

Propuesta para Mitigar el Riesgo Psicosocial de Trabajadores en Alturas de MYM GARAY

S.A.S.

Carmen Elisa Acosta Garay

Especialización en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo

Universidad Escuela Colombiana de Carreras Industriales

Seminario de Investigación II

2018

Propuesta para Mitigar el Riesgo Psicosocial de Trabajadores en Alturas de MYM GARAY

S.A.S.

Carmen Elisa Acosta Garay

Docente

Gonzalo Yepes

Especialización en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo

Universidad Escuela Colombiana de Carreras Industriales

Seminario de Investigación II

2018

Nota de aceptación

---

---

---

---

---

---

Firma del presidente del jurado

---

Firma del jurado

---

Firma del jurado

Bogotá D.C. Septiembre de 2018

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. PROPUESTA PARA MITIGAR EL RIESGO PSICOSOCIAL DE TRABAJADORES EN ALTURAS DE MYM GARAY S.A.S.....</b>	<b>1</b>
<b>2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>1</b>
2.1 Descripción del problema de investigación. ....	1
2.2 Formulación del problema. ....	1
2.3 Sistematización .....	2
<b>3. OBJETIVOS.....</b>	<b>3</b>
3.1 Objetivo general.....	3
3.2 Objetivos específicos. ....	3
<b>4. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN.....</b>	<b>3</b>
4.1 Justificación. ....	3
4.2 Delimitación.....	5
4.3 Limitaciones.....	6
<b>5. MARCO REFERENCIA.....</b>	<b>7</b>
5.1 Estado del arte .....	7
5.2 Teórico.....	15
5.3 Marco legal .....	30
<b>6. MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>32</b>
6.1 Recolección de la Información.....	34
6.2 Cronograma. ....	35
6.3 Método para el análisis de la información. ....	36
<b>7. ANÁLISIS FINANCIERO .....</b>	<b>37</b>

<b>8. RESULTADOS .....</b>	<b>38</b>
<b>9. ANÁLISIS DE RESULTADOS .....</b>	<b>47</b>
<b>10. PROPUESTA PARA LA MITIGACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADOS AL AMBIENTE LABORAL OPERATIVO DE TRABAJO EN ALTURAS EN LA EMPRESA MYM GARAY S.A.S .....</b>	<b>52</b>
<b>1. Identificación de la propuesta .....</b>	<b>52</b>
<b>2. Desarrollo de la Propuesta .....</b>	<b>53</b>
<b>11. CONCLUSIONES.....</b>	<b>65</b>
<b>12. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>69</b>
<b>13. REFERENCIAS .....</b>	<b>71</b>

## Índice de tablas

TABLA 1. Cronograma De Actividades	36
TABLA 2. Análisis Financiero	38
TABLA 3. Condiciones Sociodemográficas	39
TABLA 4. Condiciones Ocupacionales	42
TABLA 5. Informe De Resultados Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral – Forma B	43
TABLA6. Informe De Resultados Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Extralaboral	46
TABLA7. Informe de resultados del cuestionario para la evaluación del estrés – tercera versión	47
TABLA 8. Estrategias de Prevención Primaria del riesgo psicosocial	58
TABLA 9. Estrategias de Prevención Secundaria del riesgo psicosocial	61
TABLA 10. Estrategias de Prevención Terciaria del riesgo psicosocial	62
TABLA 11. Cronograma de Actividades	63

## Índice de figuras

Fig. 1. Modelo de estrés del trabajo del National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)	20
Fig. 2. Modelo de exigencia psicológica/margen de toma de decisiones	24
Fig. 3. Proceso de Calificación de cuestionario de factores de riesgo.	37
Fig. 4: Estado civil.	39
Fig. 5: Grado de escolaridad.	40
Fig. 6: Lugar de residencia	40
Fig. 7: Tipo de vivienda.	41
Fig. 8: Número de persona a cargo.	41
Fig. 9: Lugar de trabajo.	42

## **1. Propuesta para Mitigar el Riesgo Psicosocial de Trabajadores en Alturas de MYM**

**GARAY S.A.S.**

### **2. Problema de investigación**

#### **2.1 Descripción del problema de investigación.**

La empresa M Y M GARAY S.A.S, cuya actividad económica es la realización de otras obras de ingeniería civil (montajes y mantenimiento de invernaderos), que localiza la ejecución de estas obras en el sector floricultor, en la actualidad cuenta con 120 trabajadores de los cuales el 50% son operarios que realizan actividades de alto riesgo - trabajo en alturas-. A pesar de la realización de este tipo de actividades y de la exigencia de la legislación colombiana, solo hasta en el año 2016 en la organización se inicia la implementación del SG SST.

En razón a esta implementación, se ha observado que existen factores de riesgo asociados en el área laboral que requieren ser abordados. En especial, en los trabajadores que realizan labores de alto riesgo – trabajo en alturas – por la naturaleza de su labor.

La identificación de los aspectos que se deben contemplar en una propuesta que mitigue el riesgo psicosocial asociado a los trabajadores que desempeñan labores de alto riesgo – trabajo en alturas - en M Y M GARAY SAS, fortalece positivamente el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y, por lo tanto, el bienestar de sus trabajadores.

#### **2.2 Formulación del problema.**

¿Qué aspectos deben tenerse en cuenta en la elaboración de una Propuesta para Mitigar el Riesgo Psicosocial de Trabajadores en Alturas de MYM GARAY S.A.S.?

### 2.3 Sistematización

El riesgo psicosocial en Colombia ha sido un tema que cobra importancia, a raíz de los resultados que arrojó a primera encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo en el sistema general de riesgos profesionales, realizada en el 2007. Allí se encontró una prevalencia de exposición a agentes de riesgo psicosociales de condiciones intralaborales, extralaborales y de condiciones individuales. Respecto a los variables que afectan a nivel intralaboral, las dimensiones que ocuparon los dos primeros lugares en igual o superior porcentaje al 50% fueron la atención al público y el trabajo monótono. Del mismo modo, no es claramente percibido por el trabajador la clara definición de responsabilidad y la indicación de lo que se espera de la en un 33% y el 18%, respectivamente. También se observó, la existencia de acoso laboral en las líneas jerárquicas a nivel ascendente en un 3% y descendente en un 6%.

En relación con las condiciones extralaborales y factores individuales, se encontró que el 33% de la población trabajadora le toma demasiado tiempo en desplazarse hacia el trabajo y que el 15,7% percibe que la zona en la que está situado el centro de trabajo es violenta o insegura.

En la II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo en el sistema general de riesgos laborales en Colombia realizada en el 2013, Los resultados, también reflejan la presencia de diferentes factores que mantienen y/o aumentan el riesgo psicosocial. Se encontró que los empleadores perciben que se presenta en el sitio de trabajo en un 38% el factor de riesgo asociados al trabajo monótono y repetitivo; en un 67,2% factores de riesgo asociados a la atención directamente al público, y en con mayor puntuación incluso por encima de los factores de riesgo osteomuscular el factor de riesgo asociado a la no definición clara de las responsabilidades con un 74%.

Por otro lado, los trabajadores reportaron en un 36% que es necesario atender a varias tareas al mismo tiempo, en un 47.7% deben mantener un nivel de atención muy alto; y más del 60% de los trabajadores debe atender usuarios. El 43% de los trabajadores reporta que debe realizar su trabajo de forma muy rápida o con plazos muy estrictos. La tercera parte de los trabajadores, el 33,02% experimenta apremio de tiempo porque siempre o casi siempre el trabajo les impide parar cuando así lo deciden.

### **3. Objetivos**

#### **3.1 Objetivo general.**

- Realizar una propuesta para Mitigar el Riesgo Psicosocial de Trabajadores en Alturas de MYM GARAY S.A.S.

#### **3.2 Objetivos específicos.**

- Elaborar un diagnóstico del riesgo psicosocial al cual se ven expuestos los operarios M&M GARAY S.A.S que realizan labores en alturas.
- Analizar los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta de riesgo psicosocial.
- Elaborar una propuesta que permita la mitigación del riesgo psicosocial, a través de las medidas de prevención y control en Colombia.

### **4. Justificación y delimitación**

#### **4.1 Justificación.**

M Y M GARAY SAS es una empresa que ha evolucionado a través del tiempo; según su tamaño, pasó de ser una pequeña empresa de 10 trabajadores a una mediana empresa de 120. Su

crecimiento ha generado una serie de cambios a nivel administrativo y de cumplimiento con la normatividad legal en diferentes aspectos, entre ellos: la contabilidad, creación de departamentos como compras, gestión humana, entre otros. Pero, el que más ha impactado a la organización ha sido la creación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG – SST).

Otra característica para tener en cuenta en el microclima, adicional a su crecimiento en los últimos años, es su origen. Pues, es una empresa familiar: el gerente es el padre y las otras áreas creadas, como el caso de compras, es direccionado por la mamá, el área administrativa y financiera está a cargo de una de sus hijas y el área de seguridad y salud en el trabajo a cargo de otra de sus hijas. En el área operativa también se encuentran muchos familiares como hermanos, primos, cuñados. Esta situación hace que los cambios implementados por el SG - SST sean de asimilados lentamente. Puesto que, la única figura de autoridad reconocida es el gerente. Es resto de cargos de autoridad, por los mismos lazos de confianza familiares, no son reconocidos como tales.

Es así como, el trabajador de MYM GARAY S.A.S, como individuo que hace parte de una familia y de una sociedad, cuyas características personales las ha desarrollado a través del tiempo, no es ajeno a los factores de riesgo psicosocial. Pues, estos pueden ser de origen externo e interno a la organización y, además, aquellos propios del individuo. Entre los externos se encuentran los relacionados con la situación política del sector: consumo y tráfico de drogas lícitas e ilícitas, altos números de venezolanos migrantes y desplazados por el conflicto armado. En lo que respecta a los internos, según la GTC 45, son la gestión y las características de la empresa, así como las condiciones de la tarea. Por último, los propios del individuo: estilos de afrontamiento, resolución de problemas, entre otros.

De acuerdo con lo anterior, los factores de riesgo psicosocial a través de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en M Y M GARAY

SAS han cobrado una especial atención, dado que aproximadamente el 50% del total de los trabajadores realizan labores de alto riesgo – trabajos en alturas – que se ven directamente influenciadas por los factores de riesgo psicosocial anteriormente mencionados.

Así pues, elaborar una propuesta para la mitigación del riesgo psicosocial asociado al ambiente laboral en operarios que realizan trabajo en alturas en la empresa MYM GARAY S.A.S. genera un beneficio tanto al trabajador, como a la organización y a la sociedad, representado en la minimización de la probabilidad de que aparezcan enfermedades laborales, accidentes o incidentes de trabajo. Puesto que, un trabajador que sufra una lesión, incapacidad o una enfermedad de origen laboral, altera la productividad, la prestación de servicios y su calidad; además, genera altos costos y deterioro de la calidad de vida en los trabajadores de la empresa M Y M GARAY S.A.S.

El resultado de esta propuesta de carácter netamente académico aporta información relevante a la organización, pues sirve de base para el profesional competente, según la normatividad colombiana. Además, sirve para promover la mitigación del riesgo psicosocial y el trabajo digno, siendo éste una parte importante en el desarrollo de la vida individual y social de los trabajadores de M Y M GARAY S.A.S. Adicionalmente, este trabajo busca impactar positivamente, primero, a la organización, no solo minimizando los gastos que conlleva tener trabajadores enfermos o lesionados, sino en el aumento de la productividad y la imagen que se muestra ante los clientes. Segundo, a la familia en términos económicos. Y, por último, a la sociedad, ya que las empresas activan la economía y elevan la calidad de vida de sus integrantes.

#### **4.2 Delimitación**

La propuesta para la mitigación del Riesgo Psicosocial Asociados al Ambiente Laboral en Operarios que realizan Trabajo en Alturas en la empresa MYM GARAY S.A.S. aplica a los trabajadores que realicen actividades de alto riesgo, específicamente trabajo en alturas.

### 4.3 Limitaciones

La principal limitación fue la alta inversión de tiempo que requiere la modalidad de heterolectura y autodiligenciamiento. Pues, su aplicación consiste en la lectura y explicación de los enunciados, los ítems y las opciones de respuesta al encuestado, y una vez éste verbaliza su respuesta se procede el registro en el formato.

En segundo lugar, no contar con la Licencia de Salud ocupacional, ya que según la Resolución 2646 de 2008, la evaluación de factores psicosociales deberá ser realizada por un experto, y en particular un psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional. Conforme con la Resolución, cuando la certificación expedida por la respectiva Secretaría de Salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia vigente, se considera experto el psicólogo que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación (MinSalud, 2010). Por lo expuesto, la aplicación se realizó únicamente fines académicos y no prácticos.

En tercer lugar, la movilización y diferente ubicación física de los trabajadores de M&M GARAY S.A.S. Pues, ellos realizan las labores en las instalaciones físicas de los clientes y los contratos se cumplen de forma simultánea en diferentes espacios físicos. Los trabajadores se encuentran distribuidos a lo largo de la sabana de Bogotá y pie de monte llanero (área rural del municipio de Villavicencio). Esta realidad dificulta la aplicación del cuestionario.

Finalmente, otro reto en la aplicación fue la resistencia al cambio por parte de la familia que conforma la empresa y la dificultad en la comunicación presente en el ámbito organizacional.

## 5. Marco referencia

### 5.1 Estado del arte

Para efectos de la propuesta, y adicionalmente para el incremento de la productividad y la estabilidad laboral, que no solo dependen de los diferentes medios de producción, sino también de las condiciones de trabajo y de vida, así como del nivel de salud y de bienestar de cada uno de los trabajadores y sus familias; se realizó una revisión de 15 artículos teóricos y empíricos, así como investigaciones universitarias, los cuales fueron obtenidos mediante de revistas indexadas de las bases de datos Scielo, EBSCO. Los resultados señalan la preponderancia del abordaje de los factores psicosociales, no sólo de estos riesgos que tradicionalmente se han tenido, sino de los inherentes a las empresas, sobre los estudios realizados que se relacionan con el tema principal. Riesgo psicosocial en labores de alto riesgo fueron las palabras claves usadas en el motor de búsqueda que aportaron información importante que complementó y mejoró el contenido del tema que nos atañe. A continuación, se presentan los resultados de la revisión.

Haciendo énfasis en Colombia, se encontró que Herrera y Manrique (2008) investigaron la relación de los factores intralaborales con la satisfacción, demostrando que entre menor remuneración y contratación a término fijo hay más insatisfacción; asimismo, se relacionó con más satisfacción el ser mujer, de mayor rango laboral, contratada directa e indefinidamente y con un horario por semana menor o igual a cuarenta y ocho horas reales. Su investigación se denominó “Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales en enfermería”.

También se encontró el texto de Karasek, R. (2012): “El modelo demandas/control: Enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos

activos”, él recoge aportes y variables como el modelo demandas-control, lo que se hace imperativo mencionarla. Ya que, fundamenta en forma teórica muchos de los instrumentos diseñados para el diagnóstico de riesgo psicosocial.

Otro de los temas que es importante traer a colación y que está con un buen nivel de avance es el de la validación de instrumentos de medición con población colombiana, aunque se centra casi exclusivamente en los riesgos intralaborales. El instrumento más completo y coherente con la relación es la Batería de Evaluación de Riesgos Psicosociales de Villalobos et al. (2013a, 2013b); aun así, hay que destacar que, a pesar de las fortalezas metodológicas en su creación, hasta ahora ha sido muy poco usado en la investigación revisada pues solo es citada por Arenas y Andrade (2013a) “Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de Cali. Pensamiento Psicológico” y Múnera et al. (2013).

Es importante también mencionar que aquí en el país, se desarrollan investigaciones tal como Andrade y Gómez (2008) “Salud laboral: Investigaciones realizadas en Colombia. Pensamiento Psicológico” indican que había para el 2008, según Colciencias, al menos trece grupos de investigación sobre salud laboral. Seguramente muchos de sus aportes en metodología, datos e instrumentos validados no han sido publicados.

Por otra parte, se encuentra un estudio realizado por Natalia Rubio-Castro y Jairo E. Luna-García de la universidad Nacional de Colombia sobre “Análisis del desempeño de la batería de evaluación de factores psicosociales en Colombia” (2015). A través del estudio de casos múltiples basados en observación, reporte de los trabajadores respecto al formulario y reuniones con los empleadores, ellas encontraron dos limitaciones principalmente: dificultad en la aplicación y el contenido de la batería. Por ello, sugieren que la aplicación se debe complementar con métodos de

medición cualitativos. Por otro lado, hallaron elementos positivos en la batería como la valoración del riesgo.

En razón a lo anterior, en el 2010 el grupo de investigación conformado por Viviola Gómez<sup>1</sup>, Sebastián Segura Camacho, Diego Castrillón, Lyria Esperanza Perilla, Grupo de Investigación Estrés y Salud, Departamento de Psicología, Universidad de los Andes y la Empresa de Consultoría Prax S.A.S., Colombia., trabajo en la siguiente investigación: “Estandarización de una batería para la evaluación de factores de riesgo psicosociales laborales en trabajadores colombianos”. Aquí se muestra el desarrollo una batería que busca eliminar las limitaciones de la propuesta por el Ministerio de Salud y Protección Social, incorporando a ella modelos no contemplados, facilidad de aplicación, posibilidad de comparar resultados con los resultados de otros países. Sin embargo, la batería de este estudio no se aplicará en la presente investigación.

A continuación, el estudio “Evaluación de la percepción del riesgo ocupacional en trabajadores de una empresa del sector de la construcción en Bogotá D.C.” realizado Yuri Lilian González en junio de 2015, encontró a través de la aplicación de 2 cuestionarios y su análisis que los trabajadores perciben las actividades de riesgo alto como manejables por el control y conocimiento de estas. Esta es una de las causas más frecuentes de los accidentes de trabajo, pues en las investigaciones se escuchan frases como “yo siempre lo he hecho así y no pasa nada”. Existe un exceso de confianza en la experiencia que se tiene de la labor.

De otro lado, Velásquez, Angela Patricia y García López, Natalia (2017) realizaron la siguiente investigación respecto al tema que nos ocupa: “Identificación de los factores de riesgo psicosociales de los trabajadores de una empresa electrificadora de la ciudad de Manizales a partir de la aplicación de los cuestionarios de riesgo psicosociales del Ministerio de la Protección Social

colombiano”. Éste estudio, además de ser realizado en el contexto de la cultura colombiana, también se relaciona con la ejecución de labores de alto riesgo - trabajo en alturas -. Ellas acudieron a un diseño descriptivo. Los resultados muestran que se debe realizar intervención sobre el dominio de demandas de trabajo - relacionadas con carga mental-, demandas ambientales y esfuerzo físico. Esta última muy relacionada con el tema de trabajo de alturas, donde los colaboradores deben trabajar a la intemperie en posiciones incómodas y a más de 1,50 metros, tendiendo que realizar un alto esfuerzo físico.

En relación con el la labor de alto riesgo – trabajo de alturas –, se presenta el siguiente trabajo: “Plan de intervención para disminución del riesgo de trabajo en altura en las torres de comunicaciones de la policía nacional en el departamento de policía de Guaviare” (Prieto et al, 2017). En este estudio se realiza una recolección de datos a través de encuestas, revisión de procesos, tabulación de datos, con una metodología cuantitativa y cualitativa, dependiendo de la fuente de datos. Se analizaron variables como: cumplimiento de las normas de seguridad en los trabajadores que realizan labores de alto riesgo, trabajo en alturas, verificación de competencia de los trabajadores, requisitos generales de trabajo en alturas, medidas de prevención durante los trabajos e inspecciones y estado de almacenamiento de los equipos de alturas. Según el análisis de resultados, hay incumplimiento de un porcentaje representativo del cumplimiento de normas para el trabajo de alturas, dentro de ellos la valoración de las competencias físicas y psicológicas, quedando plasmada la recomendación de una valoración psicológica periódica y permanentemente.

Del mismo modo, Perez. C, et al. (2017), en su investigación nominada Protocolo para la prevención de caídas en las actividades de carpado y descarpado de volquetas de la empresa Agregados Del Tolima SAS, muestra como las micro y pequeñas (MYPE) empresas en Colombia,

no cuentan con la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, ya sea por falta de recursos o por desconocimiento de la norma, en su exposición argumenta que diseñar protocolos de fácil ejecución para las empresas que se encuentran incluidas en la categorización de MYPE, son la clave para ajustarse al cumplimiento de la norma y al cuidado de la salud de los trabajadores. Como resultados las autoras sugieren la implementación del Programa contra caídas y en consecuencia la implementación del uso de elementos de protección personal para la población que realiza la labor de carpado y descarpado las volquetas, entre ellos Arnes, líneas de vida, eslingas, entre otros.

Esta propuesta muestra la realidad de una gran parte de las empresas en Colombia, y aunque no hace énfasis en el riesgo psicosocial, solo en el riesgo de condiciones de seguridad – caídas de distinto nivel - por realizar trabajos a más de 1,50. Es evidente que las condiciones intralaborales presentes en este caso, juegan un papel importante en el desarrollo de la dicha actividad. De otro lado, se observa como la normatividad colombiana, específicamente para el trabajo de alturas , no contempló la cantidad de variación de tareas que se realizan en el territorio. Así las cosas, será difícil que se lleve a cabo el cumplimiento del uso de elementos de protección personal (arnes – eslingas – líneas de vida) , por la misma actividad que realizan y sus condiciones ambientales existen .

Por otro lado, Cervantes, A.; Posada, L. (2017). realizan una investigación que hace referencia a como las relaciones interpersonales son un factor de riesgo psicosocial, ejecutado en un organización de cuya plaza de trabajo son las telecomunicaciones y tecnología de Barranquilla, allí utilizan como herramienta un cuestionario que diseñaron para llegar a la conclusión que las relaciones interpersonales son un factor psicosocial que influye de manera importante en la salud y bienestar de los trabajadores. No obstante, en esta investigación no se contemplaron otros

factores como las condiciones personales y los factores extralaborales como variables que pudieron influir en la respuesta de los colaboradores.

A nivel latinoamericano se encontró la investigación “Riesgos psicosociales, salud y trabajo precario: los trabajadores de la construcción en la Ciudad de Querétaro” (Uribe et al, 2018). Esta realiza un análisis de las condiciones de los riesgos psicosociales en trabajadores de la construcción, que generalmente realizan trabajos en alturas, este sector como refieren los autores tiene características como empleo temporal y baja escolaridad. Analizaron categorías como condiciones de trabajo y riesgos psicosociales a través de un método descriptivo orientado a las especificidades estructurales empleando métodos de recolección de datos como las redes sociales. Los autores logran determinar que las condiciones de precariedad laboral agudizan los riesgos psicosociales, los cuales se manifiestan a través de alteraciones en la salud y conductas nocivas para la salud como el consumo de sustancias psicoactivas adoptados y los estilos de afrontamiento ante la sobre exigencia laboral y los riesgos.

En Latinoamérica, también se halló la siguiente investigación “La carga de trabajo mental como factor de riesgo de estrés en trabajadores de la industria electrónica” (González y Gutiérrez, 2006), traído a colación en razón que la industria electrónica, también realiza trabajos de alto riesgo – trabajo en alturas-, allí a través de la aplicación de test validados se identificó que factores de riesgo relacionados con la carga mental es determinante para el estrés laboral.

Por otra parte, también se ha encontrado que otros autores han buscado la incidencia que tiene los factores de riesgo psicosocial en la accidentalidad de trabajadores que realizan labores de alto riesgo, es el caso de la publicación realizada por Seguel Conejeros, K., et al, (2017). en Chile, cuyo título “ Explicación de la Accidentabilidad Laboral Basada en Factores de Riesgo Psicosocial

y Rasgos de Personalidad en el Transporte Forestal”, allí se expone la condición de los conductores y los periodos de tiempo en el que realizan la labor, lo que incrementa la fatiga y que sumada a otros factores personales y del ambiente, influyen en la repuesta inmediata que deben tener por la labor que realizan. Se analizaron a través del estudio de su personalidad, su relación con el entorno laboral, y evaluaron el riesgo psicosocial mediante el cuestionario SUSESO/ISTAS 21, complementado con la realización de un perfil sociodemográfico. Como resultado se halló una baja exposición a factores de riesgo, nivel de autoestima adecuada y no encontraron sintomatología relacionada con el estrés. Concluyeron que la accidentalidad está relacionada con los rasgos de personalidad como impulsividad y el locus de control externo.

Dado lo expuesto, los factores de riesgo psicosocial determinantes, para este caso , fueron las condiciones personales – rasgos de personalidad – de los trabajadores. Para esta investigación no serán evaluado los rasgos de personalidad de los trabajadores.

Como se pudo observar en la investigación realizada por Seguel Conejeros et al. (2107), la valoración se realizó con una batería diseñada para la población de dicho país. En Venezuela Barrios, M. y Illada R. en Venezuela(2013). diseñaron un instrumento para medir el desgaste laboral percibido. Definiendo el desgaste laboral como “la sensación de alteración del equilibrio del organismo, ocasionada por la percepción que tiene el individuo sobre los estresores asociados al sistema de trabajo y condicionada por la capacidad de respuesta que éste presente.” como producto de factores de riesgo intralaborales y condiciones personales, que determinan la actitud positiva o negativa para realizar una tarea y por tanto repercute en la productividad organizacional. A través de entrevistas estructuradas, focalizadas al personal de una industria manufacturera, y contando un equipo interdisciplinario, que como experto, validó el instrumento . Se diseño la herramienta teniendo en cuenta dimensiones como: equilibrio trinomial (mental – físico –

emocional) , adaptación al trabajo, carga laboral, control de exigencias, contribución a la organización, disposición al trabajo, aptitud laboral y armonía interpersonal.

Se observa que en las dimensiones tenidas en cuenta, no hay alguna de carácter extra laboral, ni de condiciones personales, los autores concluyen que el indicador de circunstancias familiares no presentó valores significativos, por lo que no determina la fatiga laboral. Lo anterior contrasta con revisiones realizadas, en donde dichas dimensiones son determinantes a la hora de realizar un diagnóstico del nivel de riesgo.

Existen muchas investigaciones que tratan de la validación de los instrumentos que puedan diagnosticar el riesgo psicosocial, es el caso de Toro, F. R. F. et al (2018). Quien en su Investigación: Diseño, construcción y validación de una escala para medir los factores psicosociales y la sintomatología orgánica en el área laboral realizada en Puerto Rico. Fundamentada en el modelo de demanda control de Robert Karasek de 1979, concluyendo que la validez y confiabilidad del instrumentos permiten diagnosticar el nivel de riesgo psicosocial al cual se ve expuesta la población trabajadora de Puertorriqueña.

La revisión realizada permite observar que el modelo demandas – control de Karasek, sirve de referencia para muchos autores en la elaboración de herramientas que permitan diagnosticar el nivel de riesgo psicosocial al cual se encuentra expuesta la población trabajadora. Del mismo modo, permite evidenciar que el abordaje de esta problemática no solo es realizado en Colombia, sino a nivel mundial, como un tema que cobra importancia y que es liderado por la Organización Mundial de la Salud

## 5.2 Teórico

El propósito de la siguiente revisión con relación al marco teórico, es precisamente, describir los temas que han sido contemplados en la investigación sobre factores psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales, y determinar la correspondencia con la amplitud temática y la conceptual que la misma legislación nacional indica; asimismo, que existen muchos autores que abordan el concepto de riesgo psicosocial, es de gran apoyo para el desarrollo de la propuesta definirlo, para lo cual citaremos estudiosos del tema.

En primer lugar se parte de la necesidad de abordar la temática en razón a los resultados de la primera encuesta de condiciones de salud y trabajo en el sistema general de riesgos laborales realizada en el año 2007 y la II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo en el sistema general de riesgos laborales en Colombia realizada en el 2013, la cuales muestran que los factores de riesgo psicosocial influyen en las condiciones de salud de lo población trabajadora por la prevalencia a los factores de riesgo prevalencia de exposición a agentes de riesgo psicosociales.

Ahora bien, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), define la salud como “estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. Es una definición amplia que abarca al individuo de forma integral independientemente del área en que se desarrolle, ya sea la familiar, social , laboral, entre otras.

Retomando la salud laboral, en donde la Organización Internacional del Trabajo (OIT), enfatiza en la promoción y prevención de salud, siendo un escenario que brinda una oportunidad importante por el tiempo en que las personas permanecen la mayor parte del tiempo durante la vigilia, unido a ello puede hacerse extensiva a sus familias y circulo social.

Por otra parte, disminuye el ausentismo laboral a causa de enfermedades e incapacidades que redundan en una mayor productividad, genera bienestar, así como mejora la motivación de la planta de personal. De igual forma, disminuye los costos asumidos por las organizaciones relacionados con indemnizaciones, seguros, entre otros.

Es así que, existen muchas razones por las cuales se debe realizar la prevención y promoción de la salud del trabajador. Entre ellas: razones éticas, humanas, psicosociales, legales, económicas y razones social – corporativa. Cusí, P. F. (2012). que van a redundar en bienestar tanto para el trabajador como para la empresa que lo tiene contratado.

Ahora bien, la seguridad en el trabajo, busca conservar la salud de los individuos que se encuentran vinculados a una organización, con el direccionamiento de la Gerencia a través de la instauración y cumplimiento de una política organizacional que busque eliminar o disminuir los riesgos que puedan producir disminución en la calidad de vida laboral de los colaboradores. Es decir, la forma en como se produce la actividad en sus aspectos objetivos y subjetivos. Cusí, P. F. (2012).

Generar calidad de vida laboral en las organizaciones, además de ser un requerimiento legal, es una variable que puede ser bien aprovechada por los gerentes de recursos humanos, a quienes según el nivel de CVL que aporta que aporta la organización, de ser alto, facilita los procesos de reclutamiento, selección, formación y desarrollo y contribuyen a la autorrealización personal y por ende la competitividad de las organizaciones.

Así pues, la forma en cómo se produce la actividad laboral en sus aspectos objetivos, se relaciona con las condiciones laborales que la empresa aporta para el desarrollo de su misión organizacional, y se manifiesta en las características de la realización de las tareas asignadas, es decir los aspectos medioambientales, los físicos y los organizativos. Cusí, P.F.(2012). Como

condiciones de empleo, condiciones físicas, espacio geográficas, estructurales, condiciones de seguridad e higiene, características de la tarea, condiciones sociales y organizaciones , condiciones de flujo de trabajo.

Según el decreto 1443 de 2014, las condiciones y medio ambiente de trabajo son los “elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores” y especifica que quedan incluidos : las características generales de los locales, sus instalaciones, maquinaria, equipos y herramientas, materias primas y otros o útiles existentes en el lugar de trabajo; Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo; Los procedimientos para la utilización de los agentes físicos, químico y biológicos y La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

Es así que, la CVL depende en gran medida de los condiciones laborales que tenga el trabajador, las cuales están supeditadas a los peligros que según la (NTC-OHSAS 18001). es una fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de éstos (NTC-OHSAS 18001). Ahora bien, en el ambiente laboral existe el riesgo, que según la NTC OHAS 18001 es “la combinación de la probabilidad de que ocurra(n) un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) evento(s) o la(s) exposición(es)”. Dado lo anterior, en la Guía Técnica Colombiana (GTC) 45, en su anexo A, realiza una clasificación de los peligros, así: biológico, físico, químico, biomecánico, condiciones de seguridad , fenómenos naturales y psicosocial.

Para conocer a que corresponde cada uno de estos riesgos , a continuación se realiza la descripción de cada uno de ellos, según Strauss, A. M. G. (2011), en su Guía Técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional.

Factor de riesgo biológico, como “el conjunto de microorganismos, toxinas, secreciones biológicas, tejidos y órganos corporales humanos y animales, presentes en determinados ambientes laborales, que al entrar en contacto con el organismo pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas, intoxicaciones o efectos negativos en la salud de los trabajadores”

Factor de riesgo físico como las “condiciones ambientales de naturaleza física considerando esta como la energía que se desplaza en el medio” como (iluminación – calor – frío – vientos) , que cuando entran en contacto con las trabajadores pueden tener efectos nocivos sobre la salud dependiendo de su intensidad, exposición y concentración.

Factor de riesgo químico como los elementos y sustancias que al entrar al organismo, mediante cualquier medio como la inhalación, absorción cutánea o ingestión puede provocar intoxicación, quemaduras, irritaciones o lesiones sistémicas, dependiendo del grado de concentración y el tiempo de exposición a los agentes.

Las condiciones de seguridad son todos aquellos factores que involucran condiciones peligrosas originadas en un mecanismo, equipo, objeto o instalaciones locativas, que al entrar en contacto con la persona pueden provocar un daño físico de acuerdo con intensidad, tiempo de contacto, pueden ser eléctricos , mecánicos, locativos, trabajos de alto riesgo – trabajo en caliente – trabajo a distinto nivel a más de 1,50 cm. entre otros – .

Otro factor de riesgo es del medio ambiente físico y social, como aquellas condiciones externas que pueden desencadenar alteraciones en los trabajadores y que normalmente no pueden ser controladas directamente por el empleador, como por ejemplo: contaminación ambiental, condiciones socio-políticas, desastres naturales.

Asimismo, se contempla el factor de riesgo relacionado con saneamiento ambiental como todos los “objetos energía o sustancia sólida, líquida o gaseosa que resulta de la utilización, descomposición, transformación, tratamiento o destrucción de una materia y/o energía que carece de utilidad o valor y cuyo destino natural deberá ser su eliminación” Strauss, A. M. G. (2011), como ejemplo están agentes de saneamiento ambiental (inadecuado tratamiento de aguas residuales, inadecuada recolección, tratamiento y disposición de basuras, entre otros.

Y finalmente los riesgos psicosociales que son los que nos ocupan en esta investigación. Para García, R. F. (2013)., factores psicosociales son aquellos intervienen en la realización personal de los trabajadores, es decir la relación que existe entre las personas y el trabajo, las cuales determinan sus rendimientos, su estado de salud y su sensación de satisfacción subjetiva.

En este sentido, su aporte contempla variables que encierran a la persona dentro de un margo integral cuyas respuestas en los diferentes ambientes, están condicionadas a su repertorio y estilos de afrontamiento. Sin embargo, esta definición reduce los factores psicosociales a las condiciones individuales, dejando de lado las condiciones intralaborales que de alguna forma, también modelan las condiciones individuales del trabajador como resultado de las mismas.

Este autor propone también cinco dimensiones en las que se pueden identificar dichos factores, a saber: exceso de exigencias psicológicas, falta de influencia y desarrollo, falta de apoyo, calidad de liderazgo, escasas compensaciones y la doble presencia. Sin embargo, pese a la

definición aportada con las dimensiones que contempla se visualiza alguna influencia de los factores intralaborales.

De acuerdo con lo anterior, las condiciones de trabajo son claves en el desempeño del colaborador, pues ésta liga el desempeño a los medios que se utilizan para la realización de las labores y la organización el proceso misional de las organizaciones. Ahora bien, García R.F. (2013), define este concepto como conjunto de variables que definen la realización de una labor en un entorno determinando la salud del operario en función de tres variables: física, psíquica y social.

Esta definición de las condiciones de trabajo muestra como la tarea misma de trabajo en alturas por su postura, esfuerzo, manipulación de herramientas manuales y eléctricas, elementos de protección personal (arnés – eslingas – cascos – guantes), es un factor que aumenta el riesgo psicosocial de los operarios.

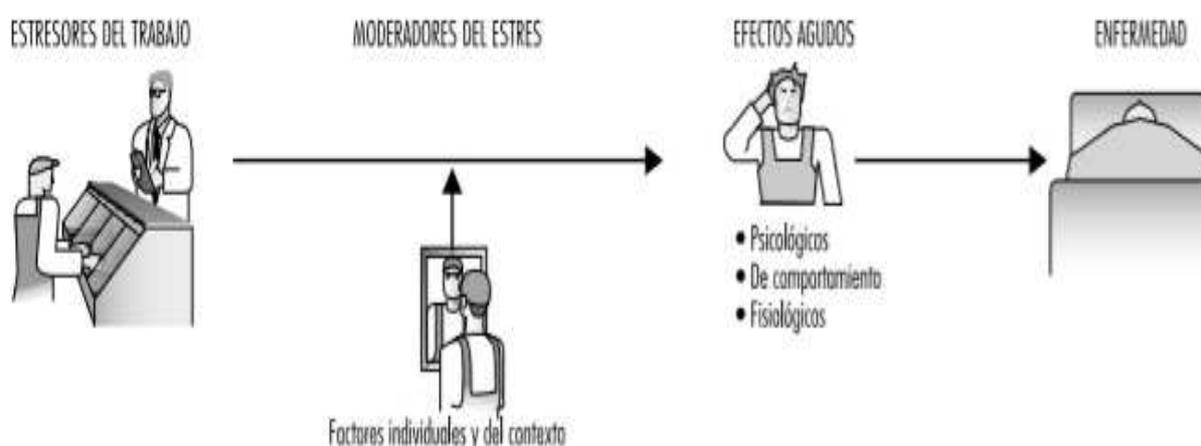
Díez, F. M. (2007) define los riesgos como los elementos que están presentes en las condiciones de trabajo, que se relacionan directamente con la organización, contenido de la labor y la realización de la tarea y pueden afectar positiva o negativamente la salud.

Esta definición coincide con García (2013), sobre los factores y las consecuencias, unido a ello hace una observación válida, “los factores de riesgo psicosocial existen, no están en la mente del trabajador, forman parte de las condiciones de trabajo.,” permitiendo reevaluar el juicio que se tiene sobre el origen de los riesgos psicosociales.

Las consecuencias positivas o negativas, por la exposición a riesgos psicosociales, motivadas por el ambiente laboral, pueden ser de satisfacción laboral, cuando las expectativas del empleado se alinean con las organizaciones o, por el contrario, con la insatisfacción personal que

puede producir efectos psicológicos (ansiedad, depresión, consumo de spa), psicósomáticos (cefaleas, envejecimientos prematuros, entre otros) y psicosociales como (absentismo accidentes, incidentes, entre otros). Cortés, J. M., & Díaz, J. M. C. (2007).

Según la OIT, uno de los factores comunes en los modelos de estrés es conceptualizado en términos de relación entre el trabajo y la persona. Explicando que el estrés y el riesgo de problemas de salud aparecen cuando las solicitudes del trabajo no son compatibles con las necesidades, expectativas y capacidades del trabajador, en donde intervienen factores individuales y contextuales que influyen directamente en el estrés. Este modelo es utilizado por la NIOSH, como muestra la Figura 1.



*Figura 1.* Modelo de estrés del trabajo del National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). Fuente. Factores Psicosociales y de Organización . Enciclopedia OIT (2001).

No obstante, a pesar de que los modelos propuestos coinciden en esta base conceptual, existen grandes diferencias que toman importancia, cuando se trata de planear la intervención de los riesgos.

Al realizar exposición de los diferentes modelos, se hace necesario revisar la palabra estrés y su etiología. Estrés un extranjerismo adoptado en Colombia, cuya traducción es tensión, es utilizado para nombrar un proceso corporal , en donde el cuerpo trabaja para adaptarse a todas las influencias físicas y psicológicas. Según la OIT, con la activación de mecanismo de adaptación , en el momento de ser acelerada produce mayor desgaste del cuerpo y afectaciones en la salud.

La activación en mayor o menor medida, esta determinada por factores del ambiente y condiciones personales, decir los estresores, pueden tener consecuencias en su comportamiento fisiológico y social, siendo propenso a padecimiento de enfermedades fisiológicas o mentales que pueden acabar en la muerte.

En razón a lo expuesto la OIT, en 1975, refiere que un trabajo “no sólo debe respetar la vida y la salud de los trabajadores y dejarles tiempo libre para el descanso y el ocio, sino que también ha de permitirles servir a la sociedad y conseguir su autorrealización mediante el desarrollo de sus capacidades personales” y así que en 1963 se establecen directrices para el diseño de los puestos de trabajo, dentro de los cuales se encuentran: razonablemente exigente y mínimamente variado, el puesto de trabajo debe ofrecer al trabajador la oportunidad de aprender en forma continua, debe tener la opción de toma de decisiones, con continuo apoyo y recompensa ante los resultados, así como el sentir del aporte social que le hace su trabajo y por último debe considerar el trabajo como un futuro deseable .

De acuerdo a lo anterior, las condiciones de trabajo deben promover el desarrollo del ser humano en forma integral, y con ello también del desarrollo social del ambiente en el cual se encuentra inmerso. Logrando una calidad de vida para la sociedad en general.

La OIT, define que existen estresores que pueden desajustar el sistema los siguientes, así: en primer lugar la sobrecarga cuantitativa de trabajo como solicitud excesiva de producción, trabajos repetitivos; en segundo lugar la insuficiente carga cualitativa como falta de inversión en toma de decisiones, creatividad, baja interacción social; El tercer estresor reportado es el conflicto de roles que tiene el individuo como persona, se ve enfrentado al rol de ser padre, esposo, hijo, entre otros; en cuarto lugar el estresor de falta de control sobre la situación personal por que se carece de estructura y control, puede existir incertidumbre en el papel que desenvuelve el individuo; El quinto estresor es la falta de apoyo social en cualquiera de las dimensiones que se desarrolla el individuo, es decir, en lo laboral, social o familiar; el quinto hacen referencia a los estresores físicos, ya que el individuo teme a sufrir algún daño a su integridad, y finalmente las condiciones de vida real dentro y fuera del trabajo, como situación sociodemográfica,

Estas consideraciones generales realizadas, permiten abordar los modelos propuestos . El modelo de demandas control propuesto por Karasek en 1976, con un enfoque social, emocional y fisiológico de estrés y desarrollo de comportamientos activos. Se parte de la existencia de estresores en forma crónica presentes en el ambiente laboral. Se basa en las demandas psicológicas y a la latitud de la toma de decisiones, en donde la tensión psicológica esta presente y ante ella existen diversas formas de afrontamiento de los sujetos expuestos, en la medida que las condiciones laborales se lo permiten y las condiciones individuales que posee. Dicho modelo se puede entender en la figura 2. Según el modelo puede existir un aprendizaje activo cuando los retos impuestos por el trabajo pueden ser controlados y se cuenta con una latitud de toma de decisiones suficiente que puede generar un crecimiento en todo nivel .

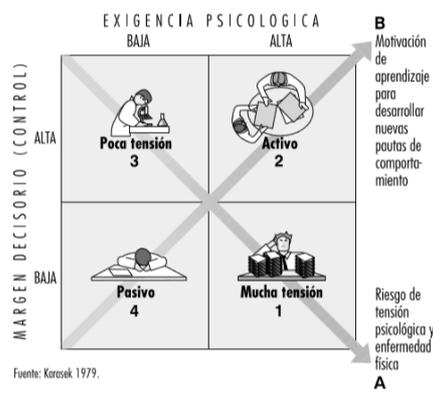


Fig. 2. Modelo de exigencia psicológica/margen de toma de decisiones.

Fuente. Factores Psicosociales y de Organización . Enciclopedia OIT (2001)

Luego de entender el modelo propuesto por Karasek, Jhonson Johnson en 1976, realiza una ampliación al modelo que le atribuye otra dimensión , siendo ésta el apoyo social. Según la OIT (2001), hace referencia a que la calidad de las relaciones sociales en el trabajo sirvan de amortiguador ante las demandas psicológica y la latitud de toma de decisiones, del mismo modo, otra variación del modelo , es la versión dinámica del modelo , en donde se integran los efectos del entorno con las características individuales, como la autoestima, dominio. Encantándose un comportamiento positivo cuando al existir una sensación de dominio se controlan los estresores del medio y por ende la aceptación de retos y cambios que finalizan en el bienestar del individuo.

Otro modelo, que figura en la lista es el modelo psicológico cognitivo, que indica que los proceso de percepción e interpretación son los que determinan el estado de los procesos psicológicos del individuo, en caso de existir una sobre carga de información es allí cuando se producen los efectos negativos en la salud. Este modelo deja de lado las condiciones que son propias del ambiente y se limita a una perspectiva subjetiva. OIT (2001).

De otro lado, la teoría del ajuste persona – entorno (P-E), la conceptualización de este modelo consiste en que la identificación del equilibrio entre la persona y el entorno. La persona compuesta por dimensiones correspondiente a las necesidades y capacidades y el entorno que tiene ofertas y oportunidades. Entre más se ajusten en la misma medida más funcional es el individuo para la labor y así mismo, que la labor pueda ser realizada por el trabajador en forma exitosa. OIT (2001).

Así pues, otro modelo que logra la atención es el modelo de desequilibrio Esfuerzo – Recompensa de Siegrist (1996- 1998), el cual cita que cuando existe una diferencia entre los esfuerzo que el trabajador realiza en su trabajo, frente a las recompensas que recibe a cambio de él, existe una alta probabilidad de desarrollar síntomas de estrés. Cuando el intercambio entre el rol que el individuo realiza y la recompensa se dan de forma exitosa se genera auto regulación (autoestima – autoeficacia – sentimiento de pertenencia a un grupo social) en el sujeto, su consecuencia es la generación de bienestar y salud. El modelo contempla tres constructos: en primer lugar el de seguridad laboral, en segundo lugar el de diferencias individuales en la percepción del desequilibrio – sobrecompromiso – . Díaz, M. A. J. (2009).

El esfuerzo , entonces, tiene dimensiones extrínsecas que aporta la organización (demandas físicas y cognitivas) e intrínsecas que provienen del trabajador (patrón de afrontamiento). La retribución frente al esfuerzo realizado traducido en salario, apoyo organizacional y seguridad laboral generan la sensación de salud y bienestar laboral. Díaz, M. A. J. (2009). Un ejemplo de las consecuencias del desequilibrio , son las condiciones ocupacionales, cuando ellas no generan estabilidad, y no son garantes del cumplimiento de las expectativas del trabajador, genera amenaza a las funciones del auto regulación del individuo.

Por último se revisara el modelo dinámico de Villalobos (1997), éste modelo refiere que existen factores de riesgo psicosocial, ya sea intralaboral – extralaboral – condiciones del individuo) son determinantes del estrés de acuerdo a la intensidad y tiempo de exposición en que se presenten y pueden generar consecuencias a nivel emocional, a nivel cognoscitivo, a nivel del comportamiento social y laboral y fisiológico, es decir en todas las áreas a las que pertenece el individuo. los niveles de afectación pueden darse de forma aguda, crónica o cotidiana. Los agudos cuando la exposición es de duración corta pero con una intensidad alta, los crónicos cuando presentan intensidad y frecuencia de ocurrencia variable. Y los cotidianos cuando tanto la intensidad como la duración son bajos, generando consecuencias leves.

Dado que los modelos demanda control, el modelo de desequilibrio esfuerzo recompensa y el modelo dinámico no son excluyentes, se pueden complementar para el diagnóstico de los riesgos psicosociales y tener en cuenta todas las dimensiones de las que trata cada modelo.

En Colombia , la resolución 2646 de 2008 define el riesgo psicosocial como las condiciones psicosociales que al identificarlas y evaluarlas muestran efectos negativos en la salud de los trabajadores. Los factores de riesgo que contempla son a nivel intralaboral: la gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo social del trabajo, condiciones de la tarea, carga física, condiciones del medio ambiente del trabajo, interfase persona tarea, jornada de trabajo, compensación. A nivel extralaboral el uso del tiempo libre, tiempos de desplazamiento, redes de apoyo, características de la vivienda y acceso a servicios de salud. Y a nivel individual : ubicación socio demográfica, condiciones de salud, y característica de personalidad.

Por ello, más allá del cumplimiento de las exigencias legales, se han desarrollado en el mercado diversas metodologías de evaluación psicosocial, cada una de ellas con unas características propias, pero con el objetivo común de identificar y valorar los factores de riesgo en el trabajo. Estos métodos, orientados a estimar la magnitud de los riesgos que no se hayan podido evitar, deberán de aportar la información necesaria para que puedan tomarse las medidas de intervención adecuadas.

Además, no hay que olvidar que la evaluación ha de formar parte integral del proceso de evaluación de riesgos y del plan de prevención de la empresa y que, por tanto, éste deberá formar parte de sistemas de gestión y planes de auditorías de prevención.

La integración de la prevención igualmente se deberá poder considerar y para ello, se hará necesario definir y seguir unos criterios que permitan la máxima autonomía posible de las distintas unidades funcionales y productivas de la empresa. El éxito dependerá de la organización del trabajo y en gran medida de la iniciativa, la participación y el compromiso de todos los integrantes de la empresa (Moré, 2012).

En Colombia para la evaluación de factores de riesgos psicosociales el Ministerio de la Salud y Protección Social (2010), en conjunto con la universidad Javeriana, diseñó como instrumento una batería que evalúa los riesgos intra y extralaborales, así como los individuales. Esta determinación se basó en los resultados de la primera encuesta nacional sobre condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en donde predominó, en mayor medida, la prevalencia a exposición a estos factores de riesgo.

La batería consta de una presentación, así: manual general, cuestionario de factores de riesgo intralaboral y extralaboral, guía para el análisis psicosocial de puesto de trabajo, guía de

entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo intralaboral y cuestionario para la evaluación del estrés.

El Modelo de análisis de los factores psicosociales, bajo el cual se realizaron los instrumentos que comprenden la batería, “retoma elementos de los modelos de demanda control apoyo social del Karasek, Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005).” Ministerio de la Salud y de la Protección Social y Universidad Javeriana (2010).

El modelo de demanda control se basa, como anteriormente se describe y según la organización internacional del trabajo. (2001), en tres características psicosociales presentes en el trabajo, así: las demandas psicológicas que el trabajo exige, su combinación con el control de las tareas y la inversión de capacidades que el trabajador debe hacer.

El modelo de desequilibrio esfuerzo recompensa de Siegrist, también descrito anteriormente, sostiene que un gran esfuerzo sin recompensa social genera el aumento de riesgo de enfermedades cardiovasculares. Las variables bases del modelo son entonces esfuerzo y recompensa social. Ministerio de la Salud y de la Protección Social y Universidad Javeriana (2010).

El modelo dinámico de los factores de riesgo de Villalobos hace referencia a la mutación de factores psicosociales a factores de riesgo, cuando por la exposición en tiempo a la condición que se percibe riesgosa, la intensidad del factor de riesgo, la frecuencia de exposición y el potencial

con que el factor de riesgo produce efectos negativos o en el bienestar del trabajador. Villalobos, G. (2004).

Por ser MYM GARAY S.A.S una empresa localizada geográficamente en Colombia, regida por su legislación, en este caso la resolución 2646 de 2008, se toma como base las definiciones teóricas suministradas en este instrumento, descritas en el manual general de la batería.

En primer lugar, se parte de la definición de los factores psicosociales, distinguiéndose tres tipos de condiciones: las intralaborales, las extralaborales y las individuales. Las condiciones intralaborales son las características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y el bienestar del individuo. Las condiciones extralaborales son aquellas que comprenden el entorno familiar, social y económico del trabajador. Y las condiciones individuales hacen referencia a las características propias del trabajador, así como sus condiciones socio demográficas, aquí también se contemplan aspectos ocupacionales.

Según la batería de riesgo psicosocial, en las condiciones intralaborales se identifican cuatro dominios que lo determinan así: demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales. La demanda de trabajo se refiere a las exigencias que el trabajo impone al individuo. El control sobre el trabajo es la posibilidad que tiene el trabajador de influir y tomar decisiones en la realización de éste. El liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo contemplan la interacción con los superiores jerárquicos y pares. Y, por último, recompensa como la retribución que se obtiene por el servicio prestado, puede ser: financiera, de estima y de posibilidades de ascenso y seguridad en el trabajo.

Del mismo modo, según la batería, en las condiciones extra-labores se consideran las siguientes dimensiones: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonal, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento entre el trabajo y la vivienda y viceversa.

Finalmente, según la batería, las condiciones individuales que determinan positiva o negativamente el riesgo se identifican a partir de información socio – demográfica e información ocupacional. Dichas condiciones influyen en el efecto de los factores de riesgo intra y extralaboral.

### **5.3 Marco legal**

En Colombia la normatividad legal que aplica y hace referencia a la identificación, valoración y prevención del riesgo psicosocial es:

Resolución 002646 de 2008, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. En el marco normativo, esta Resolución representa el esquema de obligatoriedad respecto a la “identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo” de los factores psicosociales en el contexto laboral, por lo que pone de manifiesto la relevancia del tema en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. De igual manera, es la base de definición conceptual de dicho riesgo, al determinar los factores psicosociales como todas las condiciones intralaborales, extralaborales (externo al trabajo) e individuales que, por medio de las percepciones y las experiencias del trabajador, entran en interrelación dinámica y afectan su salud y desempeño laboral.

La misma legislación reconoce unas categorías para cada uno de estos factores. En el caso de los factores psicosociales intralaborales, se contempla la gestión organizacional (prácticas de contratación, formas de liderazgo, formas de pago, tipos de contrato, características de jornada, beneficios, políticas de bienestar, etc.), la organización del trabajo (tecnología, comunicación, demandas cuantitativas y cualitativas, etc.), las características sociales (clima, cohesión, trabajo en equipo, etc.), las condiciones de tarea (roles, carga mental, contenido, carga emocional, nivel de responsabilidad, etc.), la percepción sobre la carga física y las condiciones medioambientales, la interface persona-tarea y el nivel de autonomía, principalmente. Entre los factores extralaborales, la Resolución puntualiza sobre el uso del tiempo libre, el desplazamiento casa-trabajo, las redes de apoyo familiar y social, y la vivienda y el acceso a servicios de salud. Por último, los factores individuales considerados, además de la información sociodemográfica, incluyen la personalidad, los estilos de afrontamiento y las condiciones de salud.

Resolución 1019 de 1989, Art. 10. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Constitución política de Colombia de 1991, Artículo 25, “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

Decreto 1295 de 1994, Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales; Art.2.

Ley 1010 de 2016, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Ley 1616 del 2013, igualmente conocida como Ley de Salud Mental, El objeto de esta Ley es garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, priorizando a los niños, las niñas y adolescentes, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la Atención Integral e Integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 49 de la Constitución y con fundamento en el enfoque promocional de Calidad de vida y la estrategia y principios de la Atención Primaria en Salud. De igual forma se establecen los criterios de política para la reformulación, implementación y evaluación de la Política Pública Nacional de Salud Mental, con base en los enfoques de derechos, territorial y poblacional por etapa del ciclo vital.

Decreto 1072 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en donde se aborda el riesgo psicosocial desde las condiciones y medio ambiente de trabajo, desde los panoramas de factores de riesgo y desde los criterios para la prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial, dentro de las actividades de fomento de estilos de vida y trabajos saludables.

Resolución 1111 de 2017, Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

## **6. Marco metodológico de la investigación**

Con el fin de cumplir con el objetivo, para la presente propuesta se tiene en cuenta como base de investigación la información que aporta la aplicación de los cuestionarios para la

evaluación de factores de riesgo psicosocial, diseñada por el ministerio de la protección social y la universidad javeriana, que aporta datos cuantitativos con una interpretación cualitativa.

Es de anotar, que alcance de este trabajo es académico, en razón a los requisitos legales que exige la normatividad colombiana en su resolución 2646 de 2018, con los cuales en la actualidad no se cuentan.

#### Tipo de Investigación

Conforme a lo anterior se acude entonces a un tipo de investigación descriptiva, el cual busca recolectar información a partir de un cuestionario prediseñado. Es de anotar que los cuestionarios aplicados, por carecer de la licencia de salud Ocupacional, son únicamente con fines académicos. Cabe resaltar que la encuesta de riesgo psicosocial a cargo de la MYM GARAY SAS no ha sido aplicada y en el plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización, está proyectado realizarse para el primer semestre de 2019.

#### Enfoque.

El enfoque de la propuesta es de carácter cuantitativo, pues el origen de la información corresponde a las respuestas que suministra el trabajador durante la aplicación del cuestionario.

#### Método.

Para esta investigación y por la naturaleza de su enfoque se utiliza el método deductivo a partir de la información que resulta de la aplicación de los cuestionarios. La investigación se desarrolla en tres fases.

Fase I: En la primera fase se realiza la aplicación del cuestionario para la identificación de los riesgos psicosociales de las condiciones intra y extralaborales, así como las condiciones individuales.

Fase II: Se realiza el análisis de los resultados que arrojan los ítems extraídos desde diferentes perspectivas, buscando identificar el nivel de riesgo psicosocial al que se encuentran expuestos los trabajadores que ejecutan trabajo en alturas (trabajo de alto riesgo) en la empresa MYM GARAY.

Fase III: Basados en el análisis se formulan a manera de propuesta las recomendaciones que busquen mitigar el riesgo psicosocial de los trabajadores de MYM GARAY SAS.

## **6.1 Recolección de la Información.**

### Instrumentos.

Para la recolección de la información se utiliza el cuestionario de factores de riesgo intralaboral versión forma B (anexo1) que aplica a personas que ocupan cargos dentro de los grupos de auxiliares u operativos, en razón a que, son fácilmente comprendidos por trabajadores con niveles básicos de escolaridad, como es el caso de los trabajadores de M Y M GARAY SAS que realizan trabajo de alto riesgo, trabajo de alturas, cuestionario para la evaluación del estrés (anexo 2) y cuestionario de factores psicosociales extralaborales (anexo 3).

### Consentimiento Informado.

Se cuenta con el consentimiento informado de cada uno de los trabajadores que contestaron los cuestionarios (anexo4)

### Población.

La población de estudio consta de 45 operarios que realizan trabajo en alturas, considerado como de alto riesgo. Labor desarrollada para el montaje y mantenimiento de invernaderos.

#### Muestra.

La muestra para analizar consta de 18 trabajadores pertenecientes a MYM GARAY SAS, que realizan labores de alto riesgo (trabajo en alturas).

Criterios de Inclusión: se incluyen todos los trabajadores de MYM GARAY SAS que realizan labores de alto riesgo (trabajo en alturas), sin importar su edad y escolaridad.

Criterios de Exclusión: se excluyen todos los trabajadores que realicen labores a nivel de piso y aquellos que realizan otras actividades de alto riesgo diferentes al trabajo en alturas, como soldadores. Además, existe exclusión por género. Pues, los empresarios no contratan mujeres para el trabajo en alturas. Este es considerado culturalmente como predominantemente masculino

#### Fuentes de información.

Fuentes primarias: resultados de cuestionarios de identificación de factores de riesgo psicosocial de condiciones intralaborales, condiciones extralaborales y condiciones individuales y análisis de estos.

Fuentes secundarias: Literatura de seguridad y salud en el trabajo, artículos de investigación; batería de riesgo psicosocial del ministerio de la protección social.

## **6.2 Cronograma.**

Se formula un cronograma preliminar de las principales actividades a ejecutar, el cual está sujeto a ajustes conforme al normal desarrollo de estas.

Tabla 1.  
Cronograma de actividades.

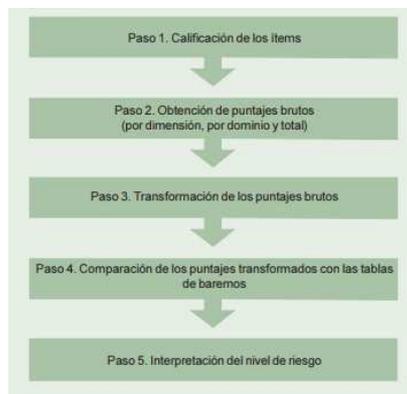
Ítem	Actividad	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto
1	Formulación metodología y preliminares								
2	Revisión y ajustes								
3	Recolección de información							17	
4	Análisis de información							18	
5	Formulación propuesta							29	
6	Construcción documento- informe							30	
7	Correcciones - imprevistos								

Fuente. Elaboración Propia.

### 6.3 Método para el análisis de la información.

El análisis de la información recolectada se realiza a través del proceso descrito en la figura 1. Así: a siguiente forma, se capturan los datos a través del aplicativo que suministra el Ministerio de la Salud y de la Protección Social y Universidad Javeriana (2010), se realizó la calificación de los ítems, obtención de los puntajes brutos, transformación de los puntajes brutos, comparación de

los puntajes transformados con las tablas de baremos, finalizando con el informe general para la empresa MYM GARAY S.A.S.



*Figura 3.* Proceso de Calificación de cuestionario de factores de riesgo.  
Fuente. MinSalud y Universidad Javeriana (2010)

## 7. Análisis financiero

El análisis financiero permite identificar la inversión real que tendrá la ejecución del proyecto, para el caso la formulación de Propuesta para Mitigar el Riesgo Psicosocial de Trabajadores en Alturas de MYM GARAY S.A.S. En este caso se identificarán los activos fijos y el capital de trabajo que permitirán la consecución de las tareas planteadas.

En la definición de los activos fijos deben ser contemplados los depreciables (maquinaria y equipo) y los amortizables (inversiones que serán deducibles de futuros ingresos), para estos últimos se asumirá que el grupo de trabajo será contratado por MYM GARAY SAS., para la aplicación de esta en la organización. Por otra parte, se asumirá dentro del capital de trabajo los servicios prestados por los profesionales quienes elaboran la propuesta y la caja inicial que cubrirá visitas de campo.

Tabla 2.  
Análisis Financiero.

Ítem	Actividad	Unidad	Cantidad	V/r Unitario	V/r Total
1	Activos Fijos Depreciables				
	Alquiler de salón	Und.	1	60.000	60.000
2	Activos fijos amortizables				
	Servicios Públicos - Equipos y				
	Herramientas de oficina	Und.	1	100.000	100.000
3	Capital de trabajo				
	Honorarios	Horas	40	60.000	2.400.000
	Tiempo invertido de los empleados	Horas	18	6.250	112.500
<b>Total propuesta</b>					<b>2.672.500</b>

Fuente. Elaboración propia

## 8. Resultados

Como resultado de la aplicación de los 18 cuestionarios se encuentran los siguientes datos:

### Condiciones individuales

Información socio demográfica: el 100% de la muestra comparte las siguientes condiciones:

Tabla 3.  
Condiciones sociodemográficas.

Variable	Descripción
Sexo	Masculino
Ocupación o profesión	Emplasticador
Estrato Socioeconómico	2

Fuente. Elaboración Propia

*Edad:* La edad calculada a partir del año de nacimiento la edad promedio de la muestra se encuentra en 37 años: la persona más joven de 23 años y la persona mayor con 54 años.

*Estado civil:* Del total de la muestra el 50% de las personas está Casado/Unión libre, el 39% es soltero y el 11% es separado/divorciado.

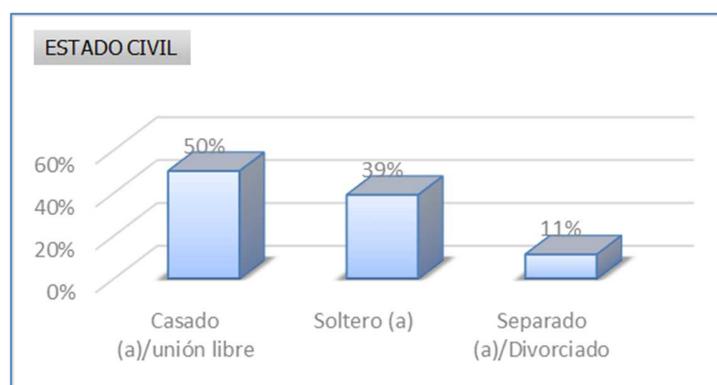


Figura 4. Estado civil. Elaboración propia.

*Grado de escolaridad:* Del total de la muestra el 44% del nivel de escolaridad de las personas es bachillerado incompleto, el 39% es de bachillerado completo, el 11% es de primaria completa y el 6% corresponde a primaria incompleta.

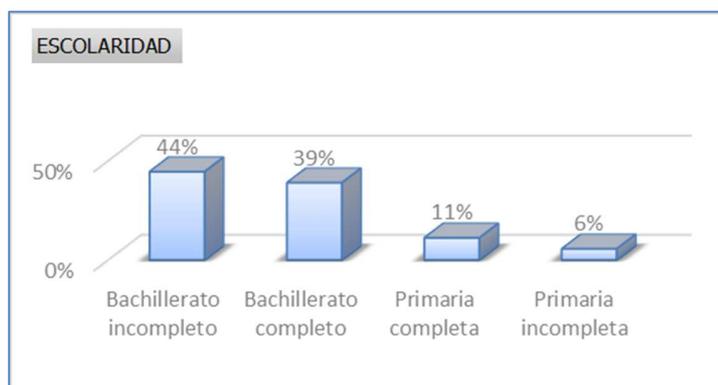


Figura 5. Grado de escolaridad. Elaboración propia.

*Lugar de Residencia Actual:* Del total de la muestra el 78% reside en el municipio de Madrid, el 17% en Facatativá y el 6% en Tabio, todos éstos ubicados en el departamento de Cundinamarca.

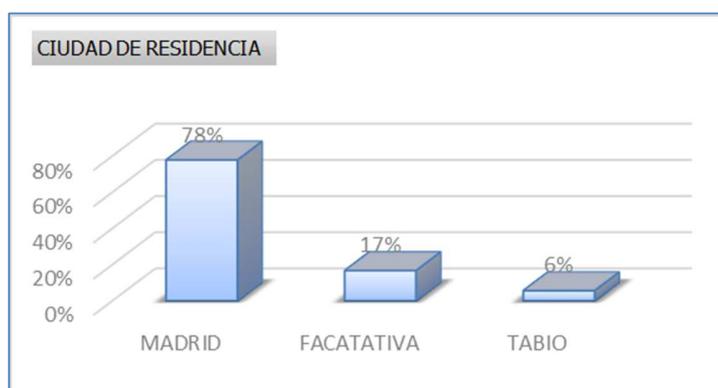
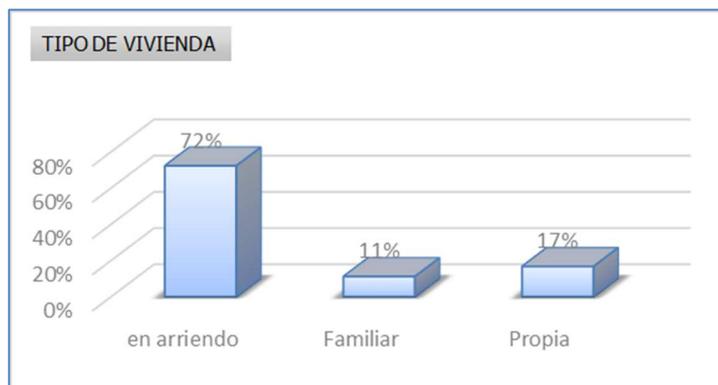


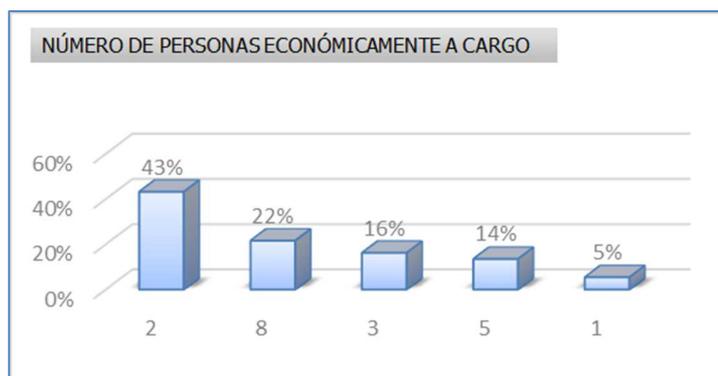
Figura 6. Lugar de residencia. Elaboración propia.

*Tipo de vivienda:* Del total de la muestra el 72% de las personas vive en arriendo, el 17% en casa propia y el 11% en vivienda familiar.



*Figura 7.* Tipo de vivienda. Elaboración propia.

*Número de Personas económicamente a cargo:* Del total de la muestra el 43 % de las personas tiene 2 personas a cargo, seguido por el 22% que tiene 8 personas a cargo, 16% tiene 3 personas a cargo; el 14% tiene 5 personas a cargo y finalmente el 5% tiene 1 persona a cargo.



*Figura 8:* Número de persona a cargo. Elaboración propia.

*Información ocupacional:* En relación con la información ocupacional, El 100% de la muestra cuenta con información común respecto a su condición ocupacional, descrita en la tabla 4.

Tabla 4.  
Condiciones ocupacionales

Variable	Descripción
Antigüedad en la empresa	Menos de un año
Nombre del Cargo	Operario Oficios Varios III
Tipo de Cargo	Operativo
Antigüedad en el cargo actual	Menos de un año
Departamento o sección de la empresa donde trabaja	Gestión Operativa
Tipo de Contrato	Temporal menos de un año
Horas de trabajo diarias	7 horas
Modalidad de pago	Una parte fija y otra variable

Fuente. Elaboración Propia

*Lugar de trabajo:* Del total de la muestra el 83 % de las personas trabaja en Madrid y el 17% en Tabio, los dos municipios ubicado en el departamento de Cundinamarca.

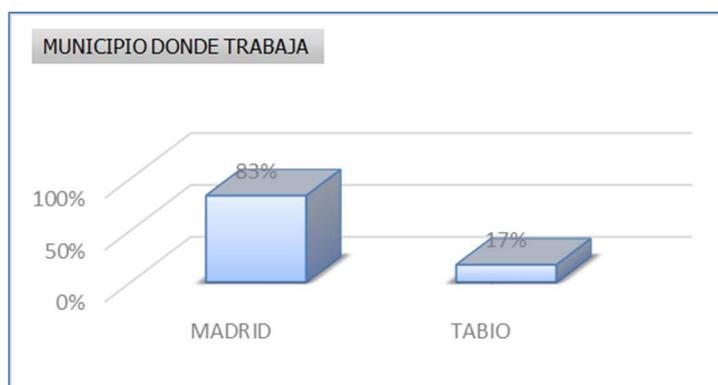


Figura 9. Lugar de trabajo. Elaboración propia.

#### Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral

Para la presentación de los resultados se usa el modelo propuesto por el Ministerio de Salud y de la Protección Social (2010). Tabla 5.

Tabla 5.

Informe de resultados del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral – forma b

<b>DATOS GENERALES DE LA EMPRESA</b>	
<b>Nombre de la empresa:</b>	<b>MYM GARAY SAS</b>
<b>Número de identificación (ID):</b>	<b>800064982-4</b>
<b>Cargo:</b>	<b>OPERARIO OFICIOS VARIOS III</b>
<b>Departamento o sección:</b>	<b>GESTIÓN OPERATIVA</b>
<b>Fecha de aplicación del cuestionario:</b>	<b>17 de julio de 2018</b>
<b>DATOS DEL EVALUADOR</b>	
<b>Nombre del evaluador:</b>	<b>Carmen Elisa Acosta Garay</b>
<b>Número de identificación (c.c.):</b>	<b>52432954</b>
<b>Profesión:</b>	<b>Psicóloga</b>
<b>Postgrado:</b>	<b>Especialista en Gerencia de RRHH</b>
<b>No Tarjeta profesional:</b>	<b>T.P. 110972</b>
<b>No. Licencia en salud ocupacional*:</b>	<b>NA - Solo con fines académicos</b>

<b>RESULTADOS DEL CUESTIONARIO</b>			
<b>Dominios</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Puntaje (transformado)</b>	<b>Nivel de riesgo</b>
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	40.0	MUY ALTO
	Relaciones sociales en el trabajo	46.1	MUY ALTO
	Retroalimentación del desempeño	74.1	MUY ALTO
<b>LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO</b>		<b>50.0</b>	<b>MUY ALTO</b>
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	48.1	MUY ALTO
	Capacitación	16.2	BAJO
	Participación y manejo del cambio	52.7	ALTO
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	39.9	ALTO
	Control y autonomía sobre el trabajo	29.6	SIN RIESGO
<b>CONTROL SOBRE EL TRABAJO</b>		<b>41.0</b>	<b>ALTO</b>

Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	46.5	ALTO
	Demandas emocionales	00.0	SIN RIESGO
	Demandas cuantitativas	27.0	BAJO
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	16.6	BAJO
	Demandas de carga mental	41.6	SIN RIESGO
	Demandas de la jornada de trabajo	23.1	SIN RIESGO
<b>DEMANDAS DEL TRABAJO</b>		<b>27.0</b>	<b>BAJO</b>
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	28.1	MUY ALTO
	Reconocimiento y compensación	25.2	ALTO
<b>RECOMPENSAS</b>		<b>26.0</b>	<b>ALTO</b>
<b>TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL</b>		<b>38</b>	<b>ALTO</b>

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral

Para la presentación de los resultados se usa el modelo propuesto por el Ministerio de Salud y de la Protección Social (2010). Tabla 6.

Tabla 6.  
Informe de resultados del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.

<b>RESULTADOS DEL CUESTIONARIO</b>		
<b>Dimensiones</b>	<b>Puntaje (transformado)</b>	<b>Nivel de riesgo</b>
Tiempo fuera del trabajo	<b>27.1</b>	<b>MEDIO</b>
Relaciones familiares	<b>37.0</b>	<b>ALTO</b>
Comunicación y relaciones interpersonales	<b>47.5</b>	<b>MUY ALTO</b>
Situación económica del grupo familiar	<b>37.5</b>	<b>ALTO</b>
Características de la vivienda y de su entorno	<b>20.2</b>	<b>ALTO</b>
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	<b>39.3</b>	<b>ALTO</b>
Desplazamiento vivienda – trabajo –	<b>11.8</b>	<b>BAJO</b>
<b>TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO</b>	<b>31.43</b>	<b>ALTO</b>

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial evaluación del estrés.

Para la presentación de los resultados se usa el modelo propuesto por el Ministerio de Salud y de la Protección Social (2010). Tabla 7.

Tabla 7.

Informe de resultados del cuestionario para la evaluación del estrés – tercera versión

<b>RESULTADOS DEL CUESTIONARIO</b>		
	<b>Puntaje (transformado)</b>	<b>Nivel de estrés</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		
<b>SÍNTOMAS DE ESTRÉS</b>	<b>9.7</b>	<b>BAJO</b>

### 9. Análisis de resultados

Para el análisis de los resultados se toma como referencia la interpretación por niveles de riesgo que aporta el Ministerio de Salud y de la Protección social (2010). A través del modelo de informe de resultados de cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B, de igual forma, se utiliza el modelo, para la interpretación de los resultados de cuestionario de factores de riesgo extralaboral, y para la interpretación de los resultados de cuestionario para la evaluación del estrés.

---

**Interpretación genérica de los niveles de riesgo intralaboral - extralaboral**

---

- 
- *Sin riesgo o riesgo despreciable*: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
  - *Riesgo bajo*: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
  - *Riesgo medio*: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
  - *Riesgo alto*: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
  - *Riesgo muy alto*: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
-

---

### Interpretación genérica de los niveles de estrés — tercera versión

---

- *Muy bajo*: ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.
- *Bajo*: es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.
- *Medio*: la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
- *Alto*: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
- *Muy alto*: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de

riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Interpretación de resultados de factores de riesgo psicosocial intralaboral:

Los trabajadores de MYM GARAY SAS, en el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo obtiene una puntuación de riesgo muy alto, motivado en primer lugar, por las características del liderazgo, con una comunicación ineficiente con el grupo de trabajo, baja planificación, así como el no reconocimiento de otras figuras de autoridad diferentes al Gerente. En segundo lugar, motivado por relaciones sociales, en donde predomina la desconfianza y trato irrespetuoso entre compañeros. Y, en tercer lugar, por carecer de retroalimentación frente al desempeño de los colaboradores, pues no se tiene establecido un sistema de evaluación que permita dar el feedback adecuado.

En el Dominio de control sobre el trabajo, se obtiene una puntuación de riesgo alto. Observándose que, en la dimensión de claridad de rol, que traduce en no conocer las especificaciones del cargo, sus objetivos y autonomía, los resultados que se esperan y el impacto del cargo dentro de la organización. Frente a la dimensión de capacitación se evidencia un riesgo bajo, así como en la dimensión de control y autonomía sobre el trabajo, resultado, en el caso de capacitación, de la existencia de un plan de capacitación acorde con las necesidades de la población. Y en el caso de autonomía sobre el trabajo, por el margen de decisión que cuentan que radica en la naturaleza de las labores que ejecutan. Por otro lado, en la dimensión relacionada con participación y manejo del cambio y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, el nivel de riesgo puntúo Alto, en primer lugar, en razón a la inadecuada

comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos, así como la resistencia al cambio observada en la alta dirección. Y en segundo lugar por la misma naturaleza de la labor operativa que realizan los trabajadores.

En el dominio de demandas del trabajo el resultado es riesgo bajo, todas las dimensiones evaluadas en este dominio aportan a dicha puntuación, excepto aquella relacionada con demandas ambientales y de esfuerzo físico, que puntúa alto, en razón a la naturaleza de la labor – trabajo en alturas –, así como, las condiciones físico - ambientales al trabajar a la intemperie y existe poca probabilidad de poderlas modificar.

Para el dominio de recompensa, el resultado es riesgo alto, principalmente generado por la percepción de inestabilidad laboral, la no existencia de actividades de bienestar hacia los trabajadores y no tener en cuenta el desempeño del trabajador para oportunidades de cambio a nivel laboral.

#### Interpretación de resultados de factores de riesgo psicosocial extralaboral:

Los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaboral arrojan como resultado general una puntuación de riesgo alto. De las 7 dimensiones contenidas en este dominio cuatro de ellas puntuaron con riesgo alto, correspondientes a relaciones familiares, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, e influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, puntuación obtenida debido a la inadecuada comunicación, redes familiares disfuncionales, características sociodemográficas de los trabajadores que dificultan tener una adecuada calidad de vida.

Las dimensiones de tiempo fuera del trabajo, arrojó una puntuación de riesgo medio motivada por la calidad de tiempo que destinan a sus grupos familiares y finalmente la dimensión del desplazamiento vivienda trabajo y viceversa arrojaron una puntuación de riesgo bajo, pues, el

100% de la población viven cerca a lugar de trabajo y los tiempos de desplazamiento son cortos, gracias a la ubicación geográfica de la empresa.

Interpretación de resultados de factores de riesgo psicosocial evaluación del estrés:

El resultado del cuestionario de factores de riesgo psicosocial que evalúa el estrés puntuó muy bajo, es decir que no hay de síntomas fisiológicos, de comportamiento social, psicoemocionales, intelectuales y laborales de estrés, o existe rara vez por lo que no merece desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.

**10. Propuesta para la mitigación del riesgo psicosocial asociados al ambiente laboral operativo de trabajo en alturas en la empresa MYM GARAY S.A.S**

Dado los resultados obtenidos de la aplicación de los cuestionarios para la evaluación del riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y de condiciones individuales, y su respectiva interpretación, se sugiere que la Propuesta para Mitigar el Riesgo Psicosocial de Trabajadores en Alturas de MYM GARAY S.A.S. que intervenga las tres condiciones con categorías de intervención primaria, secundaria y terciaria.

**1. Identificación de la propuesta**

*Nombre de la propuesta:* Propuesta para la mitigación del riesgo psicosocial asociados al ambiente laboral operativo de trabajo en alturas en la MYM GARAY S.A.S.

*Lugar:* Empresa ubicada en Colombia, en el perímetro urbano del municipio de Madrid Cundinamarca, en la dirección calle 1 No 21- 38, barrio Sosiego.

*Institución responsable:* La organización M Y M GARAY SAS en Alianza con la Universidad ECCI.

*Responsable de la Propuesta:* Carmen Elisa Acosta Garay. Psicóloga de la Universidad Católica de Colombia, especialista en Gerencia de Recursos Humanos, certificada en Coaching Multidimensional, especialista en formación de Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad ECCI, con actitud emprendedora y competencias de orientación al logro, trabajo en equipo y cooperación, liderazgo, pensamiento analítico; calificado para desempeñarse como Líder del proyecto, actualmente responsable del área de seguridad y salud en el trabajo en MYM GARAY SAS.

*Descripción de la Propuesta:* La empresa M Y M GARAY S.A.S, cuya actividad económica es la realización de otras obras de ingeniería civil (montajes y mantenimiento de invernaderos), que localiza la ejecución de estas obras en el sector floricultor, en la actualidad cuenta con 120 trabajadores de los cuales el 50% son operarios que realizan actividades de alto riesgo - trabajo en alturas- y actualmente realiza la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST), observándose que existen factores de riesgo psicosocial en su entorno intralaboral, extralaboral y de carácter personal que requieren ser abordados.

La propuesta, netamente de carácter académico, busca mitigar el riesgo psicosocial asociado a los en M Y M GARAY SAS, fortaleciendo positivamente el SG-SST, por lo tanto, el bienestar de sus trabajadores.

## **2. Desarrollo de la Propuesta**

### *2.1. Justificación*

En Colombia la legislación exige – Decreto 1072 Art. 2.2.4.2.2.18, Art.2.2.4.6.2 Literal 36, Art. 2.2.4.6.12 Literal 4, Art.2.2.4.6.16 Literal 6 y 7, Art. 2.2.4.6.21 Literal 8 y Art.2.2.4.6.22 Literal 6 – la implementación de un sistema que asegure la realización de actividades de promoción de la salud, la prevención y el control de los riesgos.

Este sistema deberá ser adoptado por quien realiza una contratación y contiene una serie de responsabilidades para todos los actores del sector del trabajo (empleador, empleados, administradoras de riesgos profesionales).

Dentro de las actividades de prevención es necesario realizar la vigilancia epidemiológica, que según la definición aportada por la ley 1072 de 2015 es la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos , para llevar a cabo una oportuna planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

En primer lugar, a raíz de los resultados que arrojó a primera y segunda encuesta nacional de condiciones de salud trabajo en el sistema general de riesgos profesionales, realizada en el 2007y 2013 respectivamente. En donde se encontró una prevalencia de exposición a agentes de riesgo psicosociales de condiciones intralaborales, extralaborales y de condiciones individuales. Como resultados de la primera encuesta, figuran variables que afectan a nivel intralaboral, la atención al público y el trabajo monótono, así como la no claridad percibido por el trabajador sobre la definición de responsabilidad y la indicación de lo que se espera También se observó, acoso laboral, a nivel extralaboral el tiempo de desplazamiento desde y hacia el trabajo, la percepción de seguridad del sitio de trabajo.

Como resultados de la segunda encuesta se halló, que los empleadores perciben que se presenta en el sitio de trabajo en un 38% el factor de riesgo asociados al trabajo monótono y repetitivo; en un 67,2% factores de riesgo asociados a la atención directamente al público, y en con mayor puntuación incluso por encima de los factores de riesgo osteomuscular el factor de riesgo asociado a la no definición clara de las responsabilidades con un 74%. Los trabajadores reportaron en un 36% que es necesario atender a varias taras al mismo tiempo, en un 47.7% deben mantener un nivel de atención muy alto; y más del 60% de los trabajadores debe atender usuarios. El 43% de los trabajadores reporta que debe realizar su trabajo de forma muy rápida o con plazos muy estrictos. La tercera parte de los trabajadores, el 33,02% experimenta apremio de tiempo porque siempre o casi siempre le trabajo les impide parar cuando así lo deciden.

En segundo lugar, los resultados del diagnóstico de riesgo psicosocial realizado a los trabajadores de MYM GARAY que realizan labores en alturas, en relación con factores de riesgo psicosocial intralaboral que los trabajadores de MYM GARAY SAS, en el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo obtiene una puntuación de riesgo muy alto, motivado en primera instancia, por las características del liderazgo. En segunda instancia, motivado por relaciones sociales. Y, en tercera instancia, por carecer de retroalimentación frente al desempeño de los colaboradores, pues no se tiene establecido un sistema de evaluación que permita dar el feedback adecuado.

En el dominio de control sobre el trabajo, se obtiene una puntuación de riesgo alto. por no conocer las especificaciones del cargo, sus objetivos y autonomía, los resultados que se esperan y el impacto del cargo dentro de la organización. En relación con la dimensión de participación y manejo del cambio y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, el nivel de riesgo puntúo Alto, resultado de la inadecuada comunicación entro los diferentes niveles

jerárquicos, de la resistencia al cambio observada en la alta dirección y por la misma naturaleza de la labor operativa que realizan los trabajadores.

En el dominio de recompensa, el resultado es riesgo alto, principalmente generado por la percepción de inestabilidad laboral, la no existencia de actividades de bienestar hacia los trabajadores y no tener en cuenta el desempeño del trabajador para oportunidades de cambio a nivel laboral.

En relación con factores de riesgo psicosocial extralaboral los resultados obtenidos arrojaron una puntuación de riesgo alto. De las 7 dimensiones contenidas en este dominio cuatro de ellas puntuaron con riesgo alto, correspondientes a relaciones familiares, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, e influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, puntuación obtenida debido a la inadecuada comunicación, redes familiares disfuncionales, características sociodemográficas de los trabajadores que dificultan tener una calidad de vida baja.

La propuesta, promueve la mitigación del riesgo psicosocial y el trabajo digno, siendo éste una parte importante en el desarrollo de la vida individual y social de los trabajadores de M Y M GARAY S.A.S. Adicionalmente, este busca impactar positivamente, primero, a la organización, no solo minimizando los gastos que conlleva tener trabajadores enfermos o lesionados, sino en el aumento de la productividad y la imagen que se muestra ante los clientes. Segundo, a la familia en términos económicos. Y, por último, a la sociedad, ya que las empresas activan la economía y elevan la calidad de vida de sus integrantes.

## *2.2. Beneficiarios*

La población objeto es el total de trabajadores de MYM GARAY SAS que corresponde a 120 trabajadores.

### *2.3. Objetivos*

Prevenir y mitigar el riesgo psicosocial asociado al ambiente laboral en la empresa MYM GARAY S.A.S.

### *2.4. Objetivos específicos*

Establecer medidas de prevención primaria para los factores de riesgo de condiciones intralaborales y extralaborales e individuales.

Determinar actividades de prevención secundaria para los factores de riesgo de condiciones intralaborales y extralaborales e individuales.

Definir actividades de atención terciaria alineadas con el programa de reincorporación laboral existente en MYM GARAY SAS.

### *2.5. Metas*

Aportar a MYM GARAY SAS, relación de estrategias de prevención primaria del riesgo psicosocial.

Entregar a MYM GARAY SAS tácticas de prevención secundaria del riesgo psicosocial.

Crear flujograma de atención terciaria para casos detectados de enfermedad laboral a causa del riesgo psicosocial.

### *2.6. Actividades del proyecto*

Las actividades del proyecto se plantean desde tres categorías, así: intervención primaria, intervención secundaria e intervención terciaria. En primer lugar, la intervención primaria,

consiste en actividades que eviten la presencia de enfermedades a causa del riesgo psicosocial. En segundo lugar, La intervención secundaria que consiste en detectar de forma precoz la presencia de enfermedades cuya base biológica es la exposición a riesgo psicosocial y generar actividades que permitan retrasar su aparición. Y, finalmente la intervención terciaria, que hace referencia al tratamiento y rehabilitación de los trabajadores que presenten enfermedades cuya base ha sido el riesgo psicosocial. Cooper y Cartwright (2001).

*2.6.1. Estrategias de prevención primarias del riesgo psicosocial a nivel intralaboral, extralaboral e individual*

En la matriz expuesta en la tabla 8. Estrategias de prevención primaria del riesgo psicosocial. Se observan las acciones, el constructo que busca impactar, las actividades puntuales para el cumplimiento de las acciones nominadas.

Tabla 8.  
Estrategias de prevención primaria del riesgo psicosocial

<i>Acciones</i>	<i>Constructo</i>	<i>Actividades</i>
Establecer la política de prevención de riesgo psicosocial	Condiciones intralaborales	1. Establecer reunión con la alta dirección para establecer la política de prevención de riesgo psicosocial.
	Condiciones intralaborales	2. Estrategias de permanencia en el mercado que mejoran las condiciones ocupacionales actuales de incertidumbre a una estabilidad laboral y de condiciones salariales
	Condiciones intralaborales	3. Documentarla y conservar la política de prevención de riesgo psicosocial
	Condiciones intralaborales	4. Notificación a partes interesadas (internas – externas)
Realizar la vigilancia epidemiológica.	Condiciones intralaborales	1. Analizar el ausentismo y determinar si se encuentra relacionado con el riesgo psicosocial
	Condiciones intralaborales	2. Aplicación del a encuesta de riesgo psicosocial y análisis de resultados

<i>Acciones</i>	<i>Constructo</i>	<i>Actividades</i>
Realizar la evaluación y desempeño del trabajador	Condiciones intralaborales	1. Diseño del procedimiento para la evaluación de desempleo de los trabajadores.
	Condiciones intralaborales	2. Aplicar evaluación de desempeño
	Condiciones intralaborales	3. Retroalimentación de resultados
Fortalecer equipos intraempresariales de participación como el Comité de Convivencia y el Comité paritario de Seguridad y salud en el trabajo	Condiciones intralaborales	1. Capacitar en riesgos psicosociales a sus participantes
	Condiciones intralaborales	2. Involucrarlos en las actividades de las diferentes categorías de intervención
	Condiciones intralaborales	3. Generar espacios entre estos equipos y el resto de los trabajadores con el fin de promover la participación.
Promover la comunicación y el trabajo en equipo de todos los niveles de la organización	Condiciones intralaborales	1. Realizar talleres participativos con temas de: comunicación efectiva - escucha – trabajo en equipo – tolerancia
	Condiciones extralaborales	2. Extender talleres a la familia del trabajador esposas y esposos, hijos según su nivel de desarrollo.
Diseñar el programa de bienestar	Condiciones Intralaborales	1. Ejecutar actividades recreativas al interior de la organización que promuevan la confianza en todos los niveles de la organización
	Condiciones extralaborales	2. Extender actividades recreativas a la familia que promuevan la confianza y solidifiquen el apoyo familiar.
	Condiciones individuales	3. Realizar convenios con entidades educativas que permitan la culminación de educación formal del trabajador.
	Condiciones extralaborales	4. Extender los beneficios de los convenios de educación formal y no formal a la familia del trabajador
	Condiciones extralaborales	5. Consolidar apoyo con la CCF para la adquisición de vivienda, a través de los diferentes subsidios existentes.
	Condiciones extralaborales	6. Establecer políticas de permisos remunerados para asistencia del cuidado de los hijos, necesidad latente en los trabajadores.
	Condiciones extralaborales	7. Establecer auxilios económicos para casos de calamidad domestica

<i>Acciones</i>	<i>Constructo</i>	<i>Actividades</i>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hospitalización</li> <li>• Enfermedades graves en familiares</li> <li>• Inundaciones – incendios</li> </ul>
	Condiciones extralaborales	8. Realizar convenios con entidades públicas para acceso a escuelas deportivas del municipio para el trabajador y sus hijos
	Condiciones individuales	9. Realizar un programa de capacitaciones y/o talleres desde el programa de bienestar que permitan adoptar comportamientos en pro de mejora de la calidad de vida como: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Educación financiera para no financieros</li> <li>• Proyecto de vida</li> <li>• Opciones de recreación (gratuita y/o con costo)</li> <li>• Régimen pensional de prima media y privado</li> </ul>
Implementar plan carrera	Condiciones intralaborales	3. Diseño de un plan carrera en la organización.
Mejorar la calidad de la gestión del equipo humano que realizan los mandos inmediatos.	Condiciones intralaborales	1. Realizar planificación y cronograma de la operación que permita disponer de una información adecuada, suficiente y a tiempo.
	Condiciones intralaborales	2. Elaborar procedimientos para las áreas de apoyo: compras – contabilidad – gestión humana, que permitan dar atención oportuna a los requerimientos de los trabajadores como clientes internos.

### *2.6.2. Estrategias de prevención secundaria del riesgo psicosocial a nivel intralaboral, extralaboral e individual*

La matriz expuesta en la tabla 9. Estrategias de prevención secundaria del riesgo psicosocial. Se observan las acciones, el constructo que busca impactar, las actividades puntuales para el cumplimiento de las acciones nominadas.

Tabla 9.  
Estrategias de prevención secundaria del riesgo psicosocial

<i>Acciones</i>	<i>Constructo</i>	<i>Actividades</i>
Integrar la propuesta para la minimización de riesgo psicosocial a otros programas del SG SST, como el de prevención del riesgo osteomuscular	Condiciones intralaborales	Realizar pausas activas diferenciales : rumboterapia – juegos de concéntrese – juegos de infancia. Que permitan el cambio de la monotonía presente en las actividades diarias.
Integrar la propuesta para la minimización de riesgo psicosocial a otros programas del SG SST, como el de seguridad industrial	Condiciones intralaborales	Realizar mediciones periódicas de puestos de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Iluminación</li> <li>• Ruido</li> </ul>
Campañas de promoción y prevención de la salud	Condiciones intralaborales	Realizar tamizajes cardio vasculares que permitan identificar los trabajadores que se encuentran en alto riesgo y realizar el seguimiento correspondiente
	Condiciones intralaborales	Realizar formación en hábitos de vida saludable: peso ideal, sana alimentación y realización de actividad física.
	Condiciones extralaborales	Extender la formación en hábitos de vida saludable: peso ideal, sana alimentación y realización de actividad física a la familia, por medio de folletos, capacitaciones.
	Condiciones intralaborales	Campañas de prevención del consumo de sustancias psicoactivas lícitas e ilícitas (tabaco – alcohol – estupefacientes)
	Condición intralaborales	Realización de exámenes de pre ingreso, periódico, de retiro y post incapacidades.
	Condiciones extralaborales	Extender campañas de prevención del consumo de sustancias psicoactivas lícitas e ilícitas (tabaco – alcohol – estupefacientes) los hijos de trabajadores que se encuentran en la etapa de desarrollo de la adolescencia.
	Condiciones individuales	Realizar formación en : Autoconocimiento y autoestima. Locus de control interno Estilos de afrontamiento – métodos de relajación – . Toma de decisiones Búsqueda de redes de apoyo Fortalecimiento de habilidades sociales.

2.6.3. *Estrategias de prevención terciaria del riesgo psicosocial a nivel intralaboral, extralaboral e individual*

En la matriz expuesta en la tabla 10. Estrategias de prevención terciaria del riesgo psicosocial. Se observan las acciones, el constructo que busca impactar y las actividades puntuales para el cumplimiento de las acciones nominadas.

Tabla 10.  
Estrategias de prevención terciaria del riesgo psicosocial

<i>Acciones</i>	<i>Constructo</i>	<i>Actividades</i>
Identificación de los casos de enfermedad laboral cuya base son los riesgos psicosociales	Condiciones intralaborales	1. Vigilancia y control epidemiológico para enfermedades laborales cuya base es de riesgo psicosocial
	Condiciones intralaborales	2. Inclusión en el programa de readaptación laboral
	Condiciones intralaborales	3. Realización de exámenes médicos post incapacidad y periódicos
	Condiciones intralaborales	4. Consolidar red de apoyo con entidad prestadora de servicio de recuperación y rehabilitación para el tratamiento oportuno.
	Condiciones Extralaborales	1. Apoyo a la red familiar para la recuperación del trabajador.
	Condiciones individuales	2. Establecer acompañamiento individual al estado psicológico del trabajador afectado.

2.7. *Duración de la propuesta*

Para la ejecución de esta propuesta se determinó el tiempo de 8 meses a partir del día 1 de octubre de 2018 hasta 30 de junio de 2019, cronograma descrito en la Tabla 11.

Tabla 11.  
Cronograma de actividades

CATEGORIA	ACCIONES	oct-18	nov-18	dic-18	ene-19	feb-19	mar-19	abr-19	may-19	jun-19
INTERVENCIÓN PRIMARIA	Establecer la política de prevención de riesgo psicosocial	X								
	Realizar la vigilancia epidemiológica.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Realizar la evaluación y desempeño del trabajador				X	X	X			
	Fortalecer equipos intraempresariales de participación como el Comité de Convivencia y el Comité paritario de Seguridad y salud en el trabajo				X					
	Promover la comunicación y el trabajo en equipo de todos los niveles de la organización		X							
	Diseñar el programa de bienestar				X					
	Implementar plan carrera					X				
	Mejorar la calidad de la gestión del equipo humano que realizan los mandos inmediatos.		X							
INTERVENCIÓN SECUNDARIA	Integrar la propuesta para la minimización de riesgo psicosocial a otros programas del SG SST, como el de prevención del riesgo osteomuscular			X						
	Integrar la propuesta para la minimización de riesgo psicosocial a otros programas del SG SST, como el de seguridad industrial				X					
	Campañas de promoción y prevención de la salud		X	X	X	X	X	X	X	X
INTERVENCIÓN TERCARIA	Identificación de los casos de enfermedad laboral cuya base son los riesgos psicosociales	X		X						X

### 2.8. Recursos y presupuesto de la propuesta

Tabla 5. Recursos humanos, técnicos Financieros

Tipo de Recurso	Recurso	Costo Hora	Unidad	Cantidad	Costo Total
Humanos	Psicóloga	12.500	Hora	500	6.250.000

<i>Tipo de Recurso</i>	<i>Recurso</i>	<i>Costo Hora</i>	<i>Unidad</i>	<i>Cantidad</i>	<i>Costo Total</i>
	Auxiliar de oficina	3.750	Hora	270	1.875.000
	Profesionales de Redes de apoyo (EPS – ARL – CCF , entre otros)	Incluidos en el pago de Seguridad social que se realiza mensual			
	Integrantes de COPASST y comité de convivencia	6.250	Hora	576	3.600.000
Técnicos	Equipos de Oficina y papelería				500.000
Físicos	Alquiler de Salones para capacitaciones	20.000	Hora	27	540.000
Financieros propios del programa de bienestar correspondiente a auxilios	Dinero efectivo por auxilios por calamidad	Pendiente por definir con la alta dirección			
Total presupuesto					12.765.000

### *2.9.Evaluación de la propuesta*

La evaluación de la propuesta se realizará por medio de indicadores de incidencia y prevalencia de enfermedades cuya base sea la exposición a riesgos psicosocial, adicionalmente en los resultados de la encuesta psicosocial que se aplique de forma periódica anualmente y finalmente con el seguimiento al cronograma de actividades.

## 11. Conclusiones

El trabajo académico realizado, permite concluir que:

El perfil sociodemográfico muestra que el 100% de la muestra es de sexo masculino y pertenecen al estrato socioeconómico 2.; predomina con un 50% el estado civil unión libre o casado, seguido por el estado civil de soltero con el 39% y finalmente, el estado civil separado con el 11%; la escolaridad que predomina el bachillerado incompleto y completo con un 44% y 39% respectivamente. En relación con el tipo de vivienda, los trabajadores en su mayoría pagan arriendo con un 72%, y la ciudad donde más se asientan los trabajadores de MYM GARAY SAS es Madrid Cundinamarca.

Se percibe inseguridad laboral en los resultados, ya que en las condiciones ocupacionales, puntuó el 100% con contratos a término fijo menor a un año, con una vinculación temporal inferior a un año y con salarios fijos y variable.

A partir del diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial intralaborales, extralaborales y de condiciones individuales y su respectivo análisis, se genera propuestas para la mitigación del riesgo psicosocial asociado al ambiente laboral del área operativa para la empresa M&M GARAY S.A.S.

A pesar de no haber incluido trabajadores de otras labores en este trabajo académico, la propuesta aplica no solo para el personal que realiza labores de alto riesgo, sino para el total de los trabajadores. Lo anterior basado en la única dimensión evaluada que puede variar del resto de la población es la de demandas ambientales y de esfuerzo físico, situación con baja probabilidad de poderla modificar por la naturaleza de la labor.

Se observa que el factor intralaboral muestra una puntuación de riesgo muy alto, determinado por el dominio de liderazgo, cuya puntuación es de 50, comparada con la escala

proporcionada por la batería es muy alta, las dimensiones base de esta puntuación obtenida fueron relaciones sociales con 46.1, liderazgo con 40 y retroalimentación al desempeño con 74.1. Los puntajes se deben a características de liderazgo inadecuadas, poca planificación de la operación, deficiente comunicación en todos los niveles jerárquicos, carencia de un sistema de evaluación. De igual forma, el dominio de control obtiene una puntuación de riesgo alto, determinada por la falta conocimiento de misión del cargo. En razón a lo anterior, en la propuesta se afianzan acciones a nivel intralaboral que mitiguen este riesgo.

En relación con factores intralaborales que puntuaron bajo, como dimensiones de capacitación con 16,2 y autonomía sobre el trabajo con 29.6, puede explicarse a intervenciones de tipo administrativo, como elaboración y ejecución de un plan de capacitación efectivo. En el caso de la dimensión de demandas del trabajo, cuya puntuación también es baja con 16,6, obedece a la actividad que se realiza, siendo de tipo operativo, así como a la jornada de trabajo en la que se ejecuta.

Es justo analizar el dominio de demanda del trabajo, la dimensión de demandas ambientales y de esfuerzo físico, cuyo resultado puntuó alto con 46.5. dado que el tipo de actividad que se realiza es de alto riesgo (trabajo en alturas), para realizar el mantenimiento y renovación de invernaderos el cual se realiza a la intemperie y se requiere gran esfuerzo físico. Dicha condición es difícil de modificar, por lo tanto, para este caso se incluyeron acciones direccionadas al fortalecimiento individual con énfasis en estrategias de afrontamiento.

De igual forma, como factor intralaboral que puntuó como riesgo alto con 38, es la dimensión de recompensa. Radicando dicho resultado en la ausencia de programas de bienestar, programa de plan carrera. Otra variable que influye en el resultado es la percepción de inestabilidad laboral, al cual es propia del sector al que pertenece la empresa – sector de la construcción.

Por otro lado, es necesario ampliar la cobertura de acciones de bienestar a la familia del trabajador, para mitigar el impacto de los riesgos psicosocial extralaboral cuyo resultado fue de riesgo alto con 31.43.

Dimensiones a favor, relacionados por el riesgo extralaboral, son los tiempos desplazamiento desde y hacia el trabajo con 11.8., situación que se puede utilizar como herramienta para fortalecer actividades de ocio y/o formación después de la jornada laboral.

La evaluación del estrés puntuó muy bajo con 9.7, oportunidad para implementar intervención primaria del riesgo psicosocial.

Existió resistencia por parte de los trabajadores a responder los cuestionarios. Situación generada por la novedad de la actividad, el tipo de preguntas y el destino de la información. Sin embargo, se logró hacer la aplicación a la totalidad de la muestra.

El método e instrumentos utilizados para abordar la problemática se ajustaron a la necesidad siendo pertinentes y efectivos, sin embargo, el elevado tiempo de inversión en la aplicación del cuestionario – 30 minutos por persona - , por la modalidad de aplicación (hetero - lectura y auto diligenciamiento), generó resistencia a la participación, tanto de la alta dirección como del mismo trabajador.

El desconocimiento y falta de experticia en el manejo de los cuestionarios, generó una mayor inversión de tiempo por parte del profesional, en la aplicación, captura y análisis de datos.

Finalmente como profesional, se pudo concluir que la batería diseñada por el Ministerio de la protección social y la Universidad Javeriana es un instrumento completo, basado en modelos teóricos que se ajustan a la realidad de la población trabajadora en Colombia.

De igual forma, la construcción del marco teórico y del estado del arte, permitió conocer herramientas valiosas de instituciones como la OIT, Ministerio de la Protección Social, entre otras., que son de fácil acceso y con información confiable.

## 12. Recomendaciones

Es importante tener en cuenta las siguientes recomendaciones, que surgen a raíz del trabajo académico, con el propósito de enriquecer sus resultados, así mismo, para la realización del programa de prevención de riesgo psicosocial de MYM GARAY, una vez se realice con el profesional que cumpla con los requisitos que determina la normatividad colombiana.

Se recomienda la aplicación de la batería de riesgo psicosocial al total de la población trabajadora, con el fin de realizar una identificación de los riesgos en todos los trabajadores de MYM GARAY SAS, generando un espacio de total confianza con los colaboradores, para que los resultados sean los más ajustados a la realidad.

De acuerdo con lo anterior y con el fin de optimizar el tiempo tanto de los profesionales como de los colaboradores, se propone, realizar una planificación para la aplicación de las encuestas. Una alternativa es la aplicación en grupos diarios de 5 personas máximo. Que permitiría la aplicación en 5 semanas.

Se sugiere a la empresa MYM GARAY SAS, evaluar y generar estrategias que faciliten la implementación y mantención del SG SST, desde la aceptación al cambio, en todos los niveles jerárquicos de la organización.

Se debe mantener vigilancia y control, a través de indicadores, que permitan monitorear el riesgo psicosocial, su incidencia y/o prevalencia de enfermedades asociadas al mismo.

Realizar estudios periódicos con la población trabajadora de MYM GARAY, que permitan identificar la efectividad de la propuesta y generar cambios oportunos en la intervención del riesgo, manteniéndose de esta manera actualizada.

Fortalecer y mantener las redes de apoyo organizacional principalmente con la caja de compensación familiar (CCF), administradoras de riesgos laborales (ARL), administradores de fondos de pensión (AFP), entidades promotoras de salud (EPS), que faciliten la ejecución de las actividades descritas en la propuesta a través de profesionales especializados.

Se recomienda realizar la aplicación de una batería que permita conocer los rasgos de personalidad de los trabajadores que actualmente están vinculados a la compañía, con el fin de clasificar y direccionar puntualmente actividades que minimicen el riesgo psicosocial.

Se recomienda implementar en el proceso de selección un instrumento que permita conocer el rasgo de personalidad de los candidatos, con el fin de incluirlos en los programa de riesgos psicosocial.

Es significativo complementar el diagnóstico con entrevistas semiestructuradas, que permiten contextualizar los resultados de las encuesta para diagnóstico de condiciones intra y extralaborales, así como , las condiciones individuales.

Finalmente, es importante buscar en el sector aliados estratégicos, como universidades, empresas del sector, entidades gubernamentales, que faciliten espacios de cooperación para la atención y mitigación del riesgo psicosocial.

### 13. Referencias

- Velásquez, A. P. (2017). Identificación de los factores de riesgo psicosociales de los trabajadores de una empresa electrificadora de la ciudad de Manizales a partir de la aplicación de los cuestionarios de riesgo psicosociales del Ministerio de la Protección Social colombiano.
- Uribe Pineda, C., Carrillo Pacheco, M., & Salinas García, R. (2018). Riesgos psicosociales, salud y trabajo precario: los trabajadores de la construcción en la Ciudad de Querétaro. RELET - Revista Latinoamericana De Estudios Del Trabajo, 22(35), 125-146. Consultado de [http://alast.info/relet\\_ojs/index.php/relet/article/view/268](http://alast.info/relet_ojs/index.php/relet/article/view/268).
- Gómez, V., Segura Camacho, S., Castrillón, D. & Perilla, L. E. (2016). Estandarización de una batería para la evaluación de factores de riesgo psicosociales laborales en trabajadores colombianos. Acta Colombiana de Psicología, 19(2), 221-238. doi: 10.14718/ACP.2016.19.2.10
- González Muñoz, E. L., & Gutiérrez Martínez, R. E. (2006). La carga de trabajo mental como factor de riesgo de estrés en trabajadores de la industria electrónica. Revista Latinoamericana de Psicología, 38(2), 259-270.
- Prieto Zarta., Chalem Sergio., Ramírez Gil, C.M. (2017). Plan de intervención para disminución del riesgo de trabajo en altura en las torres de comunicaciones de la policía nacional en el departamento de policía de Guaviare. (Programa de posgrados Gerencia en seguridad y salud al trabajo). Escuela Colombiana de carreras industriales.
- Rubio-Castro, N., & Luna-García, J. E. (2015). Análisis del desempeño de la batería de evaluación de factores psicosociales en Colombia. Revista de Salud Pública, 17, 33-46.
- González, Y. L. (2015). Evaluación de la percepción del riesgo ocupacional en trabajadores de una empresa del sector de la construcción en Bogotá DC. Nova, 13(23), 93-107.

- García, R. F. (2013). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. Editorial Club Universitario.
- Díez, F. M. (2007). Formación superior en prevención de riesgos laborales: parte obligatoria y común. Lex Nova.
- Llaneza, F. J. (2007). Ergonomía y psicología aplicada: manual para la formación del especialista.
- Cortés, J. M., & Díaz, J. M. C. (2007). Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo. Editorial Tebar.
- Marco legal de la seguridad y salud en el trabajo recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co>.
- Herrera, G. y Manrique, F. G. (2008). Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales en enfermería. *Aquichan*, 8(2), 243- 256.
- Karasek, R. (2012). El modelo demandas/control: Enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos. En Organización Internacional del Trabajo –OIT (Ed.), *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo* (pp. 34.6-34.15). Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>.
- Moré Montse. (2012). Conferencia. Estado Actual De Las Metodologías De Evaluación De Riesgo Psicosocial. CERPIE.
- Andrade, V. y Gómez, I. C. (2008). Salud laboral: Investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento Psicológico*, 4(10), 9-25.
- Arenas, F. y Andrade, V. (2013a). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de Cali. *Pensamiento Psicológico*, 11(1), 99-113.

Pulido, E. (2013). Investigaciones en factores psicosociales en el trabajo en Colombia: Una revisión.

Ministerio de Salud y de la Protección Social (Julio de 2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Primera encuesta de condiciones de salud y trabajo en el sistema general de riesgos profesionales. (2007). Ministerio de la protección social.

Segunda encuesta Nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos laborales en Colombia. (2013). Ministerio del trabajo.

Sauter, S. L., Murphy, L. R., Hurrell, J., & Levi, L. (2001). Factores psicosociales y de organización. OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, 3ª ed. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Martín Daza, F., & Nogareda Cuixart, C. (1997). NTP 438: Prevención del estrés: intervención sobre la organización. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Martín Daza, F. (1995). NTP 349: Prevención del estrés: intervención sobre el individuo. Instituto nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Año.

Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia & Trabajo*, 6(14), 197-201.

Sauter, S. L., Murphy, L. R., Hurrell, J., & Levi, L. (2001). Factores psicosociales y de organización. OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, 3ª ed. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Martín Daza, F., & Nogareda Cuixart, C. (1997). NTP 438: Prevención del estrés: intervención sobre la organización. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Martín Daza, F. (1995). NTP 349: Prevención del estrés: intervención sobre el individuo. Instituto nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Año.

Seguel Conejeros, K., Navarrete Espinoza, E., & Bahamondes Valenzuela, G. (2017). Explicación de la Accidentabilidad Laboral Basada en Factores de Riesgo Psicosocial y Rasgos de Personalidad en el Transporte Forestal. *Ciencia & trabajo*, 19(60), 157-165. Chile.

León, M. B., & Illada, R. (2013). Valoración del desgaste laboral como riesgo psicosocial. *Revista Ingeniería Industrial*, 12(1). Venezuela

Pérez, C.; Trujillo, J. Caro, Miguel (2017). Protocolo para la prevención de caídas en las actividades de carpado y descarpado de volquetas de la empresa Agregados del Tolima SAS . Escuela Colombiana de Carreras Industriales. Bogota. Colombia.

Cervantes, A.; Posada, L. (2017). Las relaciones interpersonales como factor de riesgo psicosocial en la organización "REDES ELÉCTRICAS", empresa de telecomunicaciones y tecnología, ubicada en la ciudad de barranquilla. Escuela Colombiana de Carreras Industriales. Bogota. Colombia.

Toro, F. R. F., Valles, R. O. G., Rodríguez, A. F. U., Cedeño, I. M., & Valverde, J. C. O. (2018). Investigación: Diseño, construcción y validación de una escala para medir los factores psicosociales y la sintomatología orgánica en el área laboral. *Informes Psicológicos*, 18(1), 95-112. Puerto Rico.

Cusí, P. F. (2012). Salud y trabajo: los nuevos y emergentes riesgos psicosociales (Vol. 206). Editorial UOC. Recuperado de ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral.proquest.com/lib/eccisp/detail.action?docID=3207876>.

Gómez, B. (2017). Manual de prevención de riesgos laborales. Marge Books. España.

Strauss, A. M. G. (2011). Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional en el proceso de evaluación para la calificación de origen de la enfermedad profesional. Bogotá. Colombia.

Enciclopedia de Salud y Seguridad y Salud en el Trabajo, O. E., & en el Trabajo, S. Capítulo 34. Factores Psicosociales y de Organización, Capítulo, 5.

Díaz, M. A. J. (2009). Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales (Doctoral dissertation, Universidad Complutense de Madrid).

Fecha de aplicación: 

dd	mm	aaaa

Número de identificación del respondiente (ID): 

--

## CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

### FORMA B



Libertad y Orden  
**Ministerio de la Protección Social**  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá



## CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

### FORMA B

#### INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **trabajo**.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

#### Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		<del>          </del>		

↑ Respuesta definitiva                      ↑ Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.



Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					



Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos					
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
21	Trabajo en horario de noche					
22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
26	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
28	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
45	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
48	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					
59	Siento que puedo confiar en mi jefe					
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					



Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
85	Mi trabajo en la empresa es estable					
86	El trabajo que hago me hace sentir bien					
87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
88	Hablo bien de la empresa con otras personas					



Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	
No	

Si su respuesta fue  SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
89	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
90	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
91	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
92	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
93	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
94	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
95	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
96	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					
97	Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo					

**ANEXO 3**  
**FICHA DE DATOS GENERALES**



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación  
del respondiente (ID):

--

## FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escríbala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

--

2. Sexo:

Masculino	
Femenino	

3. Año de nacimiento:

--

4. Estado civil:

Soltero (a)	
Casado (a)	
Unión libre	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	
Sacerdote / Monja	



5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico / tecnológico incompleto	
Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

--

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

10. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)

--



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá

11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

--

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señalelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja

--



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá

17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	<input type="checkbox"/>
Temporal de 1 año o más	<input type="checkbox"/>
Término indefinido	<input type="checkbox"/>
Cooperado (cooperativa)	<input type="checkbox"/>
Prestación de servicios	<input type="checkbox"/>
No sé	<input type="checkbox"/>

18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

\_\_\_\_\_ horas de trabajo al día

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	<input type="checkbox"/>
Una parte fija y otra variable	<input type="checkbox"/>
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	<input type="checkbox"/>

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

Fecha de aplicación: 

dd	mm	aaaa

Número de identificación del respondiente (ID): 

--

# CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS TERCERA VERSIÓN



Libertad y Orden  
**Ministerio de la Protección Social**  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá



### CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular .				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas .				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o " no sirve para nada" .				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación  
del respondiente (ID):

--

## CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES



Libertad y Orden

Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá





Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					



Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

### M & M GARAY SAS Y EL PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL ANÁLISIS DE FACTORES PSICOSOCIALES

Yo \_\_\_\_\_,  
identificado con cédula de ciudadanía número \_\_\_\_\_,  
expedida en \_\_\_\_\_, manifiesto que he sido informado del  
objetivo y propósito para participar en el análisis de factores psicosociales.

Conozco que puedo libremente participar aportando información que será utilizada dentro del sistema de vigilancia epidemiológica de factores psicosociales, y a su vez autorizo que la información aportada se incluya en los informes de factores psicosociales por dependencia y/o oficio. En cualquier caso se conservará la confidencialidad de mis datos personales, salvo que se requieran para tomar acciones en beneficio de mi salud o en beneficio de la conservación de la salud y la vida de otras personas.

Cualquiera que sea mi decisión, ésta será respetada por la empresa **M & M GARAY SAS** sin que esta decisión tenga alguna influencia sobre los aspectos laborales que me comprometen, especialmente sin que me acaree sanciones o la pérdida de alguno de los beneficios a los cuales tengo derecho.

Voluntariamente **ACEPTO** participar y aportar información fidedigna y veraz sobre los factores psicosociales y sus efectos en la dependencia o oficio a que pertenezco y en consecuencia firmo con mi documento de identidad.

Firma: \_\_\_\_\_  
Documento de identidad número: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

(Si decide no participar de la encuesta por favor firme a continuación y diligencie lo siguiente:

Voluntariamente **NO ACEPTO** participar y aportar información sobre los factores psicosociales y sus efectos y en consecuencia firmo con mi documento de identidad.

Firma: \_\_\_\_\_  
Documento de identidad número: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_  
Oficio: \_\_\_\_\_  
Dependencia: \_\_\_\_\_  
Ciudad: \_\_\_\_\_