aportaran nuevos indicios frente a las causas de la accidentalidad a nivel laboral y su relación con el riesgo psicosocial, motivara a más investigaciones, a plantear y replantear acciones de intervención de estos factores de riesgo y se convertirá en un referente teórico para futuros trabajos que estén de acuerdo o en desacuerdo con las hipótesis aquí planteadas.

3.2 Delimitación

Este proyecto se desarrollará al interior de las instalaciones del Laboratorio Gonher Farmacéutica ubicado de la localidad de los Mártires de la Ciudad de Bogotá D.C, empresa dedicada a la fabricación y comercialización de productos farmacéuticos para el consumo Humano, que cuenta con más de 20 años de funcionamiento. La aplicación de este trabajo tendrá una duración de 6 meses y se delimitara la población objeto de estudio a partir de la revisión los indicios de accidentalidad de los 2 últimos años, y se escogerán los trabajadores que hayan presentado accidentes laborales recurrentes y que hayan sido generados por actos inseguros.

3.3 Limitaciones

A continuación, se presentan las posibles limitaciones que podrían restringir o afectar el curso normal de la investigación.

Tamaño: El tamaño de la muestra que se tomara en la organización (número total de investigaciones de accidentes de trabajo ocurridos entre los años 2016 y 2017) no sea significativo para el cumplimiento de los objetivos.

Legal: Desconocimiento de la normativa legal vigente en relación con la intervención del riesgo psicosocial, por parte de todos los niveles de la organización.

Tiempo: Falta de disposición por parte de la organización en brindar información o disposición de tiempo por sus ocupaciones laborales o desinterés de la actividad.

Resistencia al cambio: La posibilidad de que la organización no este comprometida con las acciones de mejora propuestas.

4 Sistematización

Los accidentes en los puestos de trabajo y fuera de estos, pero ocurridos dentro de la jornada laboral, siguen marcando una fuerte tendencia en el país, lo cual es importante analizar para identificar el porqué de su desenlace a pesar de los controles existentes actualmente con los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

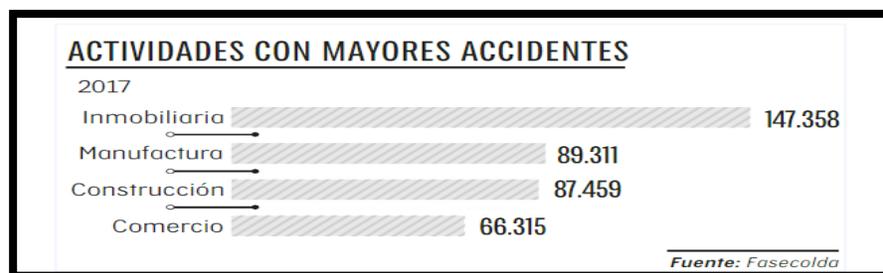
Como este trabajo pretende establecer la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la accidentalidad al interior de una compañía, es importante determinar cuáles son las actuales tasas de accidentalidad para identificar su prevalencia, disminución o aumento, ya que el objetivo de proponer un programa de prevención e intervención de este tipo de riesgos es contribuir a la disminución de eventos (incidentes, accidentes y enfermedad laboral) gradualmente, y crear en la empresa la consciencia de abordar con más eficacia estos factores.

El año pasado se presentaron cada día 1.800 de esos accidentes, y si bien la cifra es menor a la reportada en 2016 en un 6.5% el costo en el que incurrieron las administradoras de riesgos laborales (ARL) para atenderlo se elevó un 12.1% real anual. Sectores como las actividades de manufactura se encuentra en el índice que aporte mayor nivel de accidentalidad laboral en el país 59.9% del total reportado del año pasado. (García, 2018).

A continuación, se relaciona en la (Ilustración 1) las actividades con mayores accidentes.

Ilustración 1. Tasa referente a las actividades con mayores accidentes en Colombia

Fuente: Panorama de los accidentes de trabajo en Colombia en 2017. El Tiempo.Com (2018)



Según la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales en su Informe Final se identificó en sus resultados que los factores de riesgo con las condiciones ergonómicas fueron las más frecuentes, seguidos de los factores de riesgo psicosocial. Estos grupos de factores de riesgo predominan en centros de trabajo de las actividades económicas comercio, actividades inmobiliarias, industria manufacturera y transporte. (Ministerio de protección social, 2007).

Estos resultados demostrarían que en la industria de manufactura que es a la que se dedica el Laboratorio Gonher Farmacéutica, los factores de riesgo psicosocial podrían ser los principales causantes de los accidentes que allí se presentan.

Continuando con los resultados de la encuesta, según la percepción de los trabajadores encuestados en la última jornada laboral completa, se constituirá en el más frecuente, superando incluso a los ergonómicos. La atención al público y el trabajo monótono y repetitivo ocupan los dos primeros lugares en o por encima del 50% de los encuestados. Aspectos de tanta relevancia organizativa en las empresas como la clara definición de responsabilidades y la indicación de lo

que se espera del trabajador no es percibido por el 33% y el 18% respectivamente. El acoso laboral lo percibieron, según la dirección del mismo, entre un 3% y un 6%, siendo mayor de superiores a subalternos, así como se muestra en la (Ilustración 2) Ministerio protección social, 2007, (p.93)

Ilustración 2. Prevalencia de exposición a algunas características relacionadas con riesgo social en los centros de trabajo

Fuente: Ministerio de protección social (2007)

Factor de riesgo psicosocial	Expuestos	
	No.	%
Atención directa de público	558	60.5
Trabajo monótono y repetitivo	457	49.5
Responsabilidades no claramente definidas	309	33.4
No existen pausas de trabajo autorizadas	242	26.2
Impide parar cuando se quiere	230	24.9
Mucho trabajo con poco tiempo para realizarlo	229	24.8
Lo que se espera de mí en el trabajo cambia constantemente	170	18.4
Trabajo muy difícil	84	9.1
Acoso por parte de superiores	57	6.2
Acoso por compañeros de trabajo	39	4.2
Acoso de subordinados a directivos	28	3.0

De acuerdo a esto, la tendencia de los trabajadores es seguir considerando los factores intralaborales como una fuente potencial de riesgo, lo cual debe tenerse en cuenta y analizarse a la hora de interpretar los resultados, porque bien es cierto que son reales las estadísticas, también se debe encontrar la relación entre estos y los factores internos del trabajador, ya que si un trabajador con el mismo cargo que otro, evalúa alto el nivel de monotonía, pero otro trabajador no, esta calificación puede estar influenciada por el perfil de personalidad del trabajador y no propiamente de la tarea asignada.

Según los factores internos y externos individuales presentes en la vida de los trabajadores se nota una alta presencia que apuntan a un mejor desempeño en el trabajo (Ilustración 3). De otro lado en cuanto a los factores externos que de alguna manera aumenta el riesgo psicosocial, hay

una significativa proporción de participantes a quienes les toma demasiado tiempo el traslado hacia el trabajo y de aquellos que sienten temor por la violencia en la zona donde se encuentra situada la empresa donde laboran. (Ministerio protección social, 2007, p.95)

Ilustración 3. Proporción de los entrevistados que manifestó la existencia de factores externos e individuales

Fuente: Ministerio de Protección Social (2007)

Factores de riesgo externos y factores individuales	No.	%
Manejo fácilmente los problemas de mi trabajo	902	97.6
Nivel de estudios y experiencia suficientes para el cargo	889	96.3
Me siento satisfecho en mi trabajo	874	94.6
El cargo permite desarrollar mis habilidades	844	91.4
Me toma mucho tiempo el desplazamiento hacia el trabajo	306	33.2
No me doy tiempo de descanso, soy acelerado	264	28.6
La zona en que está situado el centro de trabajo es violenta e insegura	145	15.7

Con esta información se observa que los factores psicosociales externos si tienen una gran influencia en el rendimiento de las personas al interior de las empresas, ya que de acuerdo a su percepción aumenta su rendimiento o lo disminuya de acuerdo al factor a evaluar.

Con estos datos, este estudio empieza a delimitar los factores que están actualmente afectando a los trabajadores a nivel nacional, permitiendo así confrontar más adelante de acuerdo a lo que se identificara con los resultados del presente estudio, la relación entre accidente laboral y factores psicosociales.

5 Marco de Referencia

5.1 Estado del Arte.

A continuación, se presentan los estudios que aportaran al desarrollo del presente trabajo de investigación, los cuales abordan el impacto de los Factores de Riesgo Psicosocial en los trabajadores.

A nivel nacional se desarrolló el estudio “Factores de riesgos psicosociales y niveles de estrés en trabajadores administrativos de la universidad de la costa CUC” que en resumen “realizó la batería para evaluar los factores de riesgos psicosociales, entre los factores intralaborales se destacaron como factores en niveles medios, altos y muy altos el control sobre el Trabajo, Liderazgo y Relaciones Sociales en las dimensiones: Consistencia de Rol, Demandas de la Jornada de Trabajo, Influencia del Trabajo Sobre el Entorno Extralaboral, Capacitación, Participación y Manejo del cambio, Claridad del Rol, Características de liderazgo, Relaciones sociales en el Trabajo y Retroalimentación del desempeño. En cuanto a los factores extralaborales pudimos evidenciar factores como Características de la vivienda y su entorno, Desplazamiento vivienda trabajo y Tiempo fuera del Trabajo. El Cual concluyo que a causa de los dominios y dimensiones en riesgo mencionadas con antelación, los administrativos de la Universidad de la Costa presentan sintomatología relacionada con el Estrés en un nivel de riesgo del 58%, por lo cual se hace pertinente realizar intervenciones inmediatas que permitan favorecer el bienestar de los empleados administrativos”. (Beleño y Ucros, 2014, p.5)

Este estudio confirma la necesidad e importancia de realizar intervención de los factores de riesgo psicosocial, así como lo pretende nuestro estudio.

En la investigación “Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en empresas de producción del Centro Occidente de Colombia. Dimensiones demandas de carga mental y consistencia del rol,

donde a partir de la aplicación de los cuestionarios de la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana, a personas de algunas empresas de producción del centro occidente de Colombia, se pretendió caracterizar los factores de riesgo psicosocial específicamente las dimensiones de demandas de carga mental y consistencia del rol desde el contexto de las condiciones laborales y los entornos de trabajo saludables, propendiendo por mejorar la calidad de vida de los empleados y las organizaciones”. (Betancur, 2014).

El referente de esta investigación es importante ya que esta propuesta, también propende por el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores de la empresa objeto de estudio.

En la tesis “Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Servicio de urgencias en hospital universitario de Cartagena”. El cual buscó determinar los factores psicosociales a los cuales está expuesto el personal de enfermería del área de urgencias de un hospital universitario, determino que los Factores Psicosociales que midió lo relacionado con el contenido de la tarea, las relaciones humanas, organización del tiempo y gestión del personal. Donde los participantes del estudio fueron mujeres en su mayoría, con edad promedio de 34 años y estratos socioeconómico 2 y 3; en cuanto a los riesgos psicosociales, se encontró mayor afectación en las dimensiones de gestión de personal (98% de los casos) y de contenido de la tarea (75%); con menor afectación destacaron las dimensiones de relaciones humanas (53.8%). Los resultados del estudio reportan factores de riesgo en las dimensiones de gestión del personal y organización del tiempo de trabajo. Bustillo-Guzmán, M., Rojas-Meriño, J., Sánchez-Camacho, A., Sánchez-Puello, L., Prieto, A. M., & Rojas-López, M. (2015).

Este estudio reporta una vez más que estos factores están presentes en toda actividad laboral y que de acuerdo a las características de la población y de la empresa se aumentan o disminuyen,

por tanto las intervenciones que realicen las empresas para abordarlos y disminuirlos deben ser acordes a los resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial.

Por esta misma línea de investigación se encontró otro estudio “Medición del estrés laboral en los internos rotativos de medicina del Hospital General Docente Ambato”, donde se investigó si las actividades que realizaban los internos rotativos de medicina generaban o no condiciones de estrés laboral, utilizando como instrumento de investigación el cuestionario Maslach Burnout. Por medio de la observación y análisis de los resultados se obtuvo en consecuencia que los evaluados manifiestan su estrés laboral a través del cansancio emocional, que se potencia con grados de angustia, depresión, problemas familiares, etcétera; el estrés laboral juega un papel importante en la despersonalización del trabajador que de persistir será un factor influyente para la afectación del estado mental de los internos y su relación con su entorno laboral, social, familiar y personal. De los resultados obtenidos en cuanto a realización personal se determinó que esta no se vio afectada. Por todo aquello la implementación de nuevas técnicas serán indispensables para mejorar las condiciones laborales de los internos rotativos. Ortíz Ortíz, G. M. (2018).

Esta investigación a pesar no haber establecido la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la accidentalidad, si aporta varios elementos que pueden estar presentes al momento de la ocurrencia de un evento de este tipo como lo es los problemas familiares, cansancio emocional, angustia y depresión. Por tanto serán tenidos en cuenta en los análisis que se realicen a partir de la revisión documental y resultados de la batería aplicada en el laboratorio.

También se revisó la tesis “Factores de riesgo psicosocial y accidentalidad laboral en una unidad quirúrgica de la ciudad de Cali 2012” que en Resumen indica: “En esta investigación se describió la relación entre los factores de riesgo psicosocial del trabajo y la accidentalidad laboral presentada en una unidad quirúrgica de una institución de salud de la ciudad de Cali. Se realizó a través de

una metodología mixta en donde se utilizó como estrategia cuantitativa el instrumentos ISTAS 21 para determinar los factores de riesgo de la población y para la cualitativa se hizo uso de sesiones con un grupo focal. El análisis final logró describir una relación entre ciertos factores de riesgo del trabajo y los accidentes presentados en dicha población”. (Cuaran y López, 2017).

La contribución de esta investigación es bien importante ya que confirmaría una de las hipótesis propuestas en relación con la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la ocurrencia de accidentes de trabajo.

El Artículo científico “Síndrome de Burnout y su relación con el Estado de Salud Mental en un Grupo de Trabajadores de Seguridad Privada” que tuvo como objetivo determinar la prevalencia del síndrome de Burnout y las condiciones de salud mental en un grupo de trabajadores de seguridad privada. Concluyó que a pesar del tamaño de muestra, este estudio encontró una clara asociación entre el agotamiento emocional y las perturbaciones del sueño. Bautista, O. L., Tombé, P. A., & Victoria, M. L. (2015).

Este Estudio estableció la relación entre el Estrés laboral (específicamente el Burnout) , el cual es uno de los factores de riesgo psicosocial más comunes y el cual está asociado a la accidentalidad en los sitios de trabajo, por ello las conclusiones de este artículo aportan evidencias de la posible relación entre las variables de este trabajo, ya que si el estrés incide en la pérdida de sueño, esta conjugación de factores pueden predisponer a un trabajador a tener un accidente laboral.

Dentro de las investigaciones realizadas en la universidad ECCI dentro de la Especialización en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, y que fueron consultadas, se encontraron las siguientes:

“Programa de vigilancia epidemiológica ocupacional para riesgo psicosocial en Farmacoup Ltda” donde por medio de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial pretendieron diseñar un PVE para abordar la problemática psicológica y social de los trabajadores de la empresa. (Fuentes e Infante, 2016).

Esta tesis de grado es tomada en cuenta ya que evidencia el interés de los investigadores en aportar programas más eficaces frente a los riesgos psicosociales y llevar a las empresas a desarrollar intervenciones que mitiguen el impacto de estos factores, además al ser desarrollada en una industria farmacéutica aporta a esta investigación ya que permitirá comparar lo identificado en ambos estudios.

Se encontró otra investigación titulada “Principales agentes causantes de eventos laborales e impacto en el reporte RACI en la reducción de accidentes”, en la cual se trabajó la identificación de agentes causantes de eventos laborales dentro de una empresa dedicada a la operación y mantenimiento de campos petroleros, donde se encontró que en su mayoría correspondían a actos subestandar de los trabajadores como la poca concentración o desconocimiento, dejando como consecuencia accidentes laborales, con el fin de implementar planes de acción para la prevención de dichos eventos. (Romero, 2016).

Con esta investigación se confirma una vez más que los accidentes laborales están vinculados a factores personales (extralaborales) que propician su desenlace.

Se hallaron otros estudios sobre “identificación de los factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral y la salud de los colaboradores en la empresa electro ingeniería” (Toscón y Bohórquez, 2016), y “Evaluación de los factores de riesgo psicosocial para los colaboradores

internos de la IPS Ami Pallium Colombia S.A (Cortes, Sierra, Sosa y Guerra 2016), los cuales evidencian nuevamente el interés de dar respuesta y solución a la relación entre dichos factores y las consecuencias que generan en los trabajadores.

A nivel internacional también se han desarrollado estudios frente al tema, encontrando el “Análisis de riesgos psicosociales en el trabajo entre las/os trabajadoras de limpieza, hostelería y seguridad en la universidad del país vasco/ euskal herriko unibertsitatea” que en Resumen refiere: “este proyecto buscara factores de riesgo psicosocial, a fin de comprobar de qué manera las variables organizacionales de gestión y las condiciones de empleo pueden afectar al grado de estrés, satisfacción laboral y bienestar psicosocial de los trabajadores, su satisfacción laboral y su nivel de estrés profesional; donde el resultado arrojó que el nivel de riesgo psicosocial entre los trabajadores de limpieza y hostelería de seguridad de la UPV/EHU es bajo o medio-bajo según el indicador de que se trate: los niveles de estrés global y estrés laboral son bajos mientras que los de salud mental y vitalidad son altamente positivos, siendo el grado de salud autopercibido medio-alto, el nivel de conflicto trabajo-familia es medio-bajo y de conciliación medio-alto. (Elías, Cerrato, Apellániz, Ugarteburu, Larrazabal, Borja, Iradi y García, 2015).

En el estudio de Blakman (2014) “Como afectan los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores de la empresa de transporte Mamut Andino” en esta investigación se analiza una empresa del sector transporte terrestre de carga pesada, con el propósito de darles a conocer la gravedad del problema, con el fin de suscitar una reflexión que incite a la acción en beneficio de los trabajadores dedicados a este sector, como también contribuir a resolver el problema desde la acción, aportando a los psicólogos de las empresas, médicos, responsables de seguridad industrial y a los trabajadores, una información actual y clara sobre los riesgos de

carácter psicosocial inherentes a sus puestos, que les permitiría conocer y aplicar medidas para mejorar su salud. (p,10)

Después del estudio realizado se logró identificar que fueron seis los riesgos psicológicos que posiblemente afectaron y podrían haber influido para que los conductores de la empresa Mamut Andino hayan sufrido accidentes, estos factores fueron: Trabajo bajo presión, Temor al despido, Ausencia prolongada del hogar, Carga de trabajo, Insatisfacción en el trabajo, Conflicto de autoridad. (Blakman, 2014, p. 87).

Estos dos estudios dejan ver a través de las diferentes metodologías de identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial, los más predominantes y que afectan al trabajador son los de carácter intralaboral, ya que estos afectan la salud y estabilidad personal y son causantes de accidentes.

Durán Cazar, S. V. (2017), en Quito Ecuador realizo un trabajo de investigación en Seguridad y Salud en el trabajo titulado “Factores de riesgo psicosocial y su relación con el desempeño profesional del personal administrativo de la empresa Multicines SA” la cual planteo como objetivo principal determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y desempeño profesional, a través de la realización de un diagnóstico de factores de riesgo psicosocial y análisis de resultados de la evaluación del desempeño de los trabajadores de la empresa Multicines S.A., en base a distintas técnicas y métodos. Los resultados permitieron concluir de forma general, que no se ha probado la hipótesis, debido a que a nivel general los factores de riesgo psicosocial evaluados no influyen en el desempeño profesional.

Este estudio es importante para el actual trabajo en la medida que también estudió la relación entre los factores de riesgo psicosocial y otra variable de investigación, y al identificar que tal

relación no se confirmó, aporta posibles conclusiones para la relación que aquí se plantea entre factores de riesgo Psicosocial y su relación con la accidentalidad en el trabajo, hipótesis que puede que se confirme, como que se niegue.

También se encontró el trabajo “Diseño de un plan de prevención de riesgos psicosociales para el primer semestre 2016 para el personal del Instituto Psiquiátrico Sagrado Corazón de la ciudad de Quito” en el cual una vez más se orienta al estudio de los riesgos psicosociales. Ramírez, L., & Marcela, T. (2017)

Esta tendencia en el país vecino de investigar frente al tema, refuerza la necesidad de abordarlo y ampliar sus relaciones, no solo con la incidencia de la accidentalidad, si no con la salud mental de los trabajadores ya que es importante para el mundo laboral garantizar la protección de esta.

Por otro lado en Chile se realizó el estudio de “Experiencias de buenas prácticas laborales”, centrado en la industria farmacéutica que maneja BPL (Buenas Practicas de Laboratorio) y aporta una serie de casos descritos que dan cuenta de la variedad de iniciativas de BPL que están implementando las empresas. Cada una de ellas constituye un esfuerzo por resolver y aplicar mejoras en las condiciones de trabajo, en aspectos como la protección y promoción de la salud, prevención de la violencia, capacitación, entrega de beneficios sociales adicionales a lo que exige la legislación, destacando que en el relato de los trabajadores encuestados, estas prácticas e iniciativas son muy bien valoradas. Oñate, C. C. (2015).

Este cuaderno de investigación es pertinente nombrarlo porque en él se encuentran varias conclusiones en relación con la prevención de los riesgos en materias de salud y seguridad laboral, y mejoramiento de las relaciones laborales en la industria farmacéutica, la cual es nuestra

población de estudio, y donde se determina la importancia de la intervención de los riesgos psicosociales como parte de la responsabilidad social empresarial.

Por Ultimo se consultó el trabajo “Aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ley 29783 para la mejora del índice de accidentabilidad en la empresa PROESCO SRL”, donde los datos se obtuvieron mediante el análisis estadístico de accidentes y la medición y verificación de la aplicación del sistema de seguridad, los cuales fueron procesados en el programa SPSS utilizándola prueba Wilcoxon para muestras relacionada para ver el antes y después, los resultados obtenidos fueron que los índices de accidentabilidad mejoraron en un 26.929 con respecto del antes y el después, mejorando el nivel de satisfacción de los trabajadores en su puesto de trabajo, finalmente concluyó que la aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo si mejora los Índices de Accidentabilidad de los trabajadores de la empresa Proesco S.R.L. Tafur Veneros, A. S. (2017).

Este trabajo al determinar que sí mejoran los niveles de accidentalidad por la aplicación de un SGSST, confirma que los programas de prevención de riesgo que componen el sistema si aportan a mejorar y disminuir la ocurrencia de estos eventos, por tanto la importancia de encontrar respuestas frente a la posible relación entre el riesgo psicosocial y los accidentes en el laboratorio Gonher farmacéutica.

Con la información anteriormente consultada se puede inferir que existe una preocupación creciente a nivel mundial en relación con la necesidad de abordar con mayor eficiencia la intervención a nivel de los factores psicosociales, puesto que ya no se puede desconocer los efectos negativos que estos generan al trabajador y a las compañías.

5.2 Marco Teórico

Es importante para el desarrollo de este trabajo iniciar la descripción de los conceptos importantes que se estudiarán, iniciando con la definición de los factores psicosociales, batería de riesgo psicosocial, accidentes laborales y las técnicas de prevención en riesgos laborales a nivel psicosocial.

5.2.1 Factores Psicosociales

Los factores psico-sociales hacen referencia al “conjunto de interacciones que tiene lugar en la empresa entre, por una parte el contenido del trabajo y el entorno en el que se desarrolla y por otra la persona, con sus características individuales y su entorno extra-laboral, que pueden incidir negativamente sobre la seguridad, la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajador”. (Cortés, 2012, p.616)

Por lo anterior se considera pertinente reconocer al trabajador como un sujeto bio-psico-social, que se relaciona con todos sus contextos de acuerdo a las construcciones que ha desarrollado en el transcurso de su vida, y que al ser el ámbito laboral uno de esos contextos de interrelación, no se puede desconocer que sus características de personalidad e historia de vida pueden afectar en alguna medida su desempeño laboral.

Los factores Psicosociales se clasifican según Cortés (2012) en: las características del puesto de trabajo, la organización del trabajo y las características personales. (p.616).

En el siguiente cuadro se evidencian los principales factores psicosociales laborales de acuerdo a su origen (Ilustración 4).

Ilustración 4. Clasificación de los Factores Psicosociales

Fuente: Técnicas de prevención en riesgos laborales 10ª Edición. (2012, p.616)

Clasificación de los Factores Psicosociales		
Características del puesto de trabajo	Organización del trabajo	Características personales
<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa/autonomía • Ritmos de trabajo • Monotonía/repetitividad • Nivel de cualificación exigido • Nivel de responsabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura de la organización <ul style="list-style-type: none"> -Comunicación en el trabajo -Estilos de mando -Participación en la toma de decisiones -Asignación de tareas • Organización del tiempo de trabajo <ul style="list-style-type: none"> -Jornadas de trabajo y descanso -Horarios de trabajo • Características de la empresa <ul style="list-style-type: none"> -Actividad -Localización -Morfología -Dimensión -Imagen 	<ul style="list-style-type: none"> • Características individuales <ul style="list-style-type: none"> -Personalidad -Edad -Motivación -Formación -Actitudes -Aptitudes • Factores extralaborales <ul style="list-style-type: none"> -Factores socio económicos -Vida familiar -Entorno social -Ocio y tiempo libre

Frente a esta clasificación se puede decir que en las empresas no solo se debe bastar con brindar entrenamiento a nivel de la labor propia de cada cargo, sino que también se deben garantizar estrategias que fomenten el bienestar integral del trabajador, ya que termina siendo muy complejo satisfacer todas las necesidades personales del trabajador, complejizando así la intervención sobre cada uno de estos factores.

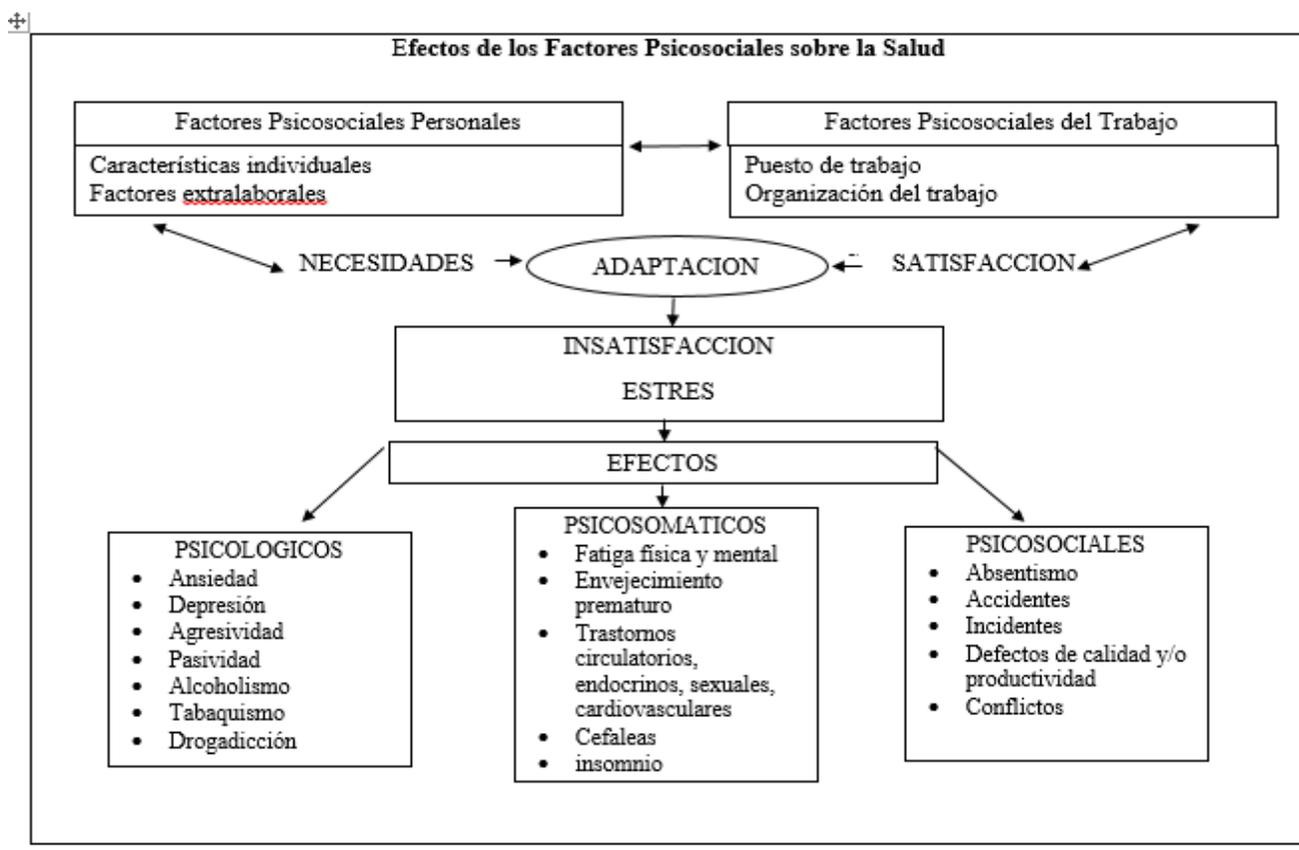
Por ello es importante tener claro los efectos de estos factores sobre la salud, puesto que como lo afirma Cortés (2012), “cuando las necesidades no están satisfechas, se produce una situación de bajo grado de bienestar que denominamos insatisfacción, frente a la que el trabajador reacciona con

respuestas de carácter psicológico, fisiológico y psicosocial, pudiendo ser causa además de accidente y/o incidentes” (p.624).

Estos efectos se evidencian en el siguiente cuadro (Ilustración 5)

Ilustración 5. Efectos de los factores psicosociales sobre la salud.

Tomado: Técnicas de prevención en riesgos laborales 10ª Edición. (2012, p.624)



Teniendo en cuenta la anterior información y la legislación vigente frente a este tema en Colombia, en este proyecto se entenderá como Factores de riesgo psicosociales a “aquellas Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”. Ministro de la protección social (2008). Resolución 2646 de 2008. Art.3.

En relación con el objetivo general establecido para este estudio, se trabajara sobre los conceptos establecidos en la Resolución 2626 de 2008, donde se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Dando así también los parámetros para la intervención de dichos factores y estableciendo la Batería de Riesgo Psicosocial como la herramienta de diagnóstico para tal fin.

5.2.3 Batería de Riesgo Psicosocial

Actualmente en Colombia las empresas están en la obligación legal de cumplir con la aplicación anual del instrumento de medición determinado por el Ministerio de Protección Social para el riesgo Psicosocial, quienes en cabeza de la Dirección General de Riesgos Profesionales decidieron asignar a la Pontificia Universidad Javeriana para diseñar esta herramienta llamada “Batería De Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial”. Así como lo describe Cabrera (2010) Estas herramientas permitirán cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y contar con información que permita focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control. (p.11).

Se entiende como batería del riesgo psicosocial a un conjunto de instrumentos válidos y confiables que tienen como fin, identificar los factores de riesgo psicosocial, a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas, estos instrumentos solo debe ser utilizados por personal autorizado, ya que la ley determina que solo podrá ser aplicada y tabulada por un profesional en Psicología con licencia en Salud Ocupacional o como actualmente se expiden en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Estas herramientas permiten que los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial, logren obtener información valiosa que permita realizar programas, planes y acciones, que contribuyan a la prevención y control del riesgo psicosocial.

Continuando con lo descrito por el Ministerio de la Protección Social (2010) La construcción de la batería de estos instrumentos partió de la definición de factores psicosociales que presenta la Resolución 2646 de 2008, cuyo texto es el siguiente: “(Los) factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”. (p.19)

Dicha definición permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales que se detallarán a continuación.

Cuando se habla de **Condiciones Intralaborales** y parafraseando el concepto del Ministerio de la Protección Social (2010) se hace referencia al contexto como tal de las labores que tiene que realizar un trabajador dentro de la empresa, las cuales pueden influir en la salud y bienestar de la persona. Para poder llegar a identificar y valorar los factores de riesgo psicosocial es necesario considerar cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones, estos cuatro dominios son: Demanda del trabajo; Control sobre el trabajo; Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo; Recompensa.

Esta condición será una de las analizadas en este estudio para determinar su impacto en los trabajadores del laboratorio y determinar cuáles de estos dominios son los más influyentes en la ocurrencia de los accidentes laborales.

Como se dijo anteriormente estos dominios de carácter intralaboral están agrupados por dimensiones conformados así:

Ilustración 6. Dominios y dimensiones intralaborales.

Tomado de: Batería De Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Ministerio de la Protección Social (2010, p.21)

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Las condiciones extralaborales son los factores que experimenta el trabajador fuera de la empresa o lugar de trabajo como a nivel familiar, social y su estado económico, estos factores pueden incidir en la salud y bienestar del trabajador.

Mediante la batería de riesgo psicosocial se pueden evaluar como se ve en la (Ilustración 7) las siguientes dimensiones de ámbito extralaboral.

Ilustración 7. Dimensiones Extralaborales.

Tomado de: Batería De Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Ministerio de la Protección Social (2010, p.26)

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

Estas condiciones tienen un papel muy importante al interior de este trabajo de investigación ya que generan un alto impacto en el trabajador en la medida que es muy complicado controlar su influencia, puesto que cada individuo vivencia sus relaciones familiares y sociales de una manera diferente, lo que hace que sea muy difícil al interior de una empresa controlar e intervenirlas, pero que deben controlarse ya que pueden ser causantes de accidentes graves o mortales si no son detectadas a tiempo.

Por último, se encuentran las **Condiciones Individuales**, que hacen referencia a las características propias de cada trabajador como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación, lugar de residencia, estrato social, tipo de vivienda, personas a cargo. Estos aspectos de la persona modulan la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales. También existen otros aspectos que pueden incidir en las condiciones individuales como lo son los aspectos ocupacionales los cuales pueden ser, la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contrato y la modalidad de pago, entre otras. (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 27)

Lo dicho anteriormente se expresa en la (Ilustración 8)

Ilustración 8. Variables socio-demográficas y ocupacionales que se indagan con la batería de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales.

Tomado de: Batería De Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Ministerio de la Protección Social (2010, p.2)

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

Todo lo anteriormente definido será relevante en este trabajo, ya que a partir de estos conceptos se construirá la relación entre todos estos factores y los eventos catalogados como accidentes de trabajo en la empresa, por eso a continuación se entraran a precisar el tema de accidentes laborales.

5.2.4 Accidente de Trabajo

Los accidentes de trabajo son situaciones que se presentan recurrentemente en empresas por distintas condiciones donde involuntariamente el trabajador se ve afectado, lo cual puede alterar la productividad, la prestación de servicios; además generan altos costos y alteraciones en la calidad de vida de los trabajadores.

Según Heinrich como se cita por (Saarí,2007) define los accidentes como sucesos imprevistos que producen lesiones, muertes pérdidas de producción y daños en bienes y propiedades. Es muy difícil prevenirlos si no se comprenden sus causas. Ha habido muchos intentos de elaborar una teoría que permita predecir éstas, pero ninguna de ellas ha contado, hasta ahora, con una aceptación unánime. Investigadores de diferentes campos de la ciencia y de la técnica han intentado desarrollar una teoría sobre las causas de los accidentes que ayude a identificar, aislar y, en última instancia, eliminar los factores que causan o contribuyen a que ocurran accidentes. (p.7)

Por lo tanto es una problemática que se presenta en todas las empresas sin importar su actividad económica, y de una u otra manera se encuentran afectadas cada vez que los índices de accidentalidad arrojan porcentajes altos.

De acuerdo a la normativa legal vigente en Colombia, se encuentra definido el concepto de accidente de trabajo y los parámetros para su reporte e investigación después de su ocurrencia.

En la ley 1562 de 2012, Artículo 3, se define Accidente de trabajo como todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. (Congreso de la Republica, 2012).

De igual manera la Resolución 1401 de 2007 define Accidente grave como “Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la

agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva”. (Ministro de la Protección Social 2007).

Bajo estas definiciones es que se orientara el desarrollo de esta investigación de relación entre factores de riesgo psicosocial y la ocurrencia de accidentes de trabajo en Gonher Farmacéutica.

Frente al Reporte de Accidente de Trabajo y Enfermedad Laboral, el Artículo 30 de la presente ley citada, refiere que cuando el Ministerio de Trabajo detecte omisiones en los reportes de accidentes de trabajo y enfermedades laborales que por ende afecte el cómputo del Índice de Lesiones Incapacitantes (ILI) o la evaluación del programa de salud ocupacional por parte de los empleadores o contratantes y empresas usuarias, podrá imponer multa de hasta mil (1.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes, sin perjuicio de las demás multas que por otros incumplimientos pueda llegar a imponer la autoridad competente. (Congreso de la Republica 2012).

Para la investigación se tendrán en cuenta los accidentes de trabajo reportados e investigados por la empresa, debido que de allí se tomaran los datos a relacionar. No se tendrán en cuenta los incidentes puesto que la delimitación de este estudio no los contempla como variable a analizar, pero si se consideraran importantes, por ello es pertinente definirlos y diferenciarlos.

En la Resolución 1401 de 2007, Artículo 3 Definiciones, especifica que un Incidente de trabajo es un “suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos”. En tanto a la Investigación de accidente o incidente se precisa como “el proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza

con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron”. (Ministro de la protección social, 2007).

Es de acuerdo a lo anterior que se tendrán en cuenta las investigaciones realizadas por el equipo investigador de la empresa, ya que de ellas se tomara la información para obtener el análisis de las causas de los accidentes laborales más recurrentes.

Para precisar cómo se entenderán las Causas básicas de un accidente laboral se retoma la Resolución 1401 de 2007 que las define como: “Causas reales que se manifiestan detrás de los síntomas; razones por las cuales ocurren los actos y condiciones subestándares o inseguros; factores que una vez identificados permiten un control administrativo significativo”. (Ministro de la protección social, 2007).

Las causas básicas ayudan a explicar por qué se cometen actos subestándares o inseguros y por qué existen condiciones subestándares o inseguras.

En tanto las Causas inmediatas la ley las delimita como “circunstancias que se presentan justamente antes del contacto; por lo general son observables o se hacen sentir. Se clasifican en actos subestándares o actos inseguros (comportamientos que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente) y condiciones subestándares o condiciones inseguras (circunstancias que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente)”. Ministro de la protección social. (2007).

Las causas básicas e inmediatas serán importantes en el análisis de este estudio ya que arrojarán resultados determinantes en la relación de la accidentalidad y los motivos o situaciones asociados a factores de riesgo psicosocial.

Dando continuidad a lo estipulado en la Resolución 1401 de 2007 es importante tener claros los parámetros y técnicas a utilizar en el momento de la investigación de los accidentes de trabajo así como lo describe en el Artículo 6: “Metodología de la investigación de incidente y accidente de trabajo. El aportante podrá utilizar la metodología de investigación de incidentes y accidentes de trabajo que más se ajuste a sus necesidades y requerimientos de acuerdo con su actividad económica, desarrollo técnico o tecnológico, de tal manera que le permita y facilite cumplir con sus obligaciones legales y le sirva como herramienta técnica de prevención”. (Ministro de la protección social, 2007).

Los laboratorios farmacéuticos son empresas con ciertas características que los hacen un ser una fuente potencial de accidentes laborales, debido a los peligros que se presentan al interior de estos, aumentando así los riesgos inherentes a la producción por que se manipulan distintas clases de productos químicos o agentes biológicos peligrosos, maquinaria, electricidad, entre otras más, adicionales a las funciones asignadas a cada trabajador, lo que facilita la aparición de un riesgo alto para la salud y diversas consecuencias por las condiciones y características de este tipo de instalaciones.

Según Soriano (2005) los productos y riesgos que se manipulan en los laboratorios farmacéuticos son los siguientes:

Los productos que se manipulan como:

- Reactivos químicos
- Gases
- Sustancias químicas tóxicas
- Sustancias Carcinógenas

Los riesgos que se pueden presentar en laboratorios son:

- Desconocimiento de las características de peligrosidad
- Malos hábitos de trabajo
- Empleo de material de laboratorio inadecuado o de mala calidad
- Contaminación ambiental

Así mismo se involucra el riesgo psicosocial como lo es:

- Estrés
- El acoso y el malestar físico

Por lo anterior es importante prestar atención e intervenir estos riesgos en este tipo de empresas con el fin de disminuir el índice de accidentalidad, aplicando técnicas, programas y procedimientos orientados en la prevención de accidentes e incidentes de trabajo.

En laboratorio Gonher farmacéutica se tendrán en cuenta los distintos factores y riesgos que intervinieron en los accidentes laborales, para que en el momento del análisis de los datos seleccionados, se puedan aplicar las medidas de prevención que existen actualmente y que se consideran pertinentes para lograr el objetivo de disminuir el índice de accidentalidad de la empresa, y por ello a continuación se nombran algunas estas medidas de prevención. (Ilustración 9).

Ilustración 9. Medidas de prevención para los accidentes de Trabajo.

	Cumplir con las normas y procedimientos
	Usar los equipós de protección personal
	recibir el adiestramiento adecuado con respecto al puesto de trabajo y seguridad laboral
	seguir las pautas e instrucciones dadas
	Cumplir con el orden y limpieza del puesto de trabajo
	Tomar conciencia sobre las maniobras a realizar
	evitar y evaluar los riesgos en el trabajo

Ahora es importante hablar de la teoría de las causas de accidentalidad, ya que en la investigación que se realizara en el laboratorio Gonher farmacéutica se tendrá en cuenta la teoría del dominó de la cual se realiza una breve explicación.

La teoría del dominó según Heinrich (citado en Saarí, 2007) quien desarrolló la denominada teoría del “efecto dominó”, refiere que el 88 % de los accidentes están provocados por actos humanos peligrosos, el 10%, por condiciones peligrosas y el 2 % por hechos fortuitos. Propuso una “secuencia de cinco factores en el accidente”, en la que cada uno actuaría sobre el siguiente de manera similar a como lo hacen las fichas de dominó, que van cayendo una sobre otra. He aquí la secuencia de los factores del accidente:

1. antecedentes y entorno social.
2. fallo del trabajador.
3. acto inseguro unido a un riesgo mecánico y físico.
4. accidente.
5. daño o lesión.

Continuando con Heinrich, quien propuso que, del mismo modo en que la retirada de una ficha de dominó de la fila interrumpe la secuencia de caída, la eliminación de uno de los factores evitaría el accidente y el daño resultante, siendo la ficha cuya retirada es esencial la número 3. Si bien Heinrich no ofreció dato alguno en apoyo de su teoría, ésta presenta un punto de partida útil para la discusión y una base para futuras investigaciones. (P.6)

Los factores de accidentalidad que se nombran anteriormente aplican para el análisis ya que de acuerdo a las condiciones y actividades desarrolladas por cada trabajador, estos están expuestos diariamente a la presencia de algún factor que al conjugarse con el riesgo generan una reacción en cadena que concluye en accidente laboral, por eso es tan importante lograr identificarlos, definirlos y establecer relaciones de causalidad. Es por ello pertinente ahora entrar a conocer las posibles

intervenciones a los factores de riesgo psicosocial que son esa ficha del domino que desencadenan sucesos no deseados como los accidentes.

5.2.5 Técnicas de Intervención de Riesgo Psicosocial.

En toda empresa los trabajadores presentan problemas tanto al interior como en la parte exterior de su lugar de trabajo, estos problemas se convierten en factores de riesgos que pueden ocasionar en el algún momento de sus labores accidentes leves o graves que resultan afectando la integridad del trabajador, es por ello se debe analizar minuciosamente de donde radican los factores que están provocando estos riesgos, por esto se hace importante realizar una propuesta con medidas preventivas para mejorar la salud de los trabajadores dentro su área de trabajo.

Es propio entrar a entender a qué hace referencia la Intervención psicosocial, ya que esta es importante para el cumplimiento de los objetivos del presente trabajo.

Según Cortés (2012) “la intervención psicosocial consiste en la elaboración y puesta en práctica de un plan de actuación con el fin de solucionar los problemas cuyas causas han sido previamente diagnosticadas a partir de estudios realizados y los efectos observados. (p.629)

Este tipo de intervención es la que se requiere estructurar en la empresa objeto de estudio, para así mejorar los factores psicosociales y actuar de manera eficaz sobre los mismos, en especial sobre la organización del trabajo y los trabajadores.

Continuando con Cortez (2012) “la intervención sobre la organización del trabajo debe dirigirse a conseguir mayor autonomía, desarrollo y satisfacción en el trabajo, previniendo además los accidentes de trabajo y fomentando actitudes de participación” (p.629). Es frente a este aspecto que se debe reflexionar, pues las empresas tienden a dar prioridad a actividades e inversiones que aumenten la productividad en términos de negocio, más no a aumentar el bienestar y satisfacción

de los trabajadores, lo que genera bajo sentido de pertenencia y desmotivación de los trabajadores, lo cual no solo puede ser causal de accidentes laborales, sino también de un bajo rendimiento laboral.

Por esto las empresas deben intervenir con medidas como: Mejorar el espacio laboral (hacerlo más agradable y confortable), variar el tiempo de trabajo, rotación de puestos o promociones de ascensos, disminuir la monotonía con aumento de funciones y promover el trabajo en equipo, ya que de esta manera se lograría un mejor rendimiento y clima laboral.

En relación con la intervención sobre los trabajadores, se considera importante promover en ellos cambio de actitudes hacia su labor y hacia su propia vida, puesto que estos dos factores pueden mejorar o dificultar su desempeño, haciéndose necesario conseguir su atención y disposición para lograr reflexión y cambio, o de lo contrario se aumentarían los factores extralaborales que desencadenen eventos no deseados al interior de las empresas.

Actualmente existen algunas técnicas que se pueden aplicar para evaluar los factores de riesgo psicosocial, una de ellas es la Batería de Riesgo Psicosocial descrita anteriormente e implementada por el Ministerio de Protección Social, pero también se usan Encuestas, Entrevistas, Observaciones, Técnicas de Grupo o Escalas; las cuales se usan de acuerdo a la naturaleza del problema a intervenir o del objetivo que se quiera lograr.

Un procedimiento que resulta bastante asertivo según Navarro (2009) es la aplicación del Test de Salud Total de Langner-Amiel, donde se refleja la salud del trabajador y la asociación patológica en cuanto a las condiciones de trabajo exigidas por la empresa. Este Test es un cuestionario de 22 preguntas que pretende con el resultado implementar intervenciones, donde se hace necesario formar e instruir a los trabajadores sobre las características del comportamiento del

estrés laboral en la organización, esta parte es muy importante, ya que las personas podrán identificar y observar momentos de estrés laboral y de esta manera se puede combatir y eliminar los efectos que puedan causar estos factores.

Lo importante en este punto donde se tratan de definir estrategias de evaluación e intervención del riesgo, es tener claro el alcance y limitaciones de cada instrumento o herramienta a utilizar pues algunas pueden ser subjetivas y no aportar a la caracterización de causas y factores.

También es importante acudir no solo las intervenciones de manera grupal, también es importante realizar intervenciones de manera individual con el objetivo de que la persona tome acciones que le permita identificar y percibir aspectos emocionales que puedan estar alterando su buen desarrollo de funciones dentro y fuera de la empresa.

Actualmente hay diversas técnicas que se pueden emplear de manera individual, todo depende de los problemas identificados y de la capacidad en que los trabajadores tengan para adaptarlas.

5.3 Marco Legal

Una de las obligaciones que debe cumplir a cabalidad las organizaciones es el de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, para hoy en día hablar de los riesgos psicosociales se ha tenido que modificar la normatividad en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo debido a un alto índice de accidentalidad donde las causas de estos sucesos ya no pasan solo por fallas en las maquinas si no por trastornos psicológicos intralaborales y extralaborales que presentan los trabajadores por lo cual hablaremos un poco de como se ha venido presentando al normatividad en cuanto a los riesgos psicosociales. Desde los finales de los 70 y comienzo de los 80 en Colombia ya se empezaba hablar sobre esta obligación por parte de las empresas donde se debían regir por

la normatividad de los riesgos psicosociales, algunas de estas normas siguen vigentes y otras han sido modificadas.

En 1979 se debía dar cumplimiento a la ley 9 el cual trata de las medidas sanitarias, donde se estipula la protección y prevención del medio ambiente, controles sanitarios, controles higiénicos, entre otros, pero en esta ley el artículo que hace más relevancia es el Art. 125 donde dice que todo empleador deberá cumplir con los programas de medicina preventiva en los sitios de trabajo, con el fin de promocionar, proteger, recuperar y rehabilitar la salud de los trabajadores de acuerdo a la condición fisiológica y psicológica. (Congreso de la Republica, 1979).

El decreto 614 sale en el año 1984 recalcan el termino de riesgos psicosociales, determinando la base para la organización y administración de la salud ocupacional en Colombia, con el objetivo de prevenir, proteger, identificar, evaluar, eliminar o controlar causas que puedan generar daño o poner en peligro la salud de los colaboradores de una empresa. En el artículo 30 hacían referencia de los elementos básico que debí contener el programa de salud ocupacional como actividades de medicina preventiva, actividades de medicina en el trabajo. (Presidencia de la Republica de Colombia. 1984).

La resolución 1016 nace en 1989 donde reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben cumplir los empleadores, dando relevancia a unos artículos enfocados a los riesgos psicosociales en los cuales encontramos el articulo 10 donde dice que los subprogramas de la salud ocupacional tiene como objetivo proteger los factores de riesgos ocupacionales acorde a las condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo en este artículo se encuentra el numeral 12 el cual establece diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales. En esta resolución también podemos ver el articulo 11 donde habla sobre el

subprograma de higiene y seguridad industrial donde tiene como objetivo los factores ambientales que se originen en los sitios de trabajo y que estos puedan afectar la salud de los trabajadores, este artículo contiene el numeral 2, donde establece identificar los riesgos físicos, biológicos, químicos ergonómicos, mecánicos y psicosociales, mediante inspecciones periódicas en todas las áreas de conforman la empresa. (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y de Salud, 1989).

El decreto ley 1295 de 1994 determina la organización y administración del sistema General de Riesgos profesionales este decreto hace parte del sistema de seguridad social integral establecido por la ley 100 de 1993, este sistema tiene como objetivo prevenir, proteger, y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan presentarse a causa del trabajo que desarrollen. En el artículo 2 tiene como objetivo, establecer las actividades de promoción y prevención en pro de mejorar las condiciones de trabajo y salud de las personas que conforman la organización, evitando riesgos que puedan afectar la salud individual o colectiva en las diferentes áreas de trabajo en cuando a los factores físicos, químicos, ergonómicos, biológicos, psicosociales, de saneamiento y seguridad. (Ministerio de Gobierno de la Republica de Colombia, 1994).

A partir de año 2006 las empresas debían regirse sobre la ley 1010 donde se establecen medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, en el marco de las relaciones de trabajo. Para el año 2008 se estipula la resolución 2646, donde se da a conocer las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. En el capítulo 2 de esta resolución hace énfasis en la Identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos. Artículo 5 de la resolución 2646 habla claramente que los factores psicosociales están comprendidos en dos

aspectos: intralaborales y 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.

En los factores psicosociales intralaborales se deben evaluar elementos para la identificación de factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora. Los factores intralaborales en una empresa se pueden catalogar en gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, carga física, condiciones del medioambiente de trabajo, interfase persona–tarea, jornada de trabajo, número de trabajadores por tipo de contrato, tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa y programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

En el artículo 7 de la resolución 2646 del 2008 encontramos los factores psicosociales extralaborales donde se deben identificar posibles factores como la utilización del tiempo libre, el tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa, la pertenencia a redes de apoyo social, las características de la vivienda y el acceso a servicios de salud.

Esta información puede ser recopilada a través de una encuesta y utilizada para el diseño de planes de intervención en aspectos psicosociales y de bienestar del trabajador.

En el artículo 9 deja claro que las empresas deben incluir información periódica y actualizada sobre aspectos como condiciones de salud, tomando en cuenta cada uno de los sistemas corporales, ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, estadísticas de morbilidad y

mortalidad por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común, discriminadas por diagnóstico, días de incapacidad médica, ocupación y género, ausentismo, rotación de personal, rendimiento laboral.

Es importante dejar claro de las empresas deben actualizar anualmente la evaluación del riesgo psicosocial la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajadores, ocupación, sexo y edad y deberá mantenerla a disposición tanto del Ministerio de la Protección Social para efecto de la vigilancia y control que le corresponde realizar, como de las administradoras de riesgos profesionales para llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica sobre factores psicosociales. Las empresas que incurran en esta norma se verán sometidos a una sanción así como está establecido en el artículo 21: El incumplimiento a lo establecido en la presente resolución será sancionado, de conformidad con lo dispuesto en los literales a) y c) del artículo 91 del Decreto-ley 1295 de 1994. La investigación administrativa y la sanción serán de competencia de las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social, de conformidad con lo previsto en el artículo 115 del Decreto-ley 2150 de 1995.

El 07 de noviembre del presente año (2018), el ministerio de salud y protección social adopto la política nacional de salud mental “RESOLUCION NUMERO 004886 DE 2018”, la cual deroga la Resolución 2358 de 1998. Esta nueva resolución tiene una ámbito de aplicación de nivel obligatorio para los integrantes del Sistema General De Seguridad Social en Salud – SGSSS, en el ámbito de sus competencias y obligaciones. Con esta resolución se quiere orientar programas de promoción que fortalezcan las habilidades psicosociales individuales y colectivas, la cohesión social y gestionen entornos saludables, resilientes y protectores. Esta política propone la búsqueda de optimas condiciones de equilibrio y bienestar humano en término de logros de desarrollo integral desde una perspectiva de capacidades y derechos humanos y reconoce la salud como un

derecho fundamental. Se espera que para el 2021 el 100% de municipios y departamentos del país adoptan y adaptan la política de salud mental conforme a los lineamientos y desarrollos técnicos definidos por el ministerio de salud y protección social.

El consejo nacional de salud mental y el ministerio de salud y protección social serán los responsables de hacer el seguimiento y evaluación de la política nacional de salud mental.

6. Marco metodológico de la investigación

A partir del problema de investigación y de los objetivos propuestos para esta investigación se describe a continuación el marco metodológico definido por los investigadores.

6.1 Enfoque cuantitativo.

Este Estudio se sustenta sobre el enfoque cuantitativo de investigación, ya que este permite explicar de una realidad social vista desde una perspectiva externa y objetiva, con el fin de generalizar sus resultados a poblaciones o situaciones amplias., Trabajando fundamentalmente datos estadísticos o numéricos, es decir datos cuantificables.

Este enfoque fue escogido ya que se basa en métodos de recolección de datos numéricos, lo cual concuerda con el paradigma empírico analítico, que se caracteriza por basarse en la experimentación y la lógica empírica, que junto a la observación de fenómenos y su análisis estadístico, permite que al momento del análisis e interpretación de las variables de investigación, se pueda realizar sin manipular las variables, usando la información suministrada por la empresa como el insumo de trabajo para estudiar el fenómeno social (accidentalidad relacionada con factores de riesgo psicosocial), lo cual significa que los investigadores estudiaran el fenómeno en su ambiente natural, pretendiendo darle sentido o interpretación a esta realidad, con base a los datos recolectados en las investigaciones de accidentes laborales de la compañía.

6.2 Tipo de estudio

En relación con el tipo de investigación, este estudio clasifica como correlacional, ya que este tiene como objetivo medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables (accidentes y factores de riesgo psicosocial), en un contexto en particular (laboratorio Gonher Farmacéutica) en este caso se pretendió saber cómo dos variables estén correlacionadas, ello significa que una varía cuando la otra también varía y la correlación puede ser positiva o negativa; por ello a partir del análisis de los documentos se determinara si es positiva, es decir que altos valores en una variable (Accidentes de trabajo) tienden a mostrar altos valores en la otra variable (factores de riesgo psicosocial), o si es negativa, se determinara si altos valores en una variable tenderán a mostrar bajos valores en la otra variable. Por lo anterior se podrá definir si existe o no correlación entre las variables, y así confirmar o negar la hipótesis de trabajo.

6.3 Método.

El método usado para la obtención de resultados fue de tipo hipotético-deductivo, ya que este estudio partió de la observación del fenómeno a estudiar (correlación entre variables), lo cual se consolidó en una hipótesis de trabajo a confirmar para así poder explicar dicho fenómeno, deducir correlaciones, verificar o comprobar la verdad de los enunciados deduciendo y comparándolos con la información suministrada por los documentos revisados y analizados. Este método aporta la posibilidad de generar reflexiones racionales a partir de la observación de la realidad del laboratorio Gonher Farmacéutica por medio la observación de datos y la verificación de la hipótesis inicial.

Para poder aplicar este método se llevaron a cabo los siguientes pasos:

1. Planteamiento del problema

2. Creación de hipótesis de trabajo.
3. Deducciones de consecuencias de la hipótesis
4. Contrastación: Refutada o aceptada

Para los pasos 1 y 2 se requirió de la experiencia empírica de los investigadores, quienes quisieron confirmar si exista o no relación entre las causas de accidentalidad y los factores de riesgo psicosocial propios de la empresa; para los pasos 3 y 4 se requirió de la racionalización de las variables, para poder a partir del análisis de la documentación revisada llegar a las conclusiones de la investigación. Por eso este método siguió un proceso inductivo (en la observación inicial), y luego uno deductivo (en el planteamiento de la hipótesis y en sus deducciones), para finalizar nuevamente con una inducción para la verificación de la hipótesis.

6.4 Diseño metodológico.

A la luz de la propuesta que pretende esta investigación se eligió un Diseño no experimental, puesto que en este estudio no realizó ninguna manipulación de las variables a relacionar, ya se centró en el análisis de las investigaciones de accidentes de trabajo y factores de riesgo psicosocial de la empresa, y por tanto los datos revisados no se sometieron a algún tipo de intervención previa por parte de equipo de investigación, además es importante precisar que los objetivos de este estudio no tenían la intención de medir o validar dichas variables.

Dentro de este Diseño no experimental se enmarcó en el estudio en un tipo transversal o transaccional correlacional, debido a que el objetivo general de esta investigación se centró en analizar cuál es la relación de una o diversas variables en un momento o en un punto en el tiempo (investigaciones de accidentes ocurridos entre los años 2016 – 2017 y resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada a un grupo de trabajadores en el año 2017).

Por ello se utilizó este tipo de investigación ya que se recolectaron datos en un solo momento, en un tiempo único, con el propósito esencial es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, abarcando no a las personas directamente si no los indicadores de accidentalidad y de riesgo psicosocial.

Lo anterior también se sustenta por el tipo de hipótesis de trabajo inicial donde se planteó: “que los factores de riesgo que se pueden estar presentando en el laboratorio Gonher Farmacéutica son de origen psicosocial, y que su presencia puede acarrear consecuencias sobre la salud física, psíquica y social de los trabajadores al punto de desarrollar problemas en el entorno laboral y accidentes de trabajo.”, la cual por sus descripción es de tipo causal y sobre ella se generaron los objetivos del presente estudio.

6.5 Fases (una por cada objetivo específico).

Fase I:

En esta fase se procedió a definir y delimitar objeto de estudio (laboratorio Gonher) y el objetivo del estudio (establecer posible relación entre las dos variables de investigación) partiendo del contextualización del problema de investigación, la hipótesis de trabajo y las limitaciones de la misma, para así construir y proceder a estructurar el marco teórico y legal que sustenta la investigación.

Se recurrió a buscar fuentes bibliográficas sobre tres ejes principales (Factores de riesgo psicosocial, batería de riesgo psicosocial y accidentes de trabajo) para recopilar, agrupar y organizar adecuadamente la información y luego proceder a definir las estrategias de trabajo para la consecución de los resultados.

También en esta fase se seleccionó el diseño y la metodología de investigación acorde con el propósito de la investigación.

Fase II:

En esta fase se inició con la recolección de datos, lo cuales fueron solicitados al laboratorio Gonher farmacéutica, estos datos fueron obtenidos de las 32 investigaciones de accidentes de trabajo realizadas entre los años 2016-2017 de laboratorio, y los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial realizada a una muestra de 97 personas en el año 2017.

Una vez recibida la información se procedió a su revisión con el fin de organizar previamente los datos por medio de una matriz de categorización para la sistematización de los datos, para ello se eligieron categorías, subcategorías y unidades de análisis, procediendo luego organización de los resultados obtenidos.

Fase III:

Una vez obtenidos los resultados de la Matriz, se procedió al análisis e interpretación de cada una de las categorías con el fin de determinar la correlación entre la ocurrencia de accidentes de trabajo y los factores de riesgo psicosocial detectados en la batería de riesgo psicosocial, y con ello comprobar si la hipótesis de trabajo es aceptada o rechazada. De igual manera de verifico que el procedimiento de interpretación de los datos cumpliera con los objetivos establecidos para esta investigación.

Posteriormente, se procedió a la descripción y discusión de los datos obtenidos para verificar que estos sustenten la investigación, con la definición y operacionalización de categorías de análisis y de esta manera responder al planteamiento del problema de investigación.

Fase IV:

A partir de los resultados obtenidos se procedió a la elaboración de la propuesta de prevención de riesgo psicosocial por parte de los investigadores, en la cual se estipulan estrategias de intervención para los factores psicosociales encontrados en la batería de riesgo psicosocial y que aporten a la disminución de la ocurrencia de accidentes laborales.

Fase V:

En esta fase se procedió a la elaboración de las conclusiones y finalización del estudio, para proceder a la divulgación de los resultados.

6.6. Cronograma de Actividades*Ilustración 10 Cronograma del Desarrollo del proyecto*

Cronograma del Desarrollo del Proyecto de Investigación		
ACTIVIDAD	FECHA INICIO	FECHA FINAL
FASE 1		
Deficion del problema	25/09/2018	30/10/2018
Hipotesis		
Marco Teorico		
Marco Legal		
FASE 2		
Recoleccion de Datos	5/11/2018	19/11/2018
Revision de Datos		
FASE 3		
Analisis e Interpretacion de Datos	20/11/2018	25/11/2018
FASE 4		
Elaboracion de la Propuesta de Prevencion	26/11/2018	27/11/2018
FASE 5		
Conclusiones	28/11/2018	29/11/2018
Divulgacion de Resultados		

6.7. Instrumentos Formato de los instrumentos.

Para la organización y sistematización de los datos se tomaron los documentos entregados por la compañía y se creó una matriz de categorización por medio de la cual se tabularon los resultados

de la Batería de riesgo psicosocial y de las investigaciones de accidentes, con el fin de clasificar las causas relacionadas con los factores de riesgo psicosocial y así proceder a la interpretación y discusión de los resultados.

Esta Matriz se construyó tomando las dos categorías principales de este estudio Accidentalidad y Factores de Riesgo Psicosocial, luego se definieron las sub categorías y fuente donde se tomó la información.

(Ver Anexo 1). Matrices de Categorización- Accidentalidad 2016.

(Ver Anexo 2). Matrices de Categorización- Accidentalidad 2016.

(Ver Anexo 3). Matrices de Categorización - Factores psicosociales Intralaborales.

(Ver Anexo 4). Matrices de categorización- factores psicosociales extralaborales

Consentimiento Informado (ver Anexo).

6.8. Unidad de análisis:

La unidad de análisis de este estudio fueron los accidentes de trabajo ocurridos en el laboratorio Gonher farmacéutica en los años 2016-2017 y los Factores de riesgo psicosociales (intralaborales y extralaborales) detectados por la batería de riesgo psicosocial aplicada en el año 2017.

6.9. Muestra

La muestra definida para este estudio fueron las 32 Investigaciones de accidentes de trabajo elaboradas por el COPAST del laboratorio Gonher farmacéutica de los años 2016 a 2017 e informe de batería de riesgo psicosocial aplicada a 97 trabajadores de la empresa, realizado por la empresa Seguridad y Confianza Integral LTDA.

6.10. Criterios de Inclusión

En esta investigación solo se tuvieron en cuenta las investigaciones de accidentes ocurridos en los años 2016 y 2017 de la planta I del laboratorio Gonher farmacéutica.

En cuanto al informe de los resultados de la batería de riesgo psicosocial solo se tuvo en cuenta el número de personas reportado en el informe (97 personas en total) en la cual no se discriminan nombres, cargos, áreas de trabajo, por tanto no se puede establecer si son personas involucradas en accidentes de trabajo, por este motivo se aclara que los resultados analizados se enfocaron a las conclusiones del informe de la batería para abstraer los factores de riesgo que puntuaron alto como factor de riesgo a intervenir.

6.11. Criterios de exclusión

En este estudio no se tuvo interacción directa con personas, si no con documentos propios de la empresa, por tanto, los resultados no hacen a descripciones personales, si no a datos consolidados en dichos documentos y por tanto no se referencia población específica, sino involucrada.

6.12. Fuentes de información (fuentes primarias, secundarias, terciarias según se requiera)

En este estudio se trabajó directamente Fuentes primarias como lo fueron los documentos proporcionados por la empresa (investigaciones de accidentes de trabajo e informe de batería de riesgo psicosocial) de los cuales se extrajo los resultados, y que estos se consideraron el insumo requerido para el análisis de las variables de la investigación.

7. Presentación y Análisis de Resultados

Este capítulo tiene como finalidad presentar y analizar los resultados obtenidos en la investigación, conforme a los instrumentos utilizados y apoyados en el marco referencial de este estudio.

Después de recopilar la información suministrada por la organización, se clasificó la información por medio de Matrices de categorización (Ver Anexo N° 1), de las cuales se abstrae la discusión de esta investigación.

7.1 Descripción y discusión de los datos obtenidos:

Este apartado evidencia los resultados obtenidos para la explicación, interpretación y discusión de la información de los datos, a partir de la teoría que sustenta la investigación, la definición y operacionalización de categorías de análisis y del planteamiento del problema.

En este estudio la primera categoría de análisis es **Accidentalidad (2016 y 2017)**, la cual será entendida como todos los accidentes de trabajo ocurridos en el laboratorio Gonher farmacéutica LTDA, durante este periodo de tiempo, que fueron reportados a la ARL e investigados por sus COPASST.

Los datos a describir a continuación fueron obtenidos de *Tabla 1. Matrices de Categorización-Accidentalidad 2016*

La primera subcategoría descrita es la **Clasificación del accidente**, la cual se realizó bajo los criterios de la Resolución 1401 de 2007, que clasifica estos eventos en grave, moderado y leve.

Aquí se encontró que de los 19 accidentes ocurridos en el año 2016, 17 fueron clasificados como leves, 1 moderado y 1 grave, lo cual evidencia que los accidentes leves son más frecuentes que los graves y moderados, ya que estos se presentaron en un porcentaje muy bajo.

La segunda subcategoría tomada fue el **Tipo de Accidente**, los cuales están clasificados en violencia, tránsito, deportivo, recreativo-cultural y propio del trabajo; donde se encontró que de los 19 accidentes, 17 ocurrieron realizando actividades propias del trabajo y 2 fueron accidentes de tránsito dentro las instalaciones de la empresa; lo cual demuestra que el tipo de accidente en su gran mayoría ocurre desempeñando las funciones propias del cargo.

La tercera subcategoría tenida en cuenta fue **Trabajador Reincidente**, la cual hace referencia a si el trabajador ya ha sufrido anteriormente otros accidentes laborales dentro de la empresa; en esta se encontró que de los 19 accidentados 2 personas fueron reincidentes. Frente a este aspecto se puede analizar que la reincidencia es baja.

La cuarta subcategoría hace referencia al **área de trabajo donde se ocurrió el accidente**, en la cual se encontraron los siguientes resultados: 15 accidentes ocurridos dentro de las áreas de producción, 1 ocurrido en escaleras, 1 en tejados, 1 en corredores o pasillos y 1 en almacén o depósito. Frente a estos datos se observa que al igual que el tipo de accidente, la mayoría de accidentes ocurren dentro del área de trabajo propia del cargo.

La quinta subcategoría tomada fue la **fuerza que generó el accidente**, entendida esta como la actividad laboral desarrollada por el accidentado u otras personas y/o los agentes físicos o materiales que intervienen en el accidente. Dentro de los datos obtenidos se encontró que la mayor fuente generadora de accidentes en Gonher farmacéutica fueron otros agentes no clasificados con un total 6 casos, máquinas y equipos con 5 casos, herramientas e implementos con 2 casos,

ambiente de trabajo 2 casos, materiales o sustancias 1 caso, carro transportador de canastas 1 caso, piso húmedo 1 caso y estibas 1 caso, para un total de 19 agentes. Esto demuestra que la mayoría de fuentes y agentes que generaron los accidentes, están directamente relacionadas con las actividades propias del trabajo.

La sexta subcategoría abordada fue **tipo de lesión**, que se entiende como el daño generado sobre una parte del cuerpo a causa del accidente laboral, dentro de las reportadas en los accidentes en Gonher se encontraron las siguientes: 5 lesiones correspondieron a esguinces o torceduras, 4 casos de heridas, 3 lesiones de trauma superficial, 3 lesiones de conmoción o trauma interno, 1 caso de asfixia, 1 caso de luxación, 1 un golpe en tobillo y 1 caso de golpe o contusión. Esto indica que todos los accidentes generaron afectaciones físicas a los trabajadores y por tanto es importante que la empresa revise el porqué de la frecuencia de lesiones en pies y tejidos blandos.

La séptima subcategoría **Incapacidad**, hace referencia a los días de ausentismo a causa del accidente laboral, encontrando que en 1 caso la incapacidad con mayor duración fue de 16 días, en otros 7 accidentes la incapacidad fue de dos días respectivamente, 4 accidentes con incapacidad 3 días cada uno, 4 accidentes con incapacidad de 1 día, 1 accidente con 6 días, 1 accidentes con 5 días y 1 con 4 días de incapacidad, Estos datos indican que la empresa tuvo en total de 61 días no laborados por incapacidad de accidentes, lo cual afecta a la empresa económicamente ya que estas ausencias disminuyen la productividad y generan sobre esfuerzos en otros trabajadores al tener que reemplazar las funciones de la persona accidentada ya que esta sobre carga laboral puede aumentar la probabilidad de que ocurran más eventos de este nivel por cansancio o fatiga.

La octava subcategoría **Causas derivadas del trabajo** hace referencia a si el accidente se ocasiono y ocurrió por estar cumpliendo las funciones asignadas al trabajador. Frente a este aspecto todos los 19 accidentes ocurridos si se originaron por causas propias del trabajo.

La novena categoría se denominó **Factores específicos personales** que intervinieron, hace referencia a las causas del accidente que se generan a partir de las características de la persona, como los son falta de conocimiento, motivación incorrecta. Incapacidad física o mental del trabajador, temor al cambio, baja autoestima, grado de confianza, frustración, conflictos, entre otras. Dentro de los datos encontrados en esta subcategoría los factores predominantes fueron: 17 accidentes generados por falta de previsión del riesgo, 1 por falta de experiencia y 1 por no acatar las normas de seguridad, lo cual refleja una alta incidencia de estos factores en los índices de accidentalidad, y por lo tanto se vea la necesidad de revisar su relación con los factores de riesgos psicosocial, ya que la falta de previsión del riesgo, está directamente asociada al exceso de confianza, o la falta de conciencia de las consecuencias que puede acarrear cometer un acto inseguro; por ello esta subcategoría indica que los trabajadores de Gonher presentan un alto riesgo de accidentalidad por no tener introyectado el autocuidado y la responsabilidad de no traspasar los límites establecidos en seguridad y salud en el trabajo.

La décima subcategoría son las **condiciones inseguras** entendidas como las herramientas, equipos de trabajo, maquinaria o instalaciones que no cumplen con las condiciones de seguridad requeridas y que por lo tanto ponen en riesgo a las personas de sufrir un accidente. De acuerdo a la matriz de categorización los datos obtenidos fueron: 4 casos de accidentes por piso resbaloso y/o mojado, 3 casos por falta de concentración, 2 por falta de señalización, 1 por no contar con EPP adecuados, 1 por carrito en mal estado, 1 por estibas mal aseguradas, 1 por tanque sin manija de agarre, 1 por escalera sin pasamanos, 1 por falta de acompañamiento, 1 por escalera resbalosa, 1 por canastillas mal ubicadas y 1 maquina con exceso de peso. Estos datos demuestran en primer lugar que existieron 15 accidentes asociados a condiciones inseguras, lo cual implica que la empresa tiene deficiencias en sus programas de mantenimiento correctivo y preventivo, y a la vez

no se están realizando las respectivas actividades del programa de inspecciones planeadas, por tanto estas condiciones no fueron detectadas a tiempo y al conjugarse con los factores personales como la falta de previsión del riesgo, ocasionaron estos eventos, lo cual demuestra que si existe una influencia de factores de tipo psicosocial (propios del trabajador) que están aumentando los índices de accidentalidad. En segundo lugar se identificó que los otros 3 accidentes se generaron por factores personales (Falta de concentración) y no por condiciones inseguras, por tanto en el proceso de investigación de accidentes no se está categorizando correctamente las causas de los accidentes. Aquí es importante indicar que el equipo de trabajo de mantenimiento, los supervisores o personas encargadas de las áreas de trabajo, no están detectando a tiempo, ni realizando los reportes de las condiciones inseguras y por ello se debe revisar si los procesos de divulgación del SGSST están siendo efectivos y si se está cumpliendo con los controles determinados por la matriz de peligros de la empresa.

La decimoprimer subcategoría abordada son los **actos inseguros** que hacen referencia a todas las acciones y decisiones humanas que pueden causar un accidente laboral por omitir una norma de seguridad. En cuanto a estos actos se encontraron 3 relacionados con movimientos incorrectos, 3 por falta de concentración, 2 por levantar cargas demasiado pesadas, 2 por caminar inadecuadamente, 1 por manipulación indebida, 1 por no verificar el estado del carrito, 1 caminar por piso mojado, 1 no revisar el área de trabajo, 1 no tomar medidas preventivas, 1 por uso de zapatos inadecuados, 1 por descenso inadecuado, 1 por no secar bien el área de trabajo, 1 por no usar la baranda de la escalera. Se observa que en los 19 accidentes ocurridos en Gonher las causas básicas están relacionadas tanto con actos inseguros, como con condiciones inseguras, por lo tanto existe responsabilidad de la empresa como de los trabajadores en dichos eventos, lo cual implica que se deben realizar acciones tendientes a intervenir tanto en las dos subcategorías, mejorando

los procesos de gestión del área de seguridad y salud en el trabajo y promoviendo procesos de concientización en los trabajadores frente al autocuidado.

La última subcategoría tomada en cuenta fue el **Plan de acción**, entendido este como la propuesta posterior a la investigación del accidente que debe incluir acciones correctivas, preventivas y de mejora para que no vuelvan a ocurrir. Lo que encontramos a partir de los datos suministrados en el formato de investigación de accidentes es que en la mayoría de planes de acción, puntualmente en 18 de ellos se realizó reinducción en normas de seguridad, y en 1 caso se planteó realizar inspección de herramientas antes de su uso. Lo que se logra evidenciar es que estos planes de acción están limitados solo a realizar reinducciones y no a capacitar en la conciencia del autocuidado y de la identificación de los factores de riesgo psicosocial asociados a estos actos inseguros. Por tanto, se debe promover desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo y de Recursos Humanos mayores estrategias de intervención para la prevención de accidentes.

A continuación, se describirán los datos obtenidos de la accidentalidad del año 2017 consolidados en la **Tabla 2. Matrices de Categorización - Accidentalidad 2017** y se analizarán los resultados de cada subcategoría ya descritas anteriormente y de esta manera se identificarán los aspectos en común que se presentaron en estos dos años.

En la subcategoría **Clasificación de accidentes del 2017** se presentaron 13 eventos de los cuales todos fueron clasificados como leves. En este aspecto se logra identificar que disminuyó la ocurrencia de accidentes laborales, 6 menos en comparación con el año anterior, lo cual puede indicar que los planes de acción posiblemente lograron un efecto positivo en la disminución de estos índices.

Frente al **tipo de accidente** se encontró que los 13 accidentes fueron ocasionados por la ejecución de actividades propias del trabajo, lo cual, en comparación con los ocurridos en el 2016, no se involucró accidentes relacionados con el tránsito interno en la empresa, reflejando también una posible influencia de las acciones ejecutadas por parte del SGSST de la empresa en la disminución de accidentes.

En la subcategoría de **trabajador reincidente**, solo se presentó un caso durante este periodo de tiempo, considerándose que al igual que el año anterior la reincidencia es baja dentro del laboratorio, siendo esto un factor a favor de la empresa, puesto que puede indicar que después de un accidente laboral las personas y la empresa logran corregir y mitigar las causas que generan los accidentes.

De acuerdo a los datos en la subcategoría **área de trabajo** se encontró que 8 accidentes se presentaron en las áreas de producción, 3 en almacenes y depósitos, 1 en otras áreas comunes y 1 en escaleras de la organización. Realizando la comparación en el año inmediatamente anterior se evidenciaron que la empresa aun cuenta con un factor negativo y es que las áreas de producción siguen estando en primer lugar con la mayor área de accidentalidad.

La subcategoría **fuentes que generan el accidente**: los resultados obtenidos fueron que la fuente más frecuente son los materiales o sustancias con 5 casos, ambiente de trabajo 4 casos, máquinas y equipos 2 casos, herramientas, implementos utensilios 1 caso y otros agentes no clasificados 1 caso; haciendo relación en el año 2016 se evidencia que la fuente que está generando más accidentalidad entre los dos años son los agentes no clasificados y las máquinas y equipos, por tanto que se deba prestar mayor atención a los procesos de entrenamiento y supervisión en el manejo de máquinas y herramientas, además es importante resaltar el aumento de accidentes en el 2017 con materiales o sustancias, ya que debido a las características de la empresa (industria

farmacéutica) se deben tener mayor seguimiento a los programas de gestión del riesgo químico, y por tanto revisar si las condiciones de la empresa están controlándose a este nivel.

En **el tipo de lesión** de los accidentes presentados en el año 2017 se obtiene por golpe, contusión o aplastamiento 4 casos, por torcedura o esguince 3 casos, quemadura 2 casos, por trauma superficial 2 casos, por irritación ojo izquierdo 1 caso, por exposición de olor a pintura y tinner 1 caso, Frente a estos datos y en relación al año anterior se puede concluir que las lesiones más frecuentes entre los dos años fueron los esguinces o torceduras con 7 casos entre los dos años, situación que puede indicar falta controles en la fuente y en las personas, por tanto importante aumentar las capacitaciones relacionadas con la prevención de accidentes, también se resalta que en año 2017 aumentaron los casos de contusión o aplastamiento, situación que puede reflejar dificultades de los trabajadores en el manejo de máquinas y herramientas, bien sea por falta de previsión del riesgo como lo reflejaron los anteriores resultados o por ineficaces procesos de inducción y reinducción.

Según la subcategoría de **incapacidad** evidenciamos que 1 accidente generó 17 días de incapacidad, un caso de 15 días, uno de 7 días, uno de 6 días, uno de 5 días, tres casos de 3 días, 3 casos de 1 día, y por ultimo un accidente que no genero incapacidad, con un total de 68 días no laborados, lo cual aumento en relación al año 2016 que fueron 61 días no laborados. Por lo tanto es impórtate resaltar que a pesar de que en el año 2017 ocurrieron menos accidentes, el aumento en días de incapacidad está indicando que las lesiones tuvieron mayor afectación, y así no sean catalogados como accidentes graves si afectan al trabajador y a la empresa. Teniendo en cuenta estos datos la empresa debe revisar si sus medidas correctivas y preventivas están siendo eficaces, ya que productivamente las incapacidades de los dos años dejan a nivel económico y productivo

una disminución de los recursos, sin contar con las afectaciones personales (emocionales y físicas) que se les generan a los trabajadores por las lesiones adquiridas.

De acuerdo a la investigación realizada de cada caso presentado, los 13 accidentes ocurridos en Gonher Farmacéutica en el 2017 fueron originados por **causas propias del trabajo**, por tanto se evidencia que mantiene esta constante en relación con el año anterior; por tal motivo la empresa está requiriendo una revisión y análisis por parte de su Copasst y del área de Seguridad y Salud en el Trabajo en relación con esta subcategoría, porque se está indicando que todos los accidentes son originados en el ejercicio de las labores y esto implica que tanto los trabajadores como la empresa están generando condiciones que propician la ocurrencia de los mismos, de allí la importancia de revisar la relación entre los factores propios del trabajo y los propios de las personas que están conjugándose y manteniendo un alto nivel de ocurrencia de accidentes.

En la subcategoría de **factores específicos personales** que intervinieron en la ocurrencia del accidente fueron: falta de precaución (tratamiento incorrecto de sustancias, falta de percepción del riesgo) 3 casos, no hubo factores específicos 3 casos, no utilizar EPP, transportar objetos agrupados, exceso de uso de sustancia para lavado, incumplimiento de procedimientos, falta de concentración, fisiología inadecuada (capacidad de movimiento limitado) . En este aspecto es importante resaltar que en su gran mayoría estos factores hacen referencia a dificultades de los trabajadores en percibir el riesgo, por tanto se infiere que la falta de conciencia de las personas frente al riesgo y de las consecuencias que estos traen, los hace cometer actos inseguros; por ello la empresa debe implementar una estrategia que promueva procesos de reflexión y conciencia frente a los riesgos presentes en las actividades cotidianas de la compañía y frente al autocuidado como principal factor protector de los trabajadores, ya que pueden existir condiciones inseguras al interior de la empresa pero al conjugarse con falta de conciencia del riesgo, o con sobre confianza,

o cualquier otro factor personal, la probabilidad de que se genere una accidente laboral va a ser mayor.

En la subcategoría **condiciones inseguras** presentadas de acuerdo a las investigaciones de accidentalidad, arrojan las siguientes situaciones: la manguera no estaba asegurada, canastillas no desagrupadas, solución reactiva al borde de la mesa, uso de gafas inapropiadas/ uso de solución fuerte, reja desoldada, el piso se encontraba húmedo, esquinero de la escalera flojo y levantado, la maquina no se encontraba desconectada de la energía, piso húmedo (falta de señalización), pintar en horarios laborales, detener la caída del tambor con una sola mano, el objeto (rollo) no estaba en la posición correcta, colocación inadecuada; todas estas situaciones reflejan que la condición insegura estuvo acompañada de un acto inseguro por la ausencia de conciencia del riesgo como se identificó en la subcategoría anterior, lo cual en comparación con el histórico del año anterior, se encontró gran variedad de condiciones, lo cual indica que como empresa se deben tomar acciones de mitigación del riesgo en estos espacios que ocasionan accidentalidad en las diferentes áreas de trabajo y realizar una supervisión más constante de los procesos, incrementar las inspecciones no rutinarias para detectar a tiempo estas condiciones y motivar al personal a realizar los reportes de actos y condiciones inseguras.

Frente a los **actos inseguros** se encontró que todos los accidentes laborales del año 2017 estuvieron causados por la conjugación de un acto inseguro con una condición insegura, como se identificó en la anterior subcategoría, a continuación los datos obtenidos: por movimientos incorrectos 3 casos, mal manejo de sustancias químicas 2 casos, falta de concentración 2 casos, mala manipulación de herramientas 1 caso, mala manipulación de carga 1 caso, no revisar el área 1 caso, caminar sin prevenir obstáculos 1 caso, no tomar medidas preventivas 1 caso, falta de atención a las condiciones del piso 1 caso; lo anterior da un aviso que se debe prestar mayor

atención en la ejecución de los programas, procedimientos y protocolos diseñados por la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo, ya que en los dos años se referenciaron los actos inseguros como causa principal de los accidentes

Por último en la subcategoría **plan de acción**, las medidas de intervención que se adoptaron fueron las siguientes: 6 Reinducciones de normas de seguridad, una capacitación en almacenamiento de sustancias y materiales, una capacitación en el uso de gafas de seguridad apropiadas, asegurar rejas con soldadura, realizar funciones de pintura en instalaciones locativas en horas extra laborales o traslado de personal a otra área lo cual son similares a las medidas adoptadas en el año anterior. Esto evidencia que se mantiene como principal medida correctiva la reinducción en normas de seguridad, ya que en los dos años fueron las más propuestas y ejecutadas, seguida de las capacitaciones en temas específicos, y las correcciones de condiciones inseguras; se evidencio que en los planes de acción no se reportaron como medidas de prevención las lecciones aprendidas, pero si fueron realizadas, ya que la empresa suministro los formatos de estas como anexos a cada investigación, por ello es importante resaltar que esta estrategia esta implementada y que se considera importante para generar conciencias del riesgo a partir del error cometido por otra persona.

Frente a esta información consolidada y discutida anteriormente se puede concluir que los accidentes ocurridos en Gonher farmacéutica se caracterizan por ser leves en su mayoría, pero que todos han generado lesiones incapacitantes y están ocasionados por la conjugación de actos y condiciones inseguras, relacionados con factores tanto personales como propios del trabajo y por ello a continuación se analizaran los resultados de la Bateria de riesgo Psicosocial aplicada en el laboratorio en el año 2017, con el fin de identificar si los factores de riesgo psicosocial evaluados en esta, tienen una correlación con la accidentalidad.

Para la consolidación de los resultados se usó la información de la **Tabla 3. Matrices de Categorización- Factores psicosociales intralaborales**. A continuación se presentan la discusión y análisis de los resultados de los factores intralaborales según los porcentajes obtenidos en cada una de las variables evaluadas.

La Categoría de Análisis **Factores Psicosociales Intralaborales** se entenderán como las características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Estos factores intralaborales se agrupan en 4 dominios, los cuales se consolidaron de la siguiente manera en la Matriz de categorización:

Subcategoría (Dominio) **Demandas de Trabajo** que se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo. Dentro de las dimensiones evaluadas están las **Demandas cuantitativas** que son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo, obteniendo una calificación de nivel del riesgo Muy Alto con 48%, lo cual evidencia que un cómo menos de la mitad del personal encuestado percibe que no es suficiente el tiempo para realizar sus labores, más el 30% de los trabajadores que puntuaron el nivel de riesgo Medio de esta dimensión, lo cual genera indica que se puede estar generando una sobre carga física, mental y emocional en un trabajador al sentir la presión de no estar culminando sus labores diarias, situación que si es vista en relación con la accidentalidad, puede ser uno de los factores influyentes en su ocurrencia ya que la gran mayoría de los accidentes que se generaron en Gonher fueron por causas derivadas del trabajo.

En relación con las **Demandas de carga mental** que se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de

atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta, la batería evidencia que este nivel puntuó con una calificación del 41% como riesgo Medio, y un 21% como riesgo Bajo, y 19% como riesgo Bajo, estos datos pueden sugerir que los trabajadores no perciben como muy demandante la carga mental en sus puestos de trabajo, solo un 7 % lo considero así, por lo tanto los accidentes ocurridos por falta de concentración, por falta de previsión del riesgo posiblemente están asociados a otras dimensiones y no a la carga mental, situación que no se puede descartar pero tampoco afirmar en la medida que los datos con los que se trabajó en este estudio son generalizados en relación con la batería de riesgo psicosocial y no específicos por casos como en los accidentes laborales, pero de igual manera si la percepción del riesgo de menos de la mitad los trabajadores es que la demanda por carga mental es de riesgo Medio, se deben generar medidas que disminuyan este indicador ya que podría generar no solo accidentes laborales, sino enfermedades o problemas de orden psicosocial como el estrés.

Demandas emocionales son situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. En esta dimensión se encontró que el 63% de los resultados calificaron como nivel sin riesgo, frente a un 33% que puntuaron como nivel de riesgo Alto. Estos resultados dejan entre ver que la mayoría de los trabajadores evaluados, no perciben que su labor exija demandas emocionales, pero a pesar de ello el porcentaje de 33% si considera que su trabajo exige una alta demanda emocional, estos dos datos reflejan que de acuerdo a los cargos y funciones, los trabajadores pueden verse afectados por dichas demandas emocionales, ya que un operario que manipule maquinas no siente estas exigencias a comparación de un supervisor o jefe que si debe involucrarse con su personal y sentir estas demandas. En relación con los resultados de esta Dimensión y de la Accidentalidad de la empresa, se observa que aparentemente no existiría una relación en la medida que el mayor puntaje

calificó como **sin riesgo** por las demandas emocionales, pero en los Accidentes laborales se evidencia que su gran mayoría ocurrieron por la presencia de factores personales tales como falta de concentración, baja percepción del riesgo, exceso de confianza, los cuales pueden tener una incidencia en las demandas emocionales de una persona, a si no sea por las exigencias del cargo, si no por otros aspectos propios del trabajador.

Exigencias de responsabilidad del cargo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros. Frente a esta Dimensión se encontró que no se reportaron datos dentro del informe suministrado por la compañía, por tanto no se puede establecer alguna relación o interpretación.

En la dimensión **Demandas ambientales y de esfuerzo físico** que hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan y que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Los Datos obtenidos indican que los trabajadores evaluados perciben en un 30 % el riesgo como bajo, otro 30% el riesgo como Medio, un 7% como riesgo Alto y un 33% como Muy Alto, lo cual indica que en la empresa Gonher existe una percepción de estas demandas casi equitativas, por ende se presume que estos resultados están dados por los tipos de cargos evaluados, donde posiblemente los cargo operativos son los que perciben un mayor esfuerzo físico, frente a los cargos administrativos que lo pueden describir como bajo o medio. En relación con la accidentalidad se puede considerar que de acuerdo a las matrices analizadas anteriormente en varios accidentes estuvieron involucrados condiciones inseguras del lugar de trabajo como lo fueron pisos húmedos, maquinas, herramientas y equipos, y a su vez acciones relacionadas con la carga física, como

manipulación cargas y movimientos incorrectos, por tanto sí se relacionan estas dos variables en la medida que las investigaciones evidencian estos datos.

Demandas de la jornada de trabajo están son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos. Los resultados de la Batería mostraron que un 44% refirió un riesgo Medio en este nivel, 26% puntuó nivel del riesgo Muy Alto y un 19% evaluó como Alto; estos datos concuerdan con los resultados de la dimensión de Demandas cuantitativas, donde se evaluó que la cantidad del trabajo y la jornada laboral si generan un riesgo en los trabajadores, posiblemente porque el tiempo destinado para la labor no es el suficiente para la carga laboral a desarrollar. Por lo anterior es importante que la empresa replantee algunas condiciones en relación con estas dos dimensiones, ya que la mayoría de accidentes laborales, fueron dentro de las instalaciones de la empresa, por causas propias del trabajo y con ocasión del mismo. Es importante resaltar que si un trabajador se encuentra expuesto a jornadas de trabajo extenso, o presión por carga laboral, puede desencadenarse enfermedades de origen psicosocial y/o accidentes laborales por las mismas condiciones, por ello se puede interpretar que al estar en puntuación del 44% de riesgo medio, se deben mejorar las condiciones para lograr disminuir este factor.

Ahora se trabajara con la segunda Subcategoría de los Factores Psicosociales intralaborales denominada **Control sobre el trabajo**, la cual se define como la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

En esta se evaluaron las siguientes variables o dimensiones, encontrando en primer lugar el **Control y Autonomía sobre el trabajo** que es el margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso; los puntajes obtenidos frente a este aspecto fue un 48% como nivel de riesgo Bajo, y el nivel sin riesgo, medio y alto puntuaron con un 15% respectivamente, y por ultimo un 7% como riesgo Muy Alto. Estos datos permiten entender que en la empresa los trabajadores cuentan con un nivel de autonomía y control de sus labores que no les genera presión por parte de la empresa. Frente a la correlación de esta dimensión y la Accidentalidad, se puede presumir que al tener tanta autonomía y control sobre sus puesto de trabajo y funciones, se puede generar una sobre confianza en los procesos y esto facilita la ocurrencias de accidentes, así como se reflejó en la matriz anterior donde varios de estos eventos estuvieron asociados a la sobre confianza y falta de previsión del riesgo.

La siguiente variable es la **Capacitación**: Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades; en esta Dimensión los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes 33% puntuaron como Sin Riesgo y otro 33% como Riego Alto, y un 22% como Riesgo Bajo, Con estos datos se evidencia que sí existe una opinión dividida entre los trabajadores, ya que sí están percibiendo falta de capacitación frente algunos temas referentes a la seguridad y operación de las actividades, lo cual concuerda con las investigaciones de accidentes, en la cuales la mayoría de planes de acción se orientaron a desarrollar reinducciones en normas de seguridad, manejo de cargas, almacenamiento y uso de EPP; todas ellas dan cuenta de la necesidad de fomentar la conciencia de autocuidado, y que junto con las lecciones aprendidas evidenciaron que los trabajadores asumieron su responsabilidad ante dichos eventos.

Seguidamente se evaluó la Variable **Oportunidades de Desarrollo y uso de Habilidades y Destrezas**, que se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. Los datos aquí suministrados fueron los siguientes: el personal calificado con un 30% tanto el nivel de riesgo Medio como el riesgo Alto, y 19% como Muy Alto, un 15% como riesgo Bajo y solo un 7% como Sin Riesgo. Estos resultados infieren que el personal está señalando que en sus puestos de trabajado si existe el riesgo bien sea en un nivel medio o alto de no estar aplicando sus conocimientos y/o de no poder desarrollar sus destrezas, situación que puede asociarse a frustración o estancamiento en el cargo que desempeñan actualmente, y por otro lado que como lo indican los resultados de las investigaciones de accidentes, que falte compromiso personal con su autocuidado, ya que si bien están capacitados para su labor, se accidentan por actos inseguros y su conjugación con condiciones propias del puesto de trabajo. Lo que también refiere un bajo nivel de compromiso personal y con la empresa ya que no se evidencia que estén realizando los reportes de dichas condiciones inseguras, ni que estén siguiendo los procedimientos establecidos por la empresa. Por ello la empresa debe revisar si los procesos de inspecciones, evaluación del desempeño y capacitación, entre otros, desarrollados por el equipo de SST si están siendo efectivos

En cuanto a la dimensión **Participación y Manejo del Cambio** que son el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Aquí los datos referenciados fueron: un 44% de nivel de riesgo Bajo, seguido de un 30% de nivel de riesgo Muy Alto, un 15% en riesgo Alto y un 7% punto como Sin Riesgo, se puede determinar que en la empresa Gonher, los trabajadores aprecian como bajo este aspecto, pero entre la suma del porcentaje de riesgo Alto y muy Alto se está superando tal percepción, por lo cual es de vital

importancia que la empresa revise como se están adaptando al cambio los trabajadores y cuál es el impacto en ellos de dichos cambios, ya que lo que reflejan las investigaciones de Accidentes es que un gran porcentaje de trabajadores están sobre confiados en su labor, es decir que como llevan mucho tiempo desarrollándola de la misma manera, dejan de percibir el riesgo, al creer que no va a ocurrir nada. También es importante que después de realizar las primeras evaluaciones y auditorías al SGSST se evalué que tanto impacto ha tenido en los trabajadores esta implementación, ya que también es posible que por ello, no se estén adaptando a todas sus exigencias y estén dejando de reportar actos y condiciones inseguras.

En la última variable evaluada en cuanto al Control sobre el trabajo se evaluó la **Claridad del Rol** que es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados. Los porcentajes de nivel del riesgo fueron los siguientes: un 52% calificó como Muy Alto, un 26% Bajo, un 15% Alto, un 7% Sin Riesgo; si se relacionan los dos porcentajes de Muy alto y Alto se logra entender que si existe una presencia Alta del riesgo, al no existir una Claridad del rol, y que por tanto se estén presentando posibles inconvenientes en los procesos de comunicación, evaluación y retroalimentación de las funciones de los trabajadores y esto si puede asociarse a dificultades en el liderazgo y supervisión. Si se Analiza esta variable con las causas de los accidentes, donde se destacaron los actos y condiciones inseguras, es muy factible que si los Jefes de área no supervisan a sus trabajadores, se presenten accidentes, ya que la función de ellos es garantizar que cuenten con la capacitación adecuada, las condiciones seguras requeridas y el acompañamiento en su jornada laboral para garantizar que se ejecuten los procedimientos tal cual como están estandarizados por la empresa, esto se asocia a que en ninguna de las investigaciones se evidencio que se evaluara este aspecto de acompañamiento y supervisión, coincidiendo con los

resultados de la dimensión Control y Autonomía sobre el trabajo, en la que puntuó como Riesgo Bajo.

En la Tercera Subcategoría o Dominio **liderazgo y relaciones sociales en el trabajo**, donde el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

En este Dominio se evaluó la variable **Características de liderazgo** que se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. Aquí los datos registrados indicaron que el nivel del riesgo Muy Alto obtuvo un 26%, Alto con una 30%, 22% medio y 15% bajo, lo cual demuestra que en suma entre el riesgo Muy Alto y Alto este Dominio está siendo percibido por los empleados como un factor a mejorar en la compañía, ya que posiblemente no se está motivando, apoyando y teniendo buena comunicación, así como en la dimensión de Claridad del Rol, por ello la empresa debe replantear el tipo de Liderazgo que está promoviendo entre sus Líderes de áreas (jefes) y de la misma Gerencia, ya que no está siendo reconocido como positivo el impacto de este en sus trabajadores. Por lo anterior este factor de riesgo Psicosocial podría tener incidencia en la accidentalidad sí se comprueba que la falta de motivación, acompañamiento y planificación de los líderes estuvo presente, pero para ello se deberá realizarse otro estudio más específico y

detallado, ya que con los datos de las investigaciones y la batería de riesgo, no se obtuvieron datos específicos, sino generalizados.

Seguidamente los resultados de la dimensión **Relaciones sociales en el trabajo** que son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a calidad, apoyo, trabajo en equipo y cohesión. Aquí se encontró de acuerdo a los resultados que un 41% puntuó como nivel de riesgo Alto y un 22% como Muy Alto, siendo estos dos resultados importantes de analizar así como en la dimensión anterior, ya se evidencia que los trabajadores encuestados están indicando que las relaciones sociales en la compañía no son de calidad, apoyo y cohesión, por tanto la empresa desde su área de Gestión Humana debe redireccionar sus esfuerzos para mejorar estas dimensiones, ya que un mal ambiente laboral, la falta de cohesión y falta de trabajo en equipo también puede desencadenar riesgos, ya que no se estaría generando solidaridad, ni cuidado de la vida del otro.

En cuanto a la dimensión **Retroalimentación de desempeño** que se describe como la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño. Las Calificaciones del nivel del riesgo fueron que los trabajadores evaluaron como riesgo Medio con un 30%, Alto con un 33% y Muy Alto un 26%, lo cual refiere que hay opiniones divididas en este aspecto, pero todas apuntan a que la falta de una adecuada retroalimentación del desempeño si es un riesgo psicosocial en Gonher Farmacéutica. Este aspecto en relación con los accidentes ocurridos en los años evaluados, puede tener incidencia en la medida que si no se están realizando adecuados procesos de evaluación del desempeño, los trabajadores pueden estar cometiendo errores como los actos inseguros y no se están corrigiendo a tiempo, ya que es la evaluación desempeño la herramienta encargada de identificar falencias orientar las estrategias

para mejorar el rendimiento laboral, por ello que si su calificación fue catalogada como presencia de riesgo, la empresa deba urgentemente revisar su metodología a este nivel.

En la última dimensión del Liderazgo que se evaluó fue **la Relación con los colaboradores** que trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura. Los resultados obtenidos fueron los siguientes: un 37% califico en nivel del riesgo Muy Alto, con un 33% nivel Medio y un 22% de Nivel Alto, evidenciado que si están altos los niveles del riesgo, confirmando así los resultados de este dominio en el que en todos se encontró puntuaciones altas y por ello que sea una de las prioridades en la intervención que deba realizar el laboratorio.

El ultimo Dominio de la categoría factores intralaborales es **la Recompensa**: este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

La primera dimensión es el **Reconocimiento y compensación**: es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. Los datos obtenidos a nivel del riesgo fueron: 41% Muy Alto, 37% Medio y 19% bajo y un 4% sin riesgo, frente a estos resultados se observa que existe una división de apreciaciones ya que un poco menos de la mitad si consideran que faltan

estrategias y de reconocimiento y mejores estímulos hacia los trabajadores, y otro porcentaje mayoritario lo perciben como mejorable, lo cual es importante que se intervenga desde el área de Gerencia y Gestión Humana.

La segunda dimensión es **Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza**, se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo. Aquí los resultados fueron: Riesgo Muy Alto 48% y Sin Riesgo un 37%, en riesgo Medio un 11% y Bajo riesgo con el 4%; estos datos refieren nuevamente posiciones encontradas entre los trabajadores, ya que a pesar de que la mayoría puntuó como Muy Alto, los otros porcentajes indican que existe una aceptación y sentido de pertenencia con la organización. Este aspecto por tanto no se puede relacionar directamente con la ocurrencia de accidentes ya que no se establecen circunstancias que así lo demuestran.

A continuación se describirán los datos frente a la Categorías de análisis denominada **Factores Psicosociales Extralaborales** que comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo, a continuación se describen sus diferentes dimensiones:

En primer lugar está **el Tiempo fuera del trabajo** que se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. Los puntajes de riesgo obtenidos de esta dimensión fueron: 41% como Riesgo Alto, 37% Muy Alto,

15% Bajo y 7% Sin Riesgo. Este aspecto determina que el riesgo está en unos niveles de considerablemente elevados, y por lo tanto estos pueden ser los principales encargados de generar situaciones que conlleven a el aumento de la accidentalidad, ya que al parecer los trabajadores sienten una que el tiempo fuera de sus labores es muy poco para satisfacer sus necesidades filiales y personales.

En cuanto a la Variable **Relaciones familiares** que es entendida como las propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Se reportaron niveles del riesgo de la siguiente manera: 44% Sin Riesgo, 41% Muy Alto, 15% Bajo, Medio y Alto con un 0 %, datos que generan cierta inconsistencia, con el punto anterior, y que evidencian nuevamente posiciones divididas entre los trabajadores, en cuanto a cómo se relacionan ellos y sus familias. Por lo tanto esta dimensión no puede ser relacionada con la accidentalidad, ya que no se cuentan con reportes relacionados con problemas de esta índole.

En cuanto a la **Comunicación y relaciones interpersonales**, definidas como las cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. Se evaluó el Riesgo Psicosocial así: 48% Muy Alto, un 34% Alto, 11% Bajo, y 11 % sin riesgo; estos datos reflejan que los trabajadores están percibiendo dificultades a este nivel, que bien pueden ser generadas por características propias de cada persona o que posiblemente por su labor y jornada de trabajo se estén afectado sus relaciones interpersonales, así como lo evidencio los resultados de la Dimensión de Relaciones Sociales dentro de la empresa. A este Punto tendría que revisarse con mayor minuciosidad para poder establecer que tanto pueda afectar a una persona para que desarrolle su labor o genere un accidente laboral.

Esta variable de **Situación económica del grupo familiar** trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Los resultados

de esta Dimensión evidencian que el 56% lo califica como riesgo Muy Alto, seguido de un 33% que lo percibe como riesgo Medio, un 15% como riesgo Alto, y solo un 4% lo refiere como sin riesgo. Estos datos afirman que los trabajadores sienten que los recursos económicos que les proporciona su labor no alcanzan a cubrir sus necesidades y por tanto que puedan estar afectándose emocionalmente por el estrés que genera esta situación. Esta variable Podría en ciertos casos estar relacionada con la accidentalidad si se lograra demostrar que la falta de concentración, falta de previsión del riesgo y el exceso de confianza, están asociadas al estrés generado por los factores psicosociales externos que afectan a cada trabajador.

Frente a la variable **Características de la vivienda y de su entorno** la cual se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar, las puntuaciones del riesgo fueron: 56% Muy Alto, 22% Medio, 19 % Alto y un 4% Bajo; estos resultados ratifican que estas condiciones están generando niveles altos de Riesgo, ya que posiblemente las ubicaciones de las viviendas, el entorno físico y demás características, generan estrés en los trabajadores, en relación con el desplazamiento hacia su sitio de trabajo y de igual manera por la falta de recursos económicos para mejorar las condiciones de las mismas, por tanto aplicaría la misma interpretación anterior frente a la accidentalidad.

Influencia del entorno Extralaboral sobre el trabajo, esta variable corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. Aquí los resultados indicaron que un 44% punto como nivel del riesgo Alto, un 26% como nivel Muy Alto, un 22% riesgo Medio y un 7% Sin Riesgo; estos datos confirman que sí existe una influencia y relación entre los factores extralaborales sobre el trabajo, ya que los trabajadores refieren la existencia del riesgo en un 70%, siendo un valor elevado y sobre el cual se

deberán proponer planes de acción, porque estos están afectando el desempeño, calidad de clima laboral y por ende la accidentalidad.

Otra dimensión evaluada fue el **Desplazamientos vivienda- trabajo- vivienda**, que comprende las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. Los resultados del nivel del riesgo fueron los siguientes: 74% Muy Alto, 19% Alto, y 7% sin riesgo; estas calificaciones prueban que los trabajadores están afectándose considerablemente por este desplazamiento, lo cual puede estar generando un nivel de estrés mayor que si es visto en relación con la accidentalidad, podría estar aportando a las causas que los desencadenen, ya que si una persona llega tarde, cansada y estresada a su lugar de trabajo, es muy factible que sus niveles de concentración, y de insatisfacción aumenten, y esto a su vez aumente el nivel del riesgo para generar un accidente laboral.

Con estos resultados y la relación con las diferentes categorías de análisis se procederá a establecer las conclusiones de este estudio.

8. Propuesta de Intervención

8.1 Propuesta de Intervención para la Disminución de la accidentalidad.

La prevención de riesgos laborales actúa sobre los factores del entorno laboral con la finalidad de mejorar las condiciones de seguridad así mismo la disminución de accidentes por ello es de resaltar que la actuación de la motivación del trabajador a través del liderazgo en seguridad es una estrategia para mitigar la accidentalidad.

Las personas toman una serie de decisiones en su diario vivir sobre las que esperan obtener beneficio inmediato sin considerar el riesgo que conllevan dichas actividades laborales, por lo anterior se plantean las siguientes estrategias:

Implementar la **conducta segura** en Golher Farmacéutica y utilizar toda la fuerza de este término ayudara a lograr procesos de mejora en seguridad asumiendo retos, analizar procesos, buscar oportunidades de mejora e implementarlas.

Una buena estrategia para mejorar las conductas seguras es establecer procesos en los que supervisores del área se conviertan en líderes que integrando la seguridad dentro su actividad laboral hagan que su equipo de trabajo asuma el valor de la conducta segura como algo que les reporte beneficios a corto plazo y reconocimiento de forma colectiva e individual.

De acuerdo al análisis realizado se evidencia que las causas de accidentalidad van ligadas a situaciones propias del cargo, incluyendo malas prácticas, falta de conocimiento en el desempeño de la actividad, orientación etc.

Otra estrategia que se recomienda tener en cuenta en Golher Farmacéutica es **el liderazgo** teniendo en cuenta las siguientes variables:

Evaluar además de las conductas seguras los resultados de las misma, ya que permite aumentar el trabajo en equipo y la responsabilidad de acuerdo a los resultados obtenidos.

Reconocer el esfuerzo del equipo de trabajo en el cumplimiento de las responsabilidades asignadas en seguridad.

Incitar a aumentar la detención de riesgos, premiando las soluciones a nivel del equipo de trabajo.

Generar la aplicación de las soluciones autónomas de los trabajadores de Gonher farmacéutica.

Los beneficios de un sistema de liderazgo en la empresa Gonher farmacéutica, serían los siguientes:

Conductas seguras, Condiciones aptas del área de trabajo, Controles y verificación de seguridad, Notificación de situaciones de Riesgo, Eliminación de peligros mediante proyectos autónomos, Evaluación de la eficacia de forma reactiva: siniestralidad y enriquecimiento del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Aplicación del Método (QPS/ WHAT IF).

En este método de seguridad y Salud en el Trabajo consiste en definir tendencias, formular interrogantes, desarrollar propuestas y evaluarlas de una forma adecuada. Se debe incluir una gama muy amplia de todas las posibles consecuencias que pudieran darse, sin requerir métodos cuantitativos especiales o una planeación específica, para poder responder a los interrogantes mencionados.

El cual es una estrategia que para Golher Farmacéutica que ayudara a mejorar la operatividad en las instalaciones de la planta, identificar aquellos eventos que podrían provocar accidentes, reconocer de modo efectivo condiciones y situaciones peligrosas y aportar sugerencias en relación con el desarrollo de los procesos operativos para la reducción del riesgo.

Las etapas de este método son las siguientes:

1. Identificación de los riesgos existentes, para conseguir esto se realiza una serie de preguntas a las cuales das respuesta siguiendo este patrón:

¿Qué ocurriría si... una tableteadora se detiene?

¿Qué ocurriría si el trabajador olvida usar mascara de protección respiratoria?

2. Evaluación y valoración de los interrogantes

Una vez que se hacen las preguntas se deben analizar estos errores con el fin de encontrar la solución más adecuada y minimizar los riesgos encontrados.

3. Control

Una vez que se identifican los riesgos, evaluados y analizados se tomaran las decisiones para el control y/o eliminación de los riesgos.

8.2 Propuesta de Intervención en Riesgo Psicosocial en Gonher Farmacéutica

A partir de los resultados obtenidos en el presente estudio y de confirmar que los accidentes de trabajo ocurrido en los años 2016 y 2017 tienen una correlación con los factores de riesgos psicosociales presentes en la compañía, presentamos a continuación una propuesta de intervención que ayude a las áreas de Gestión Humana y de Seguridad y Salud en el Trabajo a redireccionar los métodos de intervención del riesgo y a tener referentes de experiencias exitosas a nivel mundial en cuanto al reconocimiento y estimulación del personal, para así disminuir la incidencia de los factores Psicosociales intra y extralaborles que están afectando a la empresa.

Generalidades de la propuesta

Principios para evitar la materialización de riesgos:

1. La seguridad en el lugar de trabajo debe ser inseparable de las operaciones.

2. La reducción del riesgo debe tener la misma consideración que otras decisiones empresariales, como la eficiencia y el crecimiento de la productividad.
3. Los administradores de plantas y superiores deben ser formalmente evaluados para determinar su competencia de seguridad.
4. Los gerentes de seguridad de todos los niveles deben ser visibles, comprometidos e inquisitivos acerca de las condiciones de trabajo y las prácticas de seguridad.
5. Los líderes deben buscar proactivamente identificar vulnerabilidades que eviten que los peligros se materialicen.
6. Los gerentes deben entender cómo y por qué los humanos fallan, y buscar activamente eliminar las causas y / o la realización de los puntos de falla humana.
7. Todos los empleados deben considerarse líderes de seguridad - y la dirección de la empresa debe demostrar que valora la relación entre seguridad, calidad, productividad y servicio al cliente.
8. Los empleadores deben trabajar en equipo con contratistas y proveedores para gestionar la seguridad. Deberían trabajar juntos para eliminar los peligros, gestionar las relaciones y proporcionar garantías - a los demás y a la empresa - de que el trabajo se está llevando a cabo de manera segura.
9. Los empleadores deben asegurarse de que las métricas de seguridad son relevantes, procesables y comprensibles para impulsar los resultados de seguridad.
10. Los empleadores deberían utilizar técnicas analíticas avanzadas y predictivas -desde las grandes aplicaciones de datos a medidas más sencillas, como las prácticas de mantenimiento preventivo y los patrones de los empleados- para prevenir incidentes de seguridad.

En la empresa Gonher farmacéutica se ha venido presentando durante los dos últimos años una serie de accidentes donde la mayor parte hace referencia a la falta de previsión del riesgo esto quiere decir que el personal no está comprometido totalmente con la seguridad, desconocen las normas de seguridad industrial o tienen una baja conciencia del Autocuidado como principal factor protector, por lo tanto una de las recomendación para esta organización es fortalecer esta falencias en sus trabajadores.

La cultura de la seguridad y del Autocuidado es vital en toda organización, pues una empresa con un alto índice de accidentalidad evidencia fallas en algunas de sus áreas o procedimientos, métodos o estrategias de control del riesgo, por ende se debe implantar la cultura de la seguridad y el autocuidado teniendo en cuenta estos puntos:

Implicación de la Alta Dirección: Para fomentar una adecuada cultura de seguridad es necesaria la implicación de la Alta Dirección. Esta debe ser la que lidere y dé ejemplo en cuestión de prevención y buenas prácticas, y debe ser ella la que se encargue de premiar los buenos comportamientos y amonestar las negligencias.

Este aspecto es de vital importancia intervenirlo ya que de acuerdo a la Bateria de riesgo Psicosocial la percepción del liderazgo puntúa como riesgo Alto, por tanto urge mejorar esta tendencia a través de modificaciones de las relaciones de poder jerárquico, por relaciones menos rígidas y más cordiales.

Concienciación de los trabajadores: La concientización es el punto principal. Hay que elaborar políticas que inciten a los empleados a realizar sus tareas correctamente y a no seguir malas prácticas. Se debe fomentar la comunicación y la cooperación entre los trabajadores, dando a entender que es mejor informar de los fallos cometidos en vez de ocultarlos, pues un error

detectado rápidamente puede ahorrar mucho tiempo y dinero a la compañía. A pesar de que existen controles y medios de comunicación como los formatos de reportes de actos y condiciones inseguras, se debe trabajar en crear la necesidad de usarlos, en los beneficios y ganancias de usarlos.

Formación y Sensibilización en el Autocuidado: La mejor manera de conseguir que las actividades se realicen correctamente y de forma segura es dotar a los empleados de información no solo relevante para el desarrollo de sus funciones, sino también en relación de ellos mismos como personas, ya que si se promueve que los trabajadores se concienticen de las consecuencias de sus actos inseguros, y de cómo estos afectan no solo a la empresa si no sobre todos a ellos mismos y a sus familias. Por ello se deben fomentar espacios de capacitación menos magistrales, por espacios más afectivos y reflexivos.

Control de las actividades: Por último, hay que controlar las actividades para comprobar que se realizan correctamente. Esto es importante para tener una visión global de si las personas han entendido bien cómo deben realizar sus tareas, y ver si hay dificultades o se realizan malas prácticas.

Intervenciones para la disminución del Riesgo Psicosocial:

De acuerdo a los resultados de la Batería de riesgo psicosocial se identificó que es importante empezar a controlar los Factores Intralaborales con mayor valoración de riesgo como: demandas cuantitativas, demandas de la jornada de trabajo, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, claridad del rol, características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, relaciones con los colaboradores, reconocimiento y compensación, recompensas derivadas de la pertenencia a la organización.

Por ello se referencian a continuación algunas de las estrategias exitosas de Empresas reconocidas a nivel Mundial que desde la Alta Dirección y Gestión Humana han logrado crear identidad y compromiso de sus equipos de trabajo.

Motivación: es bien sabido que un trabajador motivado es un trabajador más productivo, menos inconforme y más comprometido, por ello en Gonher deben propender por generar más estrategias que hagan sentir al trabajador importante y reconocido, esto se puede lograr por medio de la estrategia de 20% que consiste en destinar este porcentaje de tiempo de la Jornada laboral para que los trabajadores usen este tiempo en algún proyecto personal (actividad académica, manualidad, lectura, entre otras) que les permite conectarse con ellos mismos y así agradecer a la empresa por darles este espacio, ya que la mayoría de trabajadores en su vida fuera de la empresa tampoco logran darse ese espacio. Con esta estrategia se puede intervenir el Factor Psicosocial Demanda cualitativas y demandas de la jornada de trabajo

El “**Tea-time**” es una práctica que se realiza 1 o 2 veces al mes que consiste en organizar un espacio abierto para los empleados, donde ellos se sientan a disfrutar de un tiempo de colegas. Todos y cada uno, escriben preguntas que se sortean y se realizan para conocerse más, cada vez que se organice la idea es proponer temas específicos. Este espacio ayudaría a disminuir el riesgo identificado en las relaciones sociales en el trabajo y relaciones con los colaboradores.

Evaluación y seguimiento: Cuando se trabaja con objetivos trimestrales, cada empleado tiene una serie de metas que alcanzar al final de cada trimestre: el foco está en estos objetivos, no en el horario laboral. Por ello se propone que a nivel operativo se pueda plantear metas y recompensas al cumplimiento de las mismas. De esta manera se disminuiría el riesgo presente de retroalimentación del desempeño.

Formación: Las empresas exitosas saben que **Invertir** en todo tipo de formación para sus empleados es a corto y mediano plazo una de las mejores estrategias, ya que los empleados retribuirán en productividad y calidad esa inversión, por tanto será ganancia y no pérdida por ello se debe proponer formación online, formación continua de actualizaciones sobre productos, formación en habilidades, entre otros.

La empresa que facilita a sus empleados todos los recursos necesarios para que ellos mismos puedan formarse unos a otros, logra que se aproveche al máximo el talento interno. Esto crea un canal en el que cualquier colaborador experto en una materia, implemente por propia iniciativa, cursos de formación para sus colegas.

Todas estas prácticas y los beneficios que estas suponen a los empleados se devuelven a la empresa en forma de logros, pues trabajando en un ambiente como este, el potencial de creatividad y de productividad es exponencial.

De esta manera si intervendría el factor de riesgo presente en la empresa por falta de oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas.

Promoción de Valores: todas las organizaciones se caracterizan por tener definidos unos valores corporativos, pero vivenciarlos requiere de un compromiso de la alta Dirección y de todos los líderes de procesos, por ello promover la comunicación, la transparencia y la confianza son pilares claves de su cultura, donde la opinión del trabajador merece un lugar especial en los procesos de cambio. Con esta estrategia se ayudaría a disminuir el riesgo de percepción inadecuada de características de liderazgo.

Reconocimiento y promoción de la Autoestima: una empresa que reconozca a sus trabajadores como seres humanos importantes y promueva que ellos se valoren así mismos, incrementa los niveles de sentido de pertenencia, la gratitud de un trabajador se ve reflejada en el

compromiso y productividad. Por ello una estrategia que podría implementar la empresa es poner un cartel sobre el espejo que está ubicado en el pasillo que lleva a los Lockers, que diga “Eres la persona más importante en esta empresa”, para que todos los trabajadores cuando salgan de cambiarse se encuentren con su imagen y lean esta frase y así todos los días la interiorizaran y como ejercicio de programación Neurolingüística ellos empezaran a percibir cambios en relación con ellos mismos y su desempeño. Esta técnica se deberá complementar con la implementación del hábito de dar las **Gracias** al trabajador cuando termine su jornada laboral, para ello los jefes de área, deberán al terminar labores agradecer a cada persona por el trabajo realizado y los trabajadores igualmente dar las gracias por la oportunidad de tener su trabajo, podrán usar el sistema de perifoneo para despedir a los trabajadores con una frase de gratitud, y vincular a los vigilantes para que los despidan con amabilidad. De esta manera se puede reducir el nivel de riesgo alto por falta de reconocimiento y compensación, recompensas derivadas de la pertenencia a la organización.

En relación con los Factores Extralaborales detectados en la Batería (Tiempo fuera del trabajo, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su grupo familiar y desplazamientos vivienda- trabajo- vivienda), se deben generar estrategias para ayudar al trabajador a hacerse conciente de su responsabilidad de reconocer que aspectos personales lo están afectando.

Por ello se sugieren realizar alianzas estratégicas con la Caja de Compensación para que realicen campañas de promoción de los servicios para los trabajadores como afiliados y para sus beneficiarios; establecer un sistema de beneficios, premios, rifas, etc, con recursos gestionados con la ARL, los Fondos de Pensiones, EPS y Caja de Compensación, lo cual ayudara a los trabajadores a disminuir el estrés que puede generar el tiempo fuera del trabajo

Aquí también es importante revisar internamente como la empresa podría plantear la posibilidad de generar cambio en los horarios de trabajo, pues está demostrado por estudios que las jornadas laborales de 8 horas son igual de productivas a las de 6 horas, y si se implementa la estrategia de gestión por metas, si un trabajador la cumple antes de terminar su jornada laboral, pueda salir más temprano y así tener mejor calidad de vida en los desplazamientos hacia su casa.

Frente a estos Factores de Riesgo Estralaborales la empresa deberá reunir a su equipo de Gestión Humana para que logren hacer una evaluación de las necesidades más apremiantes frente a este nivel, y empezar a intervenir uno por uno, hasta lograr evaluar el impacto de las estrategias que logren adoptar.

9. Conclusiones

A partir de los datos obtenidos de los documentos suministrados por la compañía, se logra identificar que muchas de las variables evaluadas en la Batería de Riesgo Psicosocial, tanto de factores intralaborales y extralaborales si están teniendo una influencia en la ocurrencia de accidentes laborales, ya que se identificó que en gran mayoría de estos eventos se vieron involucrados actos inseguros de los trabajadores que están asociados a factores personales, y a su vez a condiciones laborales como la falta de supervisión, liderazgo y control sobre el trabajo, lo cual facilita que se presenten estas situaciones.

También se concluye que la presencia de los factores intralaborales y extralaborales pueden acarrear consecuencias sobre la salud física, psíquica y social de los trabajadores al punto de desarrollar problemas en el entorno laboral y accidentes de trabajo, tal como lo evidenciaron los resultados de la Batería de riesgo Psicosocial.

Dentro de los Factores de riesgo Intralaborales detectados con mayor influencia en la accidentalidad fueron los siguientes: demandas cuantitativas, demandas de la jornada de trabajo, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, claridad del rol, características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, relaciones con los colaboradores, reconocimiento y compensación, recompensas derivadas de la pertenencia a la organización.

En relación con el dominio demandas del trabajo las demandas cuantitativas fueron las de mayor incidencia puntuando niveles de riesgo alto lo cual indica que los trabajadores perciben que su labor genera sobrecarga física lo cual se asocia con la accidentalidad pues que la mayoría de causas que originaron estos eventos fueron causas derivadas del trabajo.

Se evidencio que las exigencias de responsabilidad del cargo puntuaron como riesgo muy alto por lo tanto que si tengan relación directa con los accidentes laborales debido a condiciones y actos inseguros en los puestos de trabajo.

Este estudio encontró que el dominio, control evaluado en la batería en su dimensión claridad de rol al ser evaluado como riesgo alto refiere dificultades a nivel de liderazgo y supervisión las cuales también están relacionadas con los accidentes laborales ya que la mayoría de estos eventos ocurrieron cuando el trabajador se encontraba solo.

Se logró identificar que a nivel de capacitación los trabajadores evaluaron riesgo alto, por lo tanto, se requiere modificar la cantidad, frecuencia y temáticas de las capacitaciones y fomentar actividades enfocadas al autocuidado para poder contrarrestar la ocurrencia de actos inseguros.

Se encontró que entre las condiciones Intralaborales que requieren más atención e intervención son las relacionadas con el dominio del liderazgo y relaciones sociales en el trabajo ya que todas

sus dimensiones obtuvieron niveles de riesgo muy alto y alto, indicando que las características del liderazgo, la retroalimentación del desempeño y las relaciones sociales no son adecuadas y por lo tanto estas influyen en el aumento de la accidentalidad, el ausentismo y un clima laboral no favorable para el desarrollo de las actividades, el cual se relaciona también con los niveles de riesgo alto en el dominio de recompensa donde la falta de reconocimiento y compensación pueden estar afectando la motivación, el sentido de pertenencia y el autocuidado

En cuanto a los Factores de riesgo Extralaborales correlacionados con las causas de los accidentes fueron: Tiempo fuera del trabajo, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su grupo familiar y desplazamientos vivienda- trabajo- vivienda.

Frente a las dimensiones extralaborales con mayor nivel de riesgo se encontró que el tiempo fuera del trabajo fue evaluado por los trabajadores como un riesgo alto, por tanto, que al tener poco tiempo para actividades personales, familiares y sociales se deterioren sus vínculos y esto influya en su bienestar personal, predisponiendo a los trabajadores a posibles accidentes laborales.

También se logró identificar que la dimensión comunicación y relaciones interpersonales esta evaluada como riesgo muy alto y alto relacionándose así con los niveles de riesgo de las relaciones sociales en el trabajo siendo este uno de los puntos que requiera mayor intervención por parte de la compañía.

Dentro de las condiciones extralaborales con mayor influencia negativa sobre los trabajadores por sus altos niveles de riesgo son: características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda – trabajo- vivienda, situaciones

que conjugadas pueden representar los altos niveles de estrés lo cual afecta el desempeño, el clima laboral, los niveles de concentración, cansancio, insatisfacción y por lo tanto pueden desencadenar accidentes laborales.

Es importante que la empresa desde sus áreas de Gestión Humana y de SST, establezcan estrategias de mejoramiento del Clima laboral, del liderazgo, de evaluación de desempeño, supervisión, inspecciones y trabajo sobre conciencia del autocuidado, ya que todos estos aspectos estuvieron involucrados en la ocurrencia de los accidentes laborales.

10. Anexos

Anexo 1. Matrices de Categorización- Accidentalidad 2016.

Anexo 2. Matrices de Categorización- Accidentalidad 2016.

Anexo 3. Matrices de Categorización - Factores psicosociales intralaborales.

Anexo 4. Matrices de categorización- factores psicosociales extralaborales.

11. Referencias

- Bautista, O. L., Tombé, P. A., & Victoria, M. L. (2015). Síndrome de Burnout y su relación con el Estado de Salud Mental en un Grupo de Trabajadores de Seguridad Privada. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 3(4), 20-24. Retimado de: revistasojs.unilibrecali.edu.co.
- Beleño, R., Ucros, M. M (2014) Factores de riesgos psicosociales y niveles de estrés en trabajadores administrativos de la universidad de la costa CUC, Maestría. Universidad de la Costa CUC, Barranquilla.
- Betancur, L. R. (2014). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en empresas de producción del Centro Occidente de Colombia. Dimensiones demandas de carga mental y consistencia del rol. (Maestría). Recuperado de:
<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/1303?show=full>.
- Bustillo-Guzmán, M., Rojas-Meriño, J., Sánchez-Camacho, A., Sánchez-Puello, L., Prieto, A. M., & Rojas-López, M. (2015). Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Servicio de urgencias en hospital universitario de Cartagena. *Duazary*, 12(1), 8. Retomado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5053070>
- Cabrera, A. M., (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Ministerio de la Protección Social.
fondoriesgoslaborales.gov.co/.../Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.p
- Congreso de Colombia (1979) Ley 9 de 1979. Recuperado de:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1177>.
- Congreso de Colombia (2012). Ley 1562 de 2012. Recuperado de:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>

Congreso de Colombia. Ley 1010 de 2006. Recuperado de:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Cortes S. M., Sierra, S., Sosa, R. A. y Guerra, C. (2016) Evaluación de los factores de riesgo psicosocial para los colaboradores internos de la IPS Ami Pallium Colombia S.A. (Especialización). Universidad ECCI. Bogotá D.C.

Cortés, J. M. (2012). Técnicas de prevención en Riesgos laborales. Seguridad e higiene del trabajo, 10ª edición. Madrid: Editorial Tébar.

Cuaran, J. y López D. M. (2017) Factores de riesgo psicosocial y accidentalidad laboral en una unidad quirúrgica de la ciudad de Cali 2012. (Maestría). Recuperado de:

<http://hdl.handle.net/10893/10534>.

Durán Cazar, S. V. (2017). Factores de riesgo psicosocial y su relación con el desempeño profesional del personal administrativo de la empresa Multicines SA (Master's thesis, Quito: UCE). Rertomado de:

<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14768>

El Congreso de la República de Colombia. (1993). Ley 100 de 1993. Recuperado de:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

El Ministro de Gobierno de la República de Colombia. (1994). Decreto 1295 de 1994. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>

El Ministro de la Protección Social. (2008). Resolución 002646 de 2008. Recuperado de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

El Presidente de la República de Colombia. (1995). Decreto 2150 de 1995. Recuperado de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1208>

Elías, Cerrato, Apellániz, Ugarteburu, Larrazabal, Borja, Iradi y García (2015). Análisis de riesgos psicosociales en el trabajo entre las/os trabajadoras de limpieza, hostelería y seguridad en la universidad del país vasco/ euskal herriko unibertsitatea. Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea. Recuperado de: https://documentslide.org/the-philosophy-of-money.html?utm_source=analisis-de-riesgos-psicosociales.

Fuentes, L. y Infante, C. (2016). Programa de vigilancia epidemiológica ocupacional para riesgo psicosocial en Farmacoup ltda. (Especialización). Universidad ECCI. Bogotá D.C.

García, C. A. (2018) 6 resultados (0,42 segundos). Panorama de los accidentes de trabajo en Colombia en 2017. El Tiempo. Recuperado de: <http://www.eltiempo.com/economia/sectores/panorama-de-los-accidentes-de-trabajo-en-colombia-en-2017-189464>

Los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud (1989). Resolución 1016 de 1989. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>.

Ministerio de Protección Social (2007) Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales. Recuperado de: http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/I_encuesta_nacional_colombia2.pdf.

Ministro de la protección social (2007). Resolución 1401 de 2007. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=53497>

Navarro, J. (2009). Modelo de intervención psicosocial en las organizaciones frente al estrés laboral: estrategia operativa. Revista Scielo Medicina y Seguridad del trabajo. vol.55 no.215
Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2009000200009.

Oñate, C. C. (2015). Experiencias de buenas prácticas laborales. Santiago. Retomado de:

www.dt.gob.cl/m/1620/articles-107599_recurso_1.pdf

Ortíz Ortiz, G. M. (2018). Medición del estrés laboral en los internos rotativos de medicina del Hospital

General Docente Ambato (Bachelor's thesis). Retomado de:

<http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/9091>

Presidente de la República de Colombia (1984). Decreto 614 de 1984. Recuperado de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>.

Ramírez, L., & Marcela, T. (2017). Diseño de un plan de prevención de riesgos psicosociales para el primer semestre 2016 para el personal del Instituto Psiquiátrico Sagrado Corazón de la ciudad de Quito (Bachelor's thesis, PUCE). Retomado de:

<http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/13506>

Romero, M. (2016) Principales agentes causantes de eventos laborales e impacto en el reporte RACI en la reducción de accidentes. (Especialización). Universidad ECCI. Bogotá D.C.

Saari. J. (2007). Enciclopedia De Seguridad Y Salud En El Trabajo, Prevención de Accidentes

Recuperado de:

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/56.pdf>

Soriano. J. (2005). Manual de Prevención Docente. Riesgos Laborales en el Sector de la Enseñanza.

Recuperado de: <http://www.prevenciondocente.com/riesgolaboratorio.htm>

Tafur Veneros, A. S. (2017). Aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ley 29783 para la mejora del índice de accidentabilidad en la empresa PROESCO SRL, cercado de lima, 2017. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10378>

Toscón y Bohorquez (2016). Identificación de los factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral y la salud de los colaboradores en la empresa electro ingeniería. (Especialización). Universidad ECCI. Bogotá D.C.