



**“ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL
PERSONAL DE LA EMPRESA MAVELEC”**

Doris Xiomara Meneses Varón

Gloria Alicia Tabares Pulgarin

Guiomar Maldonado Vera

**UNIVERSIDAD ECCI.
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
BOGOTÁ, COLOMBIA.
2019**



ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE
LA EMPRESA MAVELEC

Doris Xiomara Meneses Varón

Gloria Alicia Tabares Pulgarin

Guiomar Maldonado Vera

Presentado A:

Gonzalo Yepes

Director de trabajo

UNIVERSIDAD ECCI

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ, COLOMBIA.

2019

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo analizar los factores de riesgos Psicosociales que afectan la salud Mental de los trabajadores de la empresa Mavelec.

Para la realización de la misma se aplicó la adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague, CoPsoQ a los empleados de la empresa Mavelec ubicada en el municipio de Cajicá, Cundinamarca en donde participaron 19 hombres y una mujer para un total de 20 empleados del área administrativa y de planta en un rango de edades entre los 25 y 45 años.

El resultado puntuó que los factores de riesgos psicosociales más comunes a los que están expuestos corresponden a la dimensión de previsibilidad e inseguridad sobre las condiciones de trabajo. Se encontró también falencias en las siguientes dimensiones exigencias psicológicas cuantitativas, doble sentencia, ritmo de trabajo, claridad de rol, conflicto de rol y claridad de liderazgo.

Palabras Claves

Riesgo Psicosocial, Salud Mental, Estrés laboral, Ritmo de trabajo y Ambiente Laboral.

Abstract

The objective of this research is to analyze the psychosocial risk factors that affect the mental health of the workers of the Mavelec Company.

The adaptation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire, CoPsoQ was applied to the employees of the Mavelec Company located in the municipality of Cajica, Cundinamarca, where 19 men and one woman participated for a total of 20 administrative and administrative employees. Of plant in a range of ages between 25 and 45 years.

The result estimated that the most common psychosocial risk factors to which they are exposed

correspond to the dimension of predictability and insecurity about working conditions. We also found shortcomings in the following dimensions quantitative psychological demands, double sentence, work rate, role clarity, role conflict and clarity of leadership.

Keywords

Psychosocial Risk, Mental Health, Work Stress, Work Rhythm and Work Environment

Tabla de Contenido

Resumen	3
1. Título	7
2. Problema de investigación	7
2.1 Descripción del problema	7
2.2 Formulación del Problema	8
3. Objetivo de la investigación	9
3.1. Objetivo General	9
3.2 Objetivos Específicos	9
4. Justificación y delimitación de la Investigación	10
4.1 Justificación	10
4.2 Delimitación	11
4.3 Limitación	11
5. MARCO DE REFERENCIA	12
5.1 Estado del Arte	12
5.2 Marco Teórico	16
5.3. Marco Legal	29
6. Marco Metodológico de la Investigación.	37
6.1 Tipo de Investigación	37

6.2 Paradigma	37
6.3 Fases Del Estudio.	37
6.4 Población	38
6.5 Muestra	38
7. CRONOGRAMA	40
8. ANALISIS DE LA INFORMACION.	41
9. ANALISIS DE RESULTADOS	47
10. MATRIZ DE EXPOSISION, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS.	56
11. PLAN DE ACCIÓN	64
12. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	67
12.1 Conclusiones	67
12.2 Recomendaciones	72
Referencias	73
Anexos.	78

Lista de Anexos

Anexo A Dimensiones y preguntas

Anexo B Consentimiento Informado

1. Título

Análisis de los factores de riesgos psicosociales en el personal de la empresa Mavelec

2. Problema de investigación

2.1 Descripción del problema

MAVELEC es una empresa en actividad desde enero 9 de 2002, que presta servicios técnicos de mantenimiento, ingeniería, metrología, automatización y diseños industriales y ejecución de todos aquellos otros actos conexos o complementarios del mismo objeto social. La forma de contratación del personal de la empresa es mediante contrato a término indefinido, los horarios laborales son ocho horas diarias de lunes a viernes de 8 am - 5:00pm sábados de 8am -1pm con 1 hora de almuerzo y 30 min de refrigerio de 9:30am a 10:00am y se laboran horas extras.

Una de las características de la empresa es el desarrollo de la prestación de sus servicios a empresas de la industria láctea a cualquier momento que lo requiera el cliente, es decir en caso de fallo en la producción Mavelec estará presente para solucionar el problema, adicionalmente las metrologías que se hacen a los equipos de planta se realizan los fines de semana incrementando el horario de trabajo de algunos de los trabajadores que se encuentran en esta área de metrología.

En esta instancia, la investigación hace un seguimientos de los riesgos laborales que pueden afectar a los empleados, razón por la cual surge la necesidad de establecer un plan de acción en sistemas de seguridad y salud en el trabajo SST, con el que se pueda proteger y reducir los riesgos o los componentes externos e internos que afectan la salud mental, física y social de los trabajadores y a la vez mejorar el servicio para sus clientes.

2.2 Formulación del Problema

¿Qué factores de riesgos psicosociales están presentes en el personal de la empresa Mavelec?

3. Objetivo de la investigación

3.1. Objetivo General

Analizar los factores de riesgos Psicosociales que afectan la salud de los trabajadores de la empresa Mavelec.

3.2 Objetivos Específicos

- Evaluar los factores de riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa Mavelec por medio de la Adaptación del Cuestionario Psicosocial CoPsoQ.
- Realizar la matriz de medidas preventivas.
- Proponer un plan de acción para reducir los riesgos psicosociales identificados en los empresarios de la empresa Mavelec.

4. Justificación y delimitación de la Investigación

4.1 Justificación

La presente investigación tiene como finalidad identificar y analizar los riesgos psicosociales de los integrantes que componen la organización ya que esta es una empresa que por su actividad económica y los servicios que presta debe responder a las necesidades del cliente a cualquier hora que lo requiera, generando en su personal horas extras o adicionales, jornadas largas y trabajos festivos. Además, la empresa poco centra su objetivo en buscar bienestar y calidad de vida de los trabajadores, pues la sobrepone sobre las necesidades del cliente sin valorar los riesgos psicológicos y sus consecuencias tanto personales como del entorno.

Por consiguiente es una investigación cualitativa de tipo descriptivo con corte no experimental, que dará la interpretación con respecto a los resultados del Cuestionario Psicosocial de Copenhague, CoPsoQ cuya importancia del análisis se enfatiza en extraer la información necesaria y lograr articular no solo las narrativas de los empleados sino también delimitar las lógicas laborales que den un abordaje científico de las categorías inmersas en la investigación y el entendimiento de los riesgos psicosociales en el campo laboral.

No obstante, se lograra determinar por medio de la matriz de riesgo laboral los factores que tienen mayor relevancia en la salud mental de los trabajadores de la empresa, como estos afecta su estado Biopsicosocial y las medidas a tomar para reducir las problemáticas presentes.

Finalmente, proponer un plan de riesgo psicosocial donde se logre el bienestar de los empleados y potencializar a la empresa buscando cumplir su misión, visión y objetivos generando mayor rentabilidad y estabilidad económica.

4.2 Delimitación

El proyecto investigativo se llevó a cabo en las instalaciones de la empresa Mavelec situada en el municipio de Cajicá, Cundinamarca en el CRA 6 #20ª -43 Parque Industrial y Comercial, Bodega 7. El tipo de población a manejar es el personal de planta y administrativos de la organización, esto debido a las actividades de la empresa y su carga laboral, el tiempo para ejecutar esta investigación es de 3 meses.

4.3 Limitación

Teniendo en cuenta que la presente investigación se deberá tener un contacto con el personal a evaluar una de las limitaciones evidenciadas es el acceso al personal de planta, pues muchas veces las empresas (los empleadores) pueden llegar a ser muy celosas en el ámbito de la seguridad industrial, tener acceso a su programa de seguridad y salud en el trabajo, específicamente al programa de riesgo psicosocial si lo tuvieren.

Otra limitación que se encontró fue el tamaño de la muestra, debido a que el personal que labora allí no es tan grande, corresponde a las características de una PYME (pequeña empresa) y los resultados obtenidos requieren un nivel de análisis más elaborado, se encontró también dificultades con los recursos suficientes para los desplazamientos, no contar con el tiempo adecuado tanto para la aplicación como para el análisis de los resultados del cuestionario.

5. MARCO DE REFERENCIA

5.1 Estado del Arte

5.1.1 *Estado del Arte a Nivel Internacional*

Factores de Riesgo Psicosociales que inciden en el estrés laboral del personal ejecutivo y administrativo de una empresa industrial Ubicada en la Zona Metropolitana de San Salvador.

Este proyecto está centrado en la identificación de los factores de riesgo psicosocial que afectan al personal ejecutivo y administrativo de una empresa industrial, a fin de prevenir las enfermedades relacionadas con el estrés laboral en los entornos administrativos y así mismo identificar, medir y controlar los factores que intervienen en la causa del estrés (López, 2009).

Asociación de la percepción de riesgos psicosociales en el trabajo y ausentismo laboral en 2 grupos de trabajadores diferenciados por realizar turnos en una empresa del área química-industrial. Chile

Se llevó a cabo un estudio para relacionar la percepción del riesgo psicosocial y el ausentismo en dos grupos de trabajadores, el primero en jornada ordinaria diurna y el otro en turnos rotativos. El análisis arrojado en esta investigación concluye que los trabajadores que laboran en jornadas rotativas están expuestos en un mayor porcentaje al riesgo psicosocial por diferentes factores como los horarios, los factores personales y familiares, entre otros que son comunes en este tipo de jornada laboral (Llambías, 2016).

Factores de riesgos psicosociales derivados de la organización del trabajo: factores temporales, ritmo y jornadas de trabajo.

A partir de varios análisis de investigaciones de artículos científicos y demás información se estudian los factores derivados de la organización del trabajo entre ellas los ritmos y jornadas de trabajo y como estas influyen en las actividades laborales. Evidenciando que los trabajadores con largas jornadas de trabajo manifiestan más deterioros de salud física, mental y de ámbito familiar. Hace énfasis en la importancia del estudio de los riesgos psicosociales derivados de la organización de trabajo, pues a pesar de que hay información, no se ha hecho un estudio adecuado y profundo sobre esta clase de riesgo (Rodríguez & Trespalacios, 2011)

Cómo afectan los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores de la empresa de transporte Mamut Andino Ecuador

La investigación realizada por Teodoro se enfatiza en la búsqueda de factores que causan problema en el rendimiento laboral de los conductores de la empresa de transportes, basándose en pruebas o test que identifican estos factores y así mismo analizando la causa para evitar que los conductores sufran algún tipo de accidente y generando un plan de acción basado en un programa de salud ocupacional para minimizar los factores causantes del estrés (Blakman , 2014).

5.1.2 Estado del Arte a Nivel Nacional

Riesgos psicosociales y sus efectos en el personal del sector salud en Colombia. Un estudio comparativo.

Este estudio comparativo se llevó a cabo con el fin de analizar los riesgos psicosociales a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores de la salud; dentro de los resultados arrojó que los riesgos psicosociales a los que están expuestos en estos países son similares en todos los casos. Este estudio pone en evidencia que el 52.1% pertenece al grupo de Riesgo Organizacional y Laboral; dentro de esta categoría se evidencian factores como las jornadas largas de trabajo que pueden dar origen a alteraciones físicas y mentales de los trabajadores. En un 37.2% se encontró que los riesgos personales y en un 10.6% riesgos como actividades recreativas y conflicto familiar (González & Polo, 2013)

Factores de riesgo psicosocial y síndrome de Burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y entretenimiento educativo infantil en Bogotá D.C.

Esta investigación tiene como fin determinar el nivel de desgaste laboral de los empleados que estén expuestos a sufrir del síndrome de burnout (quemarse por el trabajo); este síndrome se presenta en trabajos en los cuales están en contacto directo con usuarios y sus efectos en la salud mental de los trabajadores se representa como pérdida de la motivación, estrés entre otros. Se detectó un gran porcentaje de la población que practica la recreación está expuesta a sufrir de este síndrome y que necesita atención inmediata (Jiménez, Caicedo, Joven, & Pulido, 2015)

Riesgos psicosociales de los trabajadores de la jornada nocturna del área de producción de la empresa Coca-Cola Femsa SA. Planta de producción Fontibón, Bogotá

Se realiza una investigación en la universidad Piloto de Colombia para la identificación de los riesgos psicosociales en las personas que trabajan en horas nocturnas en donde se determinó que afectan tanto la parte familiar, mental, su entorno social y el desempeño de las labores (Quintero, Lugo, Peralta, Sandoval, Roncancio, & Rodríguez, 2016).

Factores psicosociales del trabajo y aparición del síndrome de burnout en auxiliares de enfermería que laboran en servicios hospitalarios en Bogotá D.C

Este trabajo se identificó que el síndrome de burnout en auxiliares de enfermería, debido a que estas personas están expuestas a altos niveles de estrés porque deben atender pacientes en salas de urgencias de las clínicas y hospitales afectando así el rendimiento laboral, físico y psicosocial. Sin embargo se precisa que este síndrome es altamente encontrado en la población y que en Colombia no existe ningún tipo de investigación en el personal de la salud (Quiroz & Bonilla, 2014).

Importancia De La Identificación Y Medición De Los Factores De Riesgo Psicosocial En Las Empresas

El siguiente trabajo investigativo está basado en la identificación de los factores de riesgo psicosociales que se encuentran expuestos los trabajadores en las empresas aplicando un modelo o instrumento para dar cumplimiento a la resolución 2646 de 2008, establecida por el Ministerio de Trabajo (González, 2013).

Factores predictores de riesgo psicosocial, estrés laboral y enfermedad coronaria en profesores universitarios: ¿es la personalidad una variable moderadora?

Este estudio realizado por German estudiante de la universidad del Norte se hizo con el fin de determinar las condiciones del trabajo de los docentes como factores de riesgo psicosocial y otras enfermedades desencadenadas por estos factores, el objetivo era medir el impacto y las consecuencias relacionadas con el trabajo, algo muy importante que cabe resaltar es que son varias razones que se perciben en este estudio como lo son: carga de trabajo, conflicto de rol y en la vida laboral, administración injusta y otros (Vieco & Abello, 2014).

Importancia de estos proyectos.

Las investigaciones descritas anteriormente ponen de manifiesto que el riesgo psicosocial al cual están expuestos los trabajadores de jornadas extensas y rotativas es alto, debido al factor organizacional de la empresa donde laboran. A pesar de que la legislación y los programas de riesgo psicosocial existentes en las empresas tratan de mitigar dichos efectos, lo cierto es que todavía existen y ello se ve reflejado en los resultados de las investigaciones; como conclusión está el reto de minimizar estos factores de riesgo psicosocial y con esto mejorar el desempeño y la salud.

5.2 Marco Teórico

La OIT define como riesgo psicosocial a las interacciones que tiene la persona con respecto a su entorno y condiciones laborales, por medio de sus actividades o cargos que pueden influir en su salud causando estrés, depresión, cansancio, sentimientos de fracaso y trastornos de la personalidad entre otros y a que a nivel físico ocasiona desórdenes digestivos e insomnio. (Moreno & Báez, 2010, pág. 5)

Una de las investigaciones realizadas por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España definió que los factores psicosociales, como todo aquello que influye en la salud del trabajador, tienen respuestas emocionales, tales como los sentimientos de apatía, tristeza, zozobra, incertidumbre, entre otros, y esto lleva en muchos casos al consumo de sustancias psicoactivas, que pueden generar patologías a nivel del organismo. (Neffa, 2015, pág. 113)

El estudio de Neffa (2015) refiere que el riesgo psicosocial surge de factores externos que interfieren en el comportamiento, en el estado emocional y el estado físico del individuo. Cuando se disminuye el riesgo como consecuencia natural afecta de forma positiva el ambiente de trabajo eliminando el riesgo psicosocial.

Actualmente los factores de riesgo se han vuelto relevantes y conocidos en la sociedad. Teniendo en cuenta lo que refiere Moreno-Jiménez (2014, pág. 2) estos no han aparecido para disminuir su importancia, sino para hacer evidente que no son los únicos riesgos y que hay otros, a veces sutiles, siempre insidiosos, que pueden también amenazar la salud del trabajador, a veces de forma grave y preocupante. Así mismo, una investigación difundida por la revista The Lancet, refiere que se presentan enfermedades a nivel cerebral y cardiovascular debidas a las cargas laborales que exceden la jornada normal (EFE, 2015).

Por otra parte, la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2012) identificó nuevos riesgos psicosociales asociados a las modalidades de contratación, la fluctuación laboral, la carga laboral y los conflictos interpersonales, que afectan negativamente la salud del trabajador. Estos riesgos son: el estrés laboral, la violencia en el trabajo, el mobbing y el acoso sexual (Camacho & Mayorga, 2017, pág. 5).

Teniendo en cuenta lo anterior, dentro de los riesgos psicosociales más relevantes está el estrés que es una respuesta adaptativa de la persona ante cualquier situación de presión o

amenaza externa (Peiró & Lira, 2013). Los factores de estrés psicosocial más comunes son: contenido del trabajo, falta de variedad en el trabajo y los ciclos cortos de trabajo. Están también, la sobrecarga y el ritmo que implica el exceso de trabajo, que tiene que ver con el tiempo del trabajo, la alta presión temporal y los plazos urgentes de finalización. Horarios como son los cambios de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción. Control es la baja participación en la toma de decisiones y baja capacidad de control sobre la carga de trabajo. Por último, está el ambiente y equipos hace parte a las malas condiciones de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal y escasa luz o excesivo ruido. (Camacho & Mayorga, 2017, pág 10).

Por otra parte está la evaluación de riesgos laborales, entendida como “El proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en el caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse”¹. Esto quiere decir que se deben conocer y valorar los aspectos que influyen en la salud de los trabajadores antes de tomar acciones de intervención como lo que ocurre en el caso de nuestra investigación con los horarios extensos de los empleados de la empresa Mavelec.

En otras palabras, la evaluación de los riesgos psicosociales es un proceso de consolidación de la información recolectada a través del análisis de los factores de riesgo por medio de las condiciones de trabajo, los resultados de los indicadores de riesgo como los accidentes, enfermedades, quejas, resultados de las encuestas, etc. y la aplicación de los criterios de evaluación específicos (Villalobos, 204).

¹ Definición tomada de la página web: https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Ficheros/Evaluacion_riesgos.pdf

Por su parte, las jornadas nocturnas ocasionan estrés y agotamiento, debidos a la falta de sueño. Según la OMS “el trabajo nocturno es particularmente fatigoso porque significa trabajar en las horas de reposo fisiológico y dormir durante el día, lo que resulta ser menos recuperador que el sueño en horas de la noche” (Yañez, 2018)

Los riesgos psicosociales se encuentran presentes en todos los trabajos realizados por los seres humanos en esta época, y obviamente pueden influir en mayor o menor medida en la salud de las personas y hacerlo en un sentido protector o bien en un sentido deletéreo. En general en los trabajos publicados estos factores son considerados como un riesgo en el sentido que contribuyen a generar cuadros de estrés laboral, lo cual a su vez produce efectos negativos como enfermedades de diversa índole, ausentismo, accidentes y baja productividad entre otros.

Sin embargo, existen distintas herramientas para medir los riesgos psicosociales en el ámbito laboral entre ellos está el instrumento CoPsoQ-Istas 21, que fue desarrollado con base en la Teoría General del Estrés, integrando los modelos de demandas-control y apoyo social, el modelo de balance de esfuerzo-recompensa y otros aportes como son los aspectos del trabajo emocional, la inseguridad y la compatibilización trabajo-familia. Este permite estimar la magnitud de los riesgos a través de puntuaciones y también muestra la prevalencia de los trabajadores en riesgo.

La importancia de estos instrumentos de medición es de gran interés en las empresas ya que se podrá obtener información única y evaluar aptitudes, personalidades, los intereses y otras características de personas de diferentes edades en distintas circunstancias.

Al analizar las implicaciones y los instrumentos que se usan para evaluar los riesgos psicosociales, desde una perspectiva histórica se deben tener en cuenta las características de

personalidad y comportamiento, y recordar que todas ellas se evalúan de una forma diferente.

Sobre este particular, vale la pena tomar en consideración lo expuesto por Aiken (2003):

“Hace más de 2500 años Platón y Aristóteles escribieron acerca de las diferencias individuales, e incluso ya tenía como antecesores de esta actividad a los antiguos chinos (...). Desde la remota fecha del año 2200 A.C., el entonces emperador chino instituyó un sistema de exámenes en el servicio civil para determinar si los funcionarios gubernamentales eran aptos para desempeñar sus labores. Este sistema se realizaba cada tres años para evaluar su destreza en música, tiro con arco, equitación, escritura, aritmética, así como en ritos, ceremonias públicas y privadas; esto también sirvió para asuntos militares, de agricultura, rentas públicas, geografía, composición y poesía (...). Se trataba de exámenes orales, más que escritos, teniendo en cuenta no solo lo que respondían si no de qué forma lo hacían. Ya durante el siglo XIX, se unieron los gobiernos británico, francés, alemán y también diseñaron sus exámenes para el servicio civil tomando el antiguo sistema chino como patrón.” (1-2)

La Universidad Militar Nueva Granada, en su Revista Facultad de Ciencias adjunta una investigación sobre el clima, el liderazgo y el riesgo laboral, donde se encontró la siguiente información, que es muy importante para conocer el comportamiento de las personas a través de pruebas preparadas especialmente que nos demuestran cómo se comporta el ser humano y cómo reacciona de acuerdo con el ambiente laboral y el liderazgo que lo caracteriza.

En las empresas donde el clima es disfuncional los riesgos psicosociales son más evidentes, así como sus efectos sobre el bienestar, la satisfacción de las personas y directamente sobre su productividad, dando lugar a diversos problemas asociados con el estrés laboral (Contreras, Juárez, Barbosa, & Uribe, 2010).

Ahora bien, además del CoPsoQ-Istas 21, hay otros instrumentos que han resultado efectivos para evaluar los factores de riesgo psicosocial en diversos tipos de empresas. Entre ellos está, por ejemplo, el primer Cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo (CFP), diseñado por Espinosa y Romero en 2002 (Contreras, Barbosa, Juárez A, Uribe, & Mejía, 2009, pág. 16), el cual evalúa los siguientes aspectos: Presencia de los factores de riesgo psicosocial, el impacto que se percibe por la presencia de dichos riesgos y los síntomas presentados por el estrés laboral. Aunque los factores a evaluar son: Labores y condiciones de su realización, organización del trabajo y gestión empresarial, relaciones interpersonales y por ultimo están los factores extra laborales que inciden en el trabajo.

Otro instrumento es el Test de Adjetivos de Pitcher (PAT) de Pitcher 1997 se compone de sesenta adjetivos los cuales por medio de ellos los trabajadores califican al jefe, evalúa tres estilos de liderazgo que denomino artesanos (razonables, confiables sensibles), tecnócratas (líderes analíticos, brillantes y fríos) y artistas (líderes generosos, cálidos y emocionales) Pitcher 1999. (Contreras, Barbosa, Juárez A, Uribe, & Mejía, 2009, pág. 17)

En cuarto lugar tenemos la Escala de Clima Organizacional (ECO), una escala multidimensional desarrollada por Fernandes (2008) (Contreras, Barbosa, Juárez A, Uribe, & Mejía, 2009) cuyo objetivo es evaluar la percepción de los trabajadores sobre varias dimensiones del clima organizacional, se compone por sesenta y tres afirmaciones y con ellas cinco modos de respuesta con los siguientes componentes: apoyo del jefe y de la organización; estímulos positivos; comodidad y seguridad generadas por la organización; control/presión; y cohesión entre colegas. Ha evidenciado ser altamente confiable.

En un estudio realizado en varias empresas colombianas del sector de servicios sociales y de salud, se detectó que la percepción de apoyo y recompensa, características deseables del clima

organizacional, se asocian negativamente con todos los factores de riesgo psicosocial evaluados, tanto en presencia como en impacto. En el caso del confort, otra característica que se asume favorable para el clima organizacional, se encuentra asociado negativamente con el factor organizacional, tanto en presencia como en impacto, así como con el impacto del factor laboral y relacional. En este sentido, es posible que a mayor control las personas perciban menor impacto de dichos riesgos psicosociales, pero perciben mayor exposición a los mismos, exceptuando el factor organizacional. Finalmente, en este estudio, la cohesión se correlacionó de manera negativa con la presencia y el impacto en los factores de riesgo organizacional y de relaciones; con el factor laboral correlacionó únicamente en el impacto (Contreras, Juárez, Barbosa, & Uribe, 2010).

Los factores de riesgo psicosocial comprenden un amplio espectro de variables, que están presentes, de una u otra forma, en los diversos puestos de trabajo; por ejemplo un puesto de trabajo aislado no se verá afectado por factores de riesgo provenientes de la interacción con otros trabajadores o con clientes, pacientes, pasajeros, etc. Sin embargo, poseerá otros factores de riesgo asociados a la ejecución del trabajo en soledad y la falta de comunicación (Melià, Nogareda, Lahera, & Duro, 2006)

Una vez que ya se cuenta con información suficiente o al menos inicial sobre qué factores sería necesario estudiar, cuáles son las características generales de la organización que determinan unas condiciones de trabajo u otras, se pueden determinar qué unidades de análisis habría que considerar para poder contar posteriormente con una información más detallada sobre la empresa, su clima organizacional y, por supuesto, los factores de riesgo psicosocial, que la ofrecida por un perfil general.

Osorio (2011) en su artículo: *El trabajo y los factores de riesgo psicosociales*, pone en evidencia que “los factores de riesgo psicosocial son condiciones que influyen en la aparición de estrés laboral”, lo que termina afectando la salud de los trabajadores. Igualmente hace notar que en los últimos años la prevalencia de estos factores ha aumentado dentro de este importante grupo poblacional, en Colombia. Osorio llama la atención sobre esta situación y señala que “esto exige, por parte del Estado la revisión y establecimiento de leyes para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de estos factores psicosociales, a través de un conjunto de instrumentos diseñados para este fin”.

Para los objetivos del presente estudio, se ha tomado como referencia principal el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ), el cual identifica las siguientes dimensiones para prevenir el riesgo psicosocial (Kristensen Tage, 2015):

Exigencias psicológicas cuantitativas: Aquellas que se originan del exceso actividades laborales, se relaciona con poco personal en planta, inadecuada administración en tiempos.

Ritmo de trabajo: Se presenta cuando hay alto nivel de trabajo tanto en tiempo y cantidad.

Exigencias psicológicas emocionales: La interacción de los miembros de la organización, que incluyen la parte afectiva.

Doble presencia: La realización de actividades al mismo tiempo, simultáneas, se puede ver afectado el entorno familiar.

Influencia: Autonomía que tiene el trabajador para desarrollar sus labores.

Posibilidades de desarrollo: Posibilidades de estudio y crecimiento profesional dentro de la organización.

Sentido del trabajo. Las labores que desarrollo tienen un fin y una lógica determinada para llegar a ese fin.

Conflicto de rol: Desacuerdos en las actividades u cargo que vaya en contravía a sus principios éticos.

Inseguridad sobre el empleo: Falta de seguridad y estabilidad laboral a futuro.

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo: Las condiciones laborales son inestables, transitorias que afectan los escenarios.

Justicia: Igualdad, Ecuanimidad en el trabajo por parte de la alta dirección y su contexto.

Confianza vertical: Ceder responsabilidad con la certeza de que los trabajadores van a actuar de manera adecuada.

INTERVENCION Y MEDIDAS PREVENTIVAS,

Las entidades internacionales como la OMS y la OIT se han comprometido a asumir el reto de evaluar y disminuir los riesgos de estrés laboral de una manera colectiva, con la colaboración de las distintas naciones que hacen parte de las mismas, y siguiendo los lineamientos legales que ellas definan a fin de que las empresas tomen medidas preventivas y desarrollen buenas prácticas ante los riesgos psicosociales a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores.

La OIT, por ejemplo, tiene dos herramientas para atender los problemas de salud mental de los trabajadores: la primera es una lista de puntos de comprobación que está desarrollada como un análisis ergonómico, con base en una lista de control con directrices que tienen como fin mejorar el clima organizacional para prevenir los riesgos psicosociales y el estrés relacionado con el trabajo. (OIT, 2016, pág. 19)

Otra herramienta que pone a disposición la OIT es el paquete SOLVE diseñado para prevenir los riesgos psicosociales y promover la salud y bienestar de la población trabajadora mediante la elaboración de políticas. En el año 2012 se realizó una actualización de la versión del 2002, en la

que se abarcaron nueve áreas, y se dieron pautas para capacitar a las personas en temas relacionados con el establecimiento de políticas sobre seguridad y salud en el trabajo. Este programa está pensado en el marco del diálogo social y en consecuencia promueve el diseño e implementación de políticas y acciones que fomenten un entorno laboral sano y justo en los diversos lugares de trabajo, con la participación activa de las naciones, las empresas y los trabajadores (OIT, 2012).

Siguiendo estos lineamientos y este trabajo cooperativo de las naciones, Colombia ha establecido, mediante la ley 1010 de 2006 y la resolución 2646 de 2008, medidas y responsabilidades para la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial. Para determinar las medidas de prevención e intervención es necesario, en primera instancia, entrar a evaluar los factores psicosociales intra-laborales, extra-laborales y personales. Para hacerlo, el único método validado en el país actualmente es la batería de instrumentos desarrollada por la Universidad Javeriana, entidad que fue contratada por la Dirección General de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo. Con esta herramienta se busca identificar, evaluar y prevenir los factores de riesgo psicosocial para luego elaborar programas y acciones que ayuden a prevenir dichos riesgos. Una vez se establecen los riesgos, si los hay, se procede a determinar el nivel que ellos alcanzan y que se clasifican de la siguiente manera: sin riesgo, riesgo depreciable, riesgo medio, riesgo alto y muy alto (Safetya, 2016)

La resolución 2404 de 2019 establece referentes técnicos mínimos obligatorios para la identificación, evaluación y monitorio de los diferentes factores de riesgo psicosocial. El Ministerio del Trabajo, de la mano con la Universidad Javeriana, establecieron “El Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral”. Esta herramienta permite a los empleadores, mediante diversas acciones,

establecer los respectivos objetivos, según el nivel del riesgo, los cuales pueden ser de promoción, intervención o prevención. La herramienta además tiene un proceso fácil para su aplicación, y para determinar los alcances, limitaciones y los criterios necesarios para convertir una acción de intervención -sobre los efectos de los factores de riesgo psicosocial- en mecanismo de promoción. (Ministerio del Trabajo, 2016a)

Por otro lado, está el protocolo de prevención y actuación frente al síndrome de agotamiento laboral “Burnout”, cuyo objetivo es orientar a las empresas sobre las acciones a tomar en la implementación del protocolo para evitar el agotamiento laboral. Este instrumento contiene recomendaciones para la prevención del burnout, mediante un análisis que permite detectar la aparición temprana, el tratamiento y la rehabilitación. El desarrollo de este instrumento inicia con la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial y luego, teniendo el análisis de estos, se puede y debe realizar un plan de acción con actividades de prevención primaria, secundaria o terciaria para evitar el síndrome de agotamiento. (Ministerio del Trabajo, 2016b). Estas actividades van dirigidas a la organización, especialmente a la alta gerencia, así como al Individuo afectado, con acompañamiento de las ARL’s, cuando los casos sean de atención secundaria.

Otro de los protocolos mínimos establecidos es el de acoso laboral, el cual ha venido en aumento dentro de las empresas, generando un impacto en la salud de los trabajadores, en su bienestar y entorno laboral. Se define el acoso laboral como “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre el empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia del mismo” (Ley 1010 de 2006). Frente a estas medidas el

instrumento define acciones preventivas tales como la definición de políticas que debe llevar a cabo la alta gerencia para fomentar las relaciones laborales respetuosas, la dignidad y la cero tolerancia a la discriminación, así como establecer normas de convivencia laboral, actividades de psico-educación orientadas a estilos de liderazgo y manejo de conflictos. Este protocolo también contempla la capacitación de la detección primaria de este tipo de casos, lo cual debe hacerse en compañía de profesionales y de las ARL'S.

La conformación del comité de convivencia es otro mecanismo para la prevención del acoso laboral. Este debe estar integrado por representantes tanto del empleador como de los trabajadores. Dentro de las medidas de intervención que ofrece esta guía se encuentran: la identificación y la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, procedimientos que son responsabilidad del área de seguridad y salud en el trabajo. Según los resultados se establecen las características del grupo social de trabajo que pueden llegar a generar o generan ya situaciones de acoso y con base en ello se realizan actividades para controlar. Otro modo de realizar la intervención es el control e intervención de conductas de acoso laboral, las cuales deben presentarse ante el comité de convivencia laboral, según los lineamientos internos de cada empresa y su programa de riesgo psicosocial. Estas medidas de prevención y de intervención deben buscar ante todo la prevención, es decir, que no ocurran situaciones de acoso laboral; y en el caso de que se presenten, el protocolo propende por buscar la manera de llegar a una conciliación. (Ministerio del Trabajo, 2016c).

Los anteriores instrumentos son algunas de las medidas de prevención y de intervención que el estado colombiano ha establecido como mínimos para evitar situaciones, ocasionadas por riesgos psicosociales, que puedan afectar la salud de los trabajadores. ,

Dentro de la resolución 2404 de 2019 encontramos otros protocolos relacionados con las diferentes actividades que se desarrollan a nivel nacional, tales como:

- Protocolo de intervención sector administración pública.
- Protocolo intervención sector defensa.
- Protocolo intervención sector salud y asistencia social.
- Protocolo de actuación situaciones de duelo.
- Protocolo intervención sector transporte.
- Protocolo intervención sector educativo.
- Protocolo intervención sector financiero.
- Protocolo prevención y actuación depresión.
- Protocolo prevención y actuación estrés post traumático.

OTRAS FORMAS DE EVALUACION

Otra forma de evaluación que encontramos en el desarrollo de esta investigación es el método FPSICO el cual se puede desarrollar en empresas de cualquier tamaño. Este método permite realizar un diagnóstico acertado del riesgo psicosocial que pueda haber dentro de una organización. Fue creado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de Barcelona, España, y sobre la cual se han realizado varias actualizaciones. La forma de evaluación que usa esta herramienta es mediante encuestas que permiten obtener información relevante sobre las percepciones de los trabajadores en cuanto a distintos aspectos del trabajo, para valorar las condiciones. Los factores de riesgo que se estudian son: carga mental, contenido del trabajo, supervisión y participación, definición de rol, interés por el trabajador, relaciones personales. Una vez se aplique el instrumento a la población se obtienen unos resultados por

perfiles: uno valorativo, donde podemos obtener un análisis “donde se ofrecen las medidas del colectivo analizado para cada uno de los factores, y un Perfil Descriptivo, que recoge el porcentaje de respuesta obtenido para cada pregunta por parte del colectivo encuestado”. (Bastida, 2013, pág. 30) .

Tabla 1

Otros metodos de evaluacion de factories psicosociales a nivel mundial

METODOS DE EVALUACION FACTORES PSICOSOCIALES.	ESCALA DE PREVENCION RIESGO PROFESIONALES.
	JOB DIAGNOSTIC SURVEY.
	ESCALA DEL CLIMA SOCIAL EN EL TRABAJO (WES)
	WORKING CONDITIONS
	SOCIAL RELATIONS AT WORK.
	CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL
	ESCALA DE BIENESTAR PSICOLOGICO (EBP)

5.3. Marco Legal

Dentro de la jerarquía del sistema jurídico de Colombia encontramos como base principal los tratados internacionales, la cual en la constitución política de Colombia en su Art 93 los establece como normas de orden interno de la siguiente manera:

Dentro de la jerarquía del sistema jurídico de Colombia encontramos como base principal los tratados internacionales, la cual en la constitución política de Colombia en su Art 93 los establece como normas de orden interno de la siguiente manera:

Artículo 93. Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia. El Estado Colombiano puede reconocer la jurisdicción de la Corte Penal Internacional en los términos previstos en el Estatuto de Roma adoptado el 17 de julio de 1998 por la Conferencia de Plenipotenciarios de las Naciones Unidas y, consecuentemente, ratificar este tratado de conformidad con el procedimiento establecido en esta Constitución. La admisión de un tratamiento diferente en materias sustanciales por parte del Estatuto de Roma con respecto a las garantías contenidas en la Constitución tendrá efectos exclusivamente dentro del ámbito de la materia regulada en él. (Constitución Política de Colombia , 2019)

En el siguiente esquema se podrá encontrar el orden jurídico de las normas internacionales y nacionales del país según la escala de Kelsen.

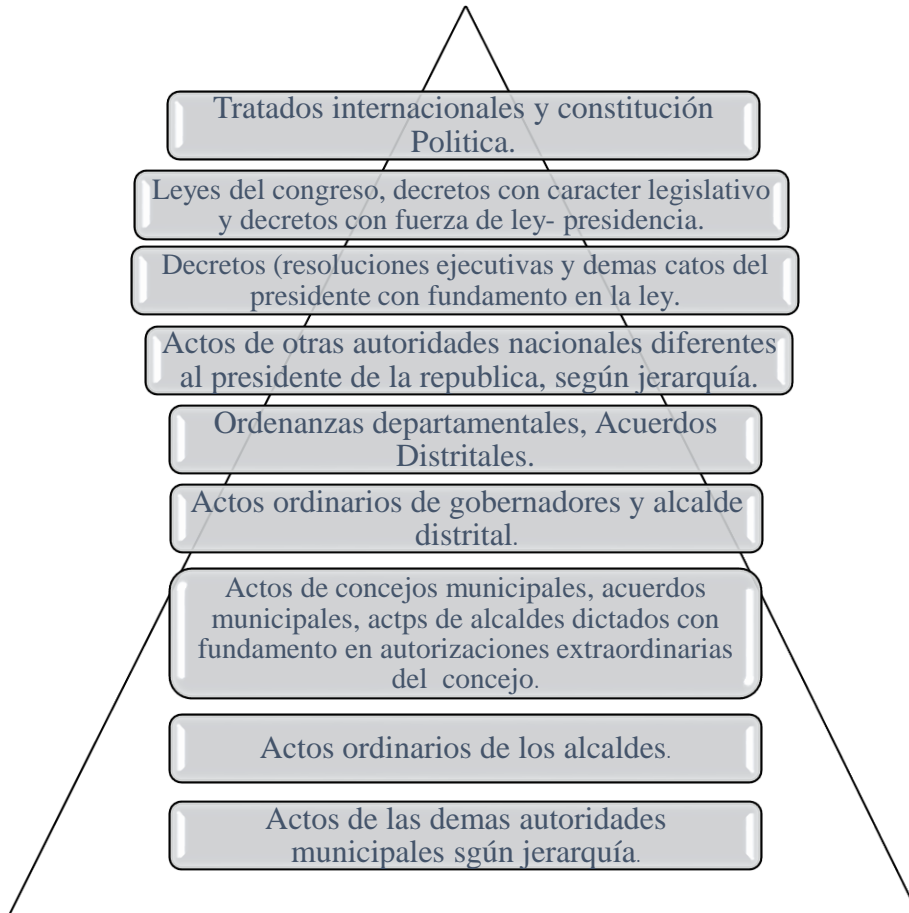


Figura 1. Pirámide de Kelsen, usado para representar la jerarquía de las leyes, en este caso el colombiano, iniciando por la constitución política y terminando por los actos de las entidades municipales.

Teniendo en cuenta el esquema anterior como punta inicial de este orden jerárquico encontramos los tratados internacionales firmados y ratificados por Colombia para la protección de los derechos de los trabajadores. La OIT (Organización Internacional Del Trabajo) está compuesta por Gobiernos, empleadores y trabajadores que se encargan de establecer principios y derechos básicos en el trabajo, como consecuencia de la anterior función ellos expiden normas internacionales conocidas como convenios y recomendaciones. Los convenios son aquellos tratados internacionales los cuales como lo mencionamos tienen poder vinculante dentro del

ordenamiento jurídico y son ratificados por los estados miembro. Las recomendaciones son directrices que no tienen el poder vinculante.

Dentro de los convenios (tratado internacional) y haciendo énfasis en el tema a tratar como lo es el riesgo psicosocial en los trabajadores encontramos que la OIT ha expedido las siguientes normas internacionales en busca de proteger la salud física y mental de los trabajadores:

En 1981 La OIT 1981, establece el convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (núm. 155) y Rec. (núm. 164), “en la cual establece adopción y aplicación de una política sobre SST a fin de proteger la salud física y mental de los trabajadores, mediante la adaptación de la maquinaria, el equipo, el tiempo de trabajo, la organización del trabajo y los métodos de trabajo a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores”. (C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), 1981). Teniendo en cuenta que hasta la fecha Colombia no ha ratificado este convenio.

Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) y Rec. (núm. 171) “Papel y funciones de los servicios de salud en el trabajo en asesorar a los empleadores trabajadores y sus representantes con el fin de establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano, incluida la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, para favorecer una salud física y mental óptima en el trabajo”. (C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985). Tratado que ha sido ratificado por Colombia y que lo hace vinculante dentro de la normatividad legal.

Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (número 187) y Rec. (número 197). “Requisitos y funciones de la estructura nacional, las instituciones relevantes y las partes interesadas responsables de la aplicación de una política de SST a nivel nacional y de la empresa, así como de construir una cultura preventiva de SST”. (C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006). Convenio que no ha sido ratificado por Colombia, por lo cual no es incluyente dentro de la normatividad nacional.

Colombia como estado miembro de la OIT a suscrito tan solo en Convenio 161 de 1985 el cual es importante para proteger la salud mental, establece el servicio de salud en el trabajo en el cual los estados miembros deben establecer los lineamientos para el servicio y como este debe aportar para mejorar las condiciones de salud de los trabajadores dentro del entorno laboral. En el panorama nacional el tema del riesgo psicosocial ha tenido un recorrido y se empieza a establecer de la siguiente manera:

En 1950 Mediante RESOLUCIÓN 2663, “se establece el respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos”. Esta norma es de vital importancia como referente y base del concepto de seguridad y salud en el trabajo en Colombia en el concepto de prevención, resalta las obligaciones de ambas partes, define accidente de trabajo y enfermedad laboral y las obligaciones patronales derivadas de este. (DECRETO 2363 DE 1950, 1950)

LEY 9 DE 1979. Obligación de los empleadores el proporcionar un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad. Reglamento de sanidad, estableció la

protección de la salud de los empleados por riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos orgánicos y mecánicos. (ley 9 de 1979, 2019)

DECRETO 614 DE 1984, El Literal C del Artículo 2°, señala como objeto de la salud ocupacional: proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la

Organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo. En el país se toma esta norma como referente para proteger al empleado sobre esta clase de riesgo. (Decreto 614 de 1984, 1984).

RESOLUCIÓN 1016 DE 1989. “Proteger a la persona contra diferentes riesgos relacionados con agentes psicosociales. En su Numeral 12 del Artículo 10: una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por riesgos psicosociales”. (RESOLUCION 1016 Art 10, 1989)

DECRETO 1832 de 1994. Amplia de 40 a 42 las patologías de enfermedades laborales, se incluye el estrés laboral. “Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y

otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable” (Decreto 1832 , 1994)

Ley 1295 DE 1994. Esta norma determina la organización y la administración del sistema de riesgos “profesionales” y dentro de sus objetivos está el establecer acciones de para mitigar el riesgo psicosocial. (Decreto 1295, 1994).

Ley 1010 de 2006. Adopta medidas para prevenir, corregir sancionar el acoso laboral, honra la salud y salud mental de los trabajadores. “La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública” (Ley 1010 de 2006, 2019). Esta ley es de mucha importancia, su fin es evitar el acoso laboral y privilegia y establece que partir de este acoso laboral se genera un daño a la salud del trabajador, es de tanta importancia ahora en el panorama nacional esta problemática que el estado resolvió crear una ley con el fin de evitar este fenómeno que afecta a tanta población trabajadora.

Resolución 2646 de 2008, por la cual se establece los parámetros que ayuden a instituir o identificar las responsabilidades en cuanto a la exposición que pueden tener los trabajadores a factores de riesgo psicosocial como producto del estrés laboral. Esta resolución establece además que los factores deben ser analizados objetiva y subjetivamente en los empleados que se encuentren expuestos al riesgo psicosocial

utilizando instrumentos que sean aprobados por el ministerio de protección social.

(RESOLUCION 2646, 2008)

Ley 1616 de 2013, Art 9. Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral.

.

6. Marco Metodológico de la Investigación.

6.1 Tipo de Investigación

Esta investigación se abordará desde el enfoque Cuantitativo de tipo descriptivo que es un proceso en el cual se recolecta, analiza los datos y se caracterizar los factores de riesgo psicosocial arrojados en el Cuestionario Psicosocial de Copenhague, CoPsoQ para luego interpretar lo que manifiestan los trabajadores, acerca de los factores que ellos refieren o a los cuales están expuestos los trabajadores de MAVOLEC (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2010)

6.2 Paradigma

Esta investigación se desarrolla mediante el método empírico analítico (Cuantitativo), el cual busca la explicación, la determinación, de causas y efectos cuantitativamente comprobable y repetible en contextos diversos. En el tema que aquí nos atañe, a partir de la captación de información (variable cuantificable) se busca evaluar los factores de riesgo psicosocial de la población de MAVOLEC.

6.3 Fases Del Estudio.

El estudio comprende las siguientes fases:

Fase 1:

Se realiza una caracterización de los factores de riesgo psicosocial en la empresa MAVOLEC, y a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores mediante la aplicación del cuestionario CoPsoQ, Versión corta para empresas de menos de 25 trabajadores y trabajadoras. Adaptación.

Fase 2:

Se analiza los resultados obtenidos en la primera fase (recolección de información y evaluación), se realiza matriz de exposición, origen y medidas preventivas.

Fase 3:

Realizar un plan de acción para obtener un panorama general de los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores.

Recolección de la información:

Instrumentos

- Encuesta

6.4 Población

La población de la presente investigación está compuesta por 20 empleados de la empresa MAVELEC, los cuales están conformados por 19 hombres y 1 mujeres en rangos de edad entre los 23-45 años. Debido a que la empresa está constituida desde el 2002 el personal que trabaja en la empresa tiene una antigüedad entre 16- 1 año.

6.5 Muestra

Con el fin de determinar los factores de riesgo psicosocial de la empresa Mavelec, la cual tiene como actividades principales la fabricación, mantenimiento, automatización y diseños de equipos industriales, se tomará en cuenta para la aplicación del instrumento en las áreas de mantenimiento, automatización y metrología el cual está integrado por los 20 hombres que conforman en su totalidad estas actividades. El estudio se efectuó de forma voluntaria y previa firma del consentimiento informado.

Fuentes de información:

- Adaptación del Cuestionario Psicosocial de, CoPsoQ.
- Listado de la base de trabajadores de la empresa.

Como fuentes secundarias se cuenta con las normas actuales que se encuentran determinadas dentro del riesgo psicosocial, se utilizarán normas nacionales e internacionales, así como también se relacionarán libros, tesis o proyectos que puedan aportar información investigativa del proyecto.

7. CRONOGRAMA

Tabla 2

Cronograma de actividades para desarrollo de la investigación.

DESCRIPCION		Semanas											
Fases	Actividad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Establecimiento de Objetivos	observar el comportamiento de los trabajadores	■	■										
	Diagnóstico de los riesgos psicosociales			■									
Implementación	Aplicación del cuestionario Psicosocial COPSOQ				■	■							
Interpretación	Análisis de resultados						■	■					
	realización de la matriz								■	■			
	Ejecución del programa de intervención de riesgos psicosociales										■	■	■

Cronograma de actividades, donde inicia con la observación y un análisis preliminar del personal de la empresa mavelec, aplicación de la encuesta y análisis de resultados con la ejecución de programa de intervención de riesgos.

8. ANALISIS DE LA INFORMACIÓN.

Para determinar las condiciones de trabajo que representan un riesgo para los trabajadores, se identifica una serie de preguntas las cuales abarcan unas dimensiones laborales y que a partir del análisis de un cuestionario se determinaran las condiciones de trabajo que pueden representar un factor de riesgo para la salud del trabajador. El trabajador procede a contestar una encuesta de 30 preguntas y sobre estos resultados obtener un particular en cada caso. (Anexo A)

Teniendo en cuenta estos resultados de forma colectiva, los cuales arrojan un panorama sobre los riesgos psicosociales en la empresa, se procede a resumir la información y esta se analiza con la hoja de resultados particular del personal, a su vez realizando la sumatoria de cada caso presentado en donde el color rojo significa desfavorable, el color amarillo indica nivel intermedio y verde nivel favorable. .

En la siguiente tabla con información permite completar la matriz de exposición, origen y medidas preventivas de los riesgos psicosociales. Obtenida esta información se procede a efectuar la respectiva tabulación de datos en Excel y determinar estadísticamente cuales son los factores de riesgo a los cuales está expuesto el trabajador en gran medida dentro de la empresa.

Tabla 3.

Tabla de dimensiones y resultados de exposición.

Dimensiones	Número de cuestionarios en cada situación de exposición			
	Verde	Amarillo	Rojo	Total
	(situación más favorable)	(intermedia)	(situación más desfavorable)	
1. Exigencias cuantitativas	0	15	5	20
2. Doble presencia	8	9	3	20
3. Exigencias emocionales	18	2	0	20
4. Ritmo de trabajo	1	13	6	20
5. Influencia	9	7	4	20
6. Posibilidades de desarrollo	13	6	1	20
7. Sentido del trabajo	8	6	6	20
8. Claridad en el rol	2	11	7	20
9. Conflicto de rol	2	10	8	20
10. Previsibilidad	0	5	15	20
11. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	6	4	10	20
12. Inseguridad sobre el trabajo	10	4	6	20
13. confianza vertical	2	12	6	20
14. justicia	5	12	3	20
15. Calidad del liderazgo	1	13	6	20

Tabla de resultados por dimensiones que exponen un riesgo psicosocial, se evidencia el nivel de riesgo al cual están expuestos, en el cual verde indica situación favorable, amarillo para valoración intermedia y rojo para situación mas desfavorable. Se toma en cuenta el número de la muestra, en este caso 20 trabajadores.

De esta manera, por medio de la siguiente tabla donde hace referencia a cada una de las preguntas que conforman cada dimensión de exposición. Nos ayudan a concretar el nivel de exposición a los cuales están sometidos los empleados y ampliar la matriz de exposición.

Tabla 4.

Tabla de exposición por preguntas y dimensión.

Nº Pre- guntas	Dimensión y preguntas	Número de casos que contestan:		
		“Siempre” o “Muchas veces”/ “En gran medida” o “En buena medida”	“A veces”/ “En cierta medida”	“Solo alguna vez” o “Nunca”/ “En alguna medida” o “En ningún caso”

Exigencias cuantitativas				
1	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	9	8	3
2	¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	17	2	1
Doble presencia				
3	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez”?	5	8	7
4	¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstico-familiares?	9	6	5
Exigencias emocionales				
5	¿En el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas?		3	17
9	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	6	7	7

Ritmo de trabajo				
6	¿Tienes que trabajar muy rápido?	1	12	7
10	¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	3	6	11
Influencia				
7	¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	8	7	5
8	¿Tienes influencia sobre cómo realizas su trabajo?	13	5	2
Posibilidades de desarrollo				
11	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	16	3	1
12	¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	15	4	1
Sentido del trabajo				
13	¿Tus tareas tienen sentido?	17	3	
14	¿Las tareas que haces te parecen importantes?	14	5	1
Claridad de rol				
15	¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	17	3	
16	¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	16	3	1
Conflicto de rol				
17	¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	5	8	7
18	¿Tienes que hacer tareas que tu crees que deberían hacerse de otra manera?	4	9	7

Previsibilidad				
19	¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	3	8	9
20	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	17	2	1
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo. En estos momentos, está preocupado o preocupada por ...				
21	... si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	10	4	6
22	...si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	1	5	14
Inseguridad sobre el empleo. En estos momentos, está preocupado o preocupada por ...				
23	...si te despiden o no te renuevan el contrato?	4	4	12
24	...lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	10	5
Confianza vertical				
25	¿Confía la Dirección en que los trabajadores hagan un buen trabajo?	9	8	3
26	¿Te puedes fiar de la información procedente de la Dirección?	9	9	2
Justicia				
27	¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	17	3	

28	¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	10	9	1
Calidad del liderazgo				
29	¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato planifica bien el trabajo?	2	10	8
30	¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	18	1	1

Para poder llevar a cabo estas encuestas se contó con el consentimiento informado de las personas involucradas en la investigación y que hicieron parte de la muestra de la misma. (VER ANEXO B).

9. ANALISIS DE RESULTADOS

Exigencias Cuantitativas

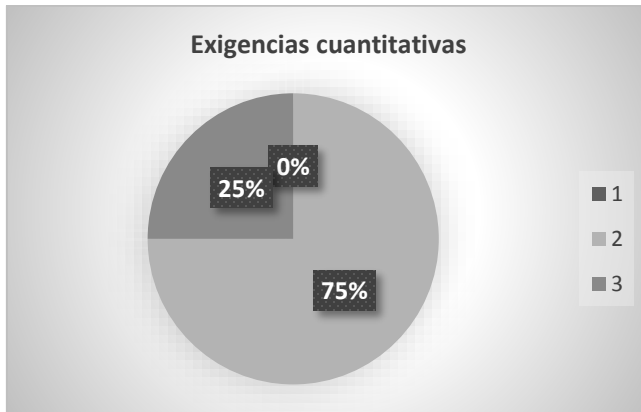


Figura 2. Exigencias cuantitativas, representación del nivel de exposición al cual se encuentran expuestos los trabajadores a la dimensión Exigencias cuantitativas.

En la grafica puede observarse la manera en que los encuestados responden a los reactivos que conforman la dimensión “Exigencias Cuantitativas” donde arrojó un 75% de la muestra un nivel intermedio y 25 % al nivel desfavorable.

Doble presencia

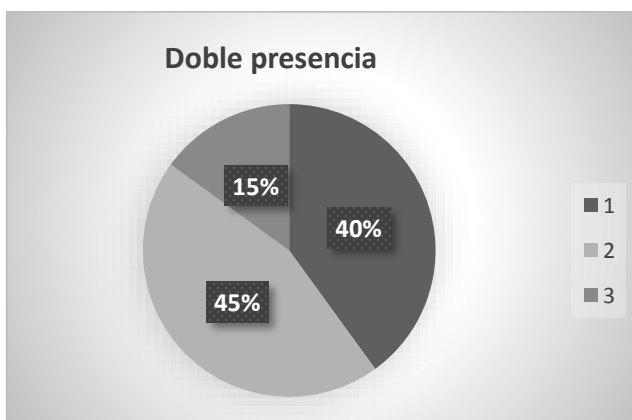


Figura 3. Doble presencia. representación del nivel de exposición al cual se encuentran expuestos los trabajadores a la dimensión Doble presencia.

En la dimensión de doble presencia hay un 40% de la muestra de la empresa lo que indican que los trabajadores se encuentran en un nivel favorable, 15% intermedio y 45% desfavorable.

Exigencias Emocionales



Figura 4. Exigencias cuantitativas. Se representa el porcentaje de exposición de los trabajadores expuestos a esta dimensión.

Con relación a la dimensión de exigencias emocionales se encuentra sobre el 90% el total de la muestra indicando una puntuación favorable y un 10% nivel intermedio.

Ritmo del trabajo.



Figura 5. Ritmo de trabajo. Porcentajes a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores bajo la influencia de la dimensión Ritmo de trabajo.

El 65% de los encuestados indica un nivel de ritmo de trabajo intermedia, 30% muestra situación más desfavorable, y un 5% pertenece a la muestra de un nivel favorable, indicando que el nivel de trabajo en momentos determinado puede aumentar lo que impide realizar todas las actividades de una manera satisfactoria y en el menor tiempo posible.

Influencia.

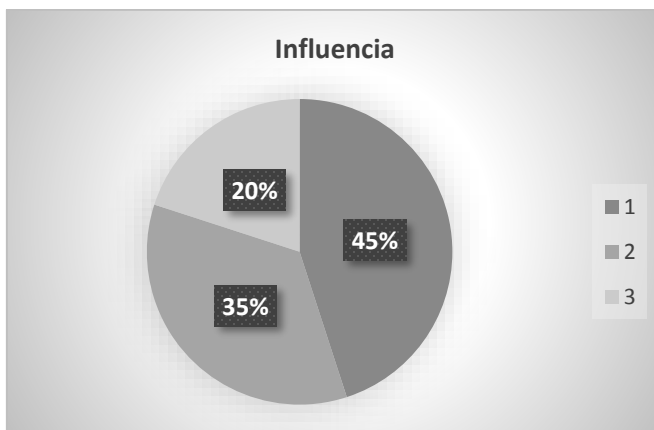


Figura 6 Influencia. Porcentaje de exposición a dimensión influencia.

El total de la muestra puntúa un 45% en nivel favorable, un 35% en nivel intermedio y un 20% que hace parte de la muestra que puntuó nivel desfavorable, lo cual refleja que la empresa permite cierta autonomía en desarrollo de sus actividades sin perder el control sobre estos.

Posibilidades de desarrollo.



Figura 7. Posibilidades de desarrollo. Porcentaje de exposición.

El 65% de la muestra evidencia un nivel favorable, un 30% nivel intermedio y 5 % desfavorable, otorgándole a los trabajadores oportunidades de poner en práctica los conocimientos habilidades y experiencias.

Sentido del Trabajo



Figura 8. Sentido del Trabajo. Porcentaje de exposición.

El 40% de los evaluados presenta un nivel favorable, 30% intermedio y 30% desfavorable. Para evitar que el 30% del resto de la muestra interfiera en el 40% de los favorables, se deben realizar actividades que no permitan el aumento de la desconfianza laboral.

Claridad de Rol

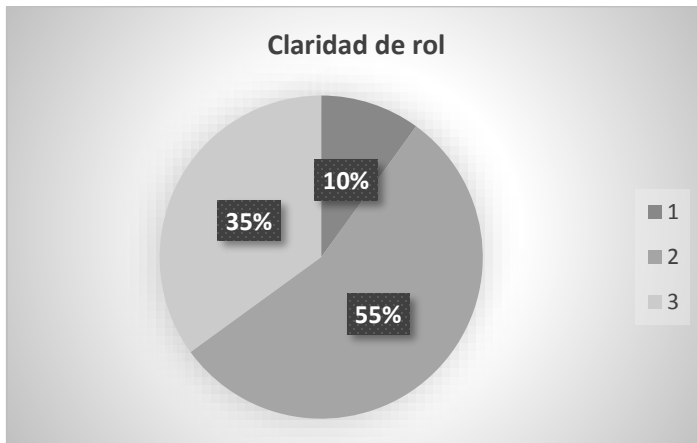


Figura 9. Claridad de rol. Porcentaje de exposición de la dimensión claridad del Rol.

Para esta dimensión se obtuvo un 55% de la muestra evaluada arrojando un nivel intermedio, un 35% nivel desfavorable, y el 10% al nivel favorable.

Conflicto de Rol

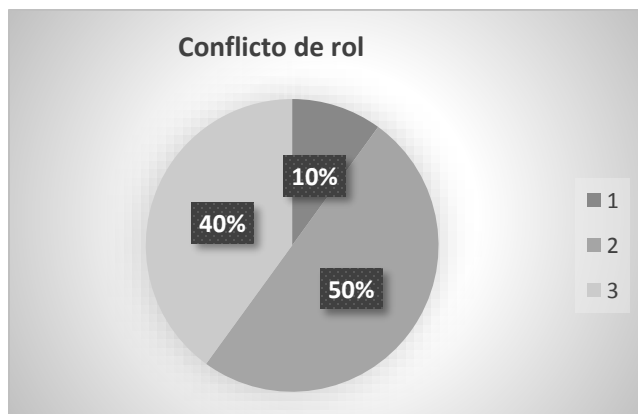


Figura 10. Conflicto de Rol. Porcentaje de exposición al cual se encuentran los trabajadores.

Se halla el porcentaje de los ítems que hacen parte de la dimensión de conflicto de Rol lo que explica que el 50% de la muestra hacen parte del nivel intermedio, 40% al nivel desfavorable y tan solo un 10% en nivel favorable para la población trabajadora.

Previsibilidad

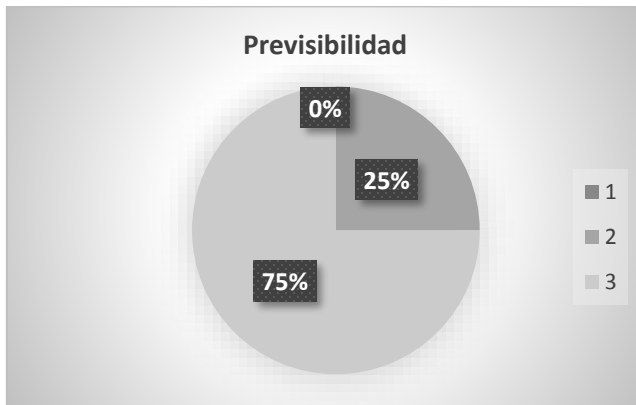


Figura 11. Previsibilidad. Porcentaje de exposición.

La dimensión de previsibilidad indica un 75 % de la muestra en un nivel desfavorable, 25% en nivel intermedio, lo cual indica exige la implementación de una acción correctiva ante esta dimensión.

Inseguridades sobre las condiciones de trabajo

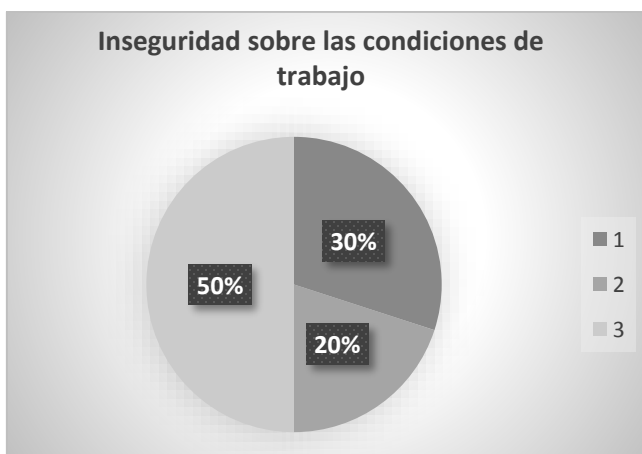


Figura 12. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo. Porcentaje de exposición al cual se encuentran expuestos los trabajadores.

Se establece que un 50% se encuentra en un nivel desfavorable, un 30% nivel favorable y un 20% en nivel intermedio.

Confianza vertical

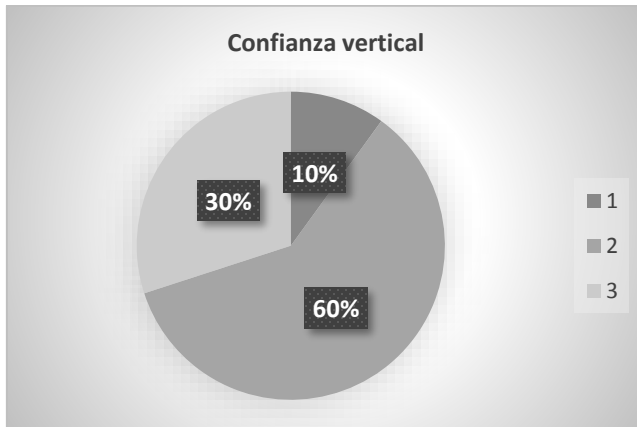


Figura 13. Confianza vertical. Porcentaje de exposición.

Considerando los resultados de la gráfica de la dimensión de confianza vertical se puede denotar que el 60% hace parte de un nivel intermedio, el 30% de la muestra pertenece al nivel desfavorable y un 10% al nivel favorable.

Justicia

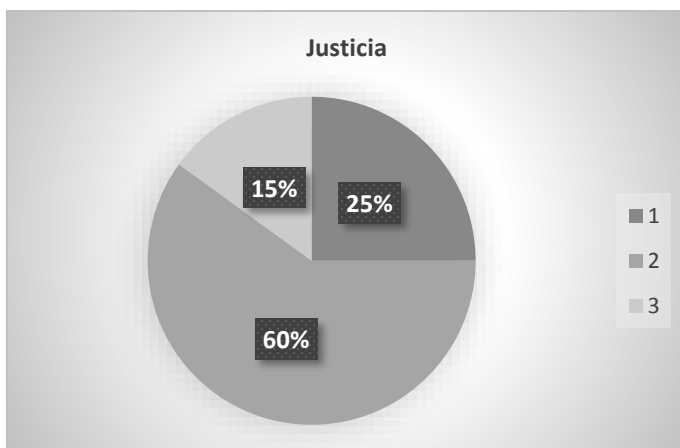


Figura 14. Justicia. Nivel de exposición de la dimensión de justicia en la empresa Mavelec.

Como se puede apreciar la grafica que hace parte a la categoría de justicia indica que un 60% de la población encuestada pertenece al nivel intermedio, el otro 25% es favorable y 15% al nivel desfavorable, lo cual significa que se debe tener en cuenta una variedad de recomendaciones sobre esta dimensión.

Calidad del liderazgo

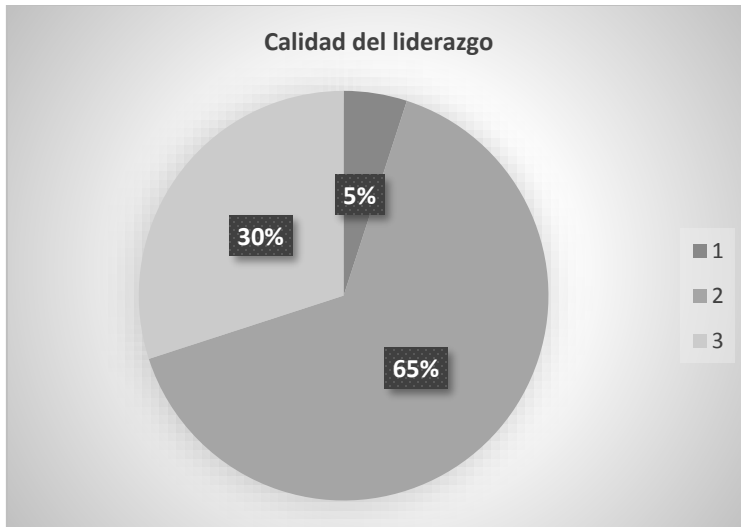


Figura 15. Calidad de liderazgo. Porcentaje de exposición.

Los resultados de la encuesta arrojan un 65% nivel intermedio, 30% nivel favorable y un 5% desfavorable para la población trabajadora.

La siguiente gráfica hace referencia a la totalidad de resultados expuestos anteriormente.



Figura 16. Grafica de resultados totales en porcentajes de las dimensiones evaluadas.

10. MATRIZ DE EXPOSICION, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS.

Tabla 5.

Matriz de exposición, origen y medidas preventivas.

Matriz exposición, origen y medidas preventivas			
Exposición (N= 20)	Concretar la exposición	Origen de la exposición	Medidas preventivas
<p>Exigencias Cuantitativas</p> <p>Exposición más desfavorable = 5 Exposición intermedia = 15 Exposición más favorable = 0</p>	<p>¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo? Siempre o muchas veces = 9 Algunas veces = 8 Solo alguna vez o nunca=3</p> <p>¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo? Sólo alguna vez o nunca = 1 Algunas veces = 17 A Veces:2</p>	<p>La distribución de los trabajos no es equitativa, se presenta dentro de la empresa el fenómeno de " usted sabe más usted trabaja más" y eso genera un incremento en la carga laboral de cierto personal de la empresa.</p> <p>No hay un proceso o un orden en la ejecución de tareas.</p> <p>Las herramientas para trabajar en el área de maquinados no son adecuadas están viejas</p>	<p>Planificación del trabajo según sea requerido por el cliente, teniendo en cuenta las capacidades y aptitudes del personal.</p> <p>Capacitar al personal para que la distribución del trabajo sea más equitativa.</p> <p>Crear un programa de procedimientos de ejecución de tareas determinadas, asignación de responsabilidades. Se debe realizar la compra de materiales e insumos para los equipos para trabajar con mayor eficiencia.</p>
<p>Doble presencia</p> <p>Exposición más desfavorable = 3 Exposición intermedia = 9 Exposición más favorable = 8</p>	<p>¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?" Sólo alguna vez o nunca = 5 Algunas veces = 8 Sólo alguna vez o nunca = 7</p>	<p>Debido a la naturaleza de la empresa se presenta el fenómeno de trabajar días dominicales seguidos, horas extras nocturnas y demás se ve</p>	<p>Sugerir a la gerencia la importancia de la contratación de más personal, para que las jornadas laborales nos eran tan largas y rotar en turnos este</p>

	<p>¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstico familiar?</p> <p>Sólo alguna vez o nunca = 5 Algunas veces = 9 Sólo alguna vez o nunca = 6</p>	<p>afectado su ámbito familiar.</p> <p>Las urgencias de los clientes que llegan tienen la característica de ser inesperados y sin programación para lo cual se solicita al empleado disposición absoluta.</p>	<p>personal para no generar la percepción de doble presencia.</p> <p>A pesar de que esta en nivel intermedio la exposición a este factor es alta, se recomienda establecer un cronograma de actividades con los clientes para lograr una planificación.</p>
<p>Exigencias Emocionales</p> <p>Exposición más desfavorable = 0 Exposición intermedia = 2 Exposición más favorable = 18</p>	<p>¿En el Trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas?</p> <p>Sólo alguna vez o nunca = 0 Algunas veces = 3 Sólo alguna vez o nunca = 17</p> <p>¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?</p> <p>En gran medida, buena medida En Cierta medida :7 En alguna Medida o ningún caso: 7</p>	<p>Tener que interactuaron los estados de ánimo de las personas, Atender a los clientes que por lo general trabajan son jefes de mantenimientos y áreas de producción continua, por lo general sus estados de ánimo siempre se encuentran alterados y los empleados tienen que aprender a lidiar y tratar al cliente.</p>	<p>Capacitar al personal en relaciones interpersonales, trabajo en equipo y valores.</p> <p>Capacitar al personal en atención al cliente, estrés.</p> <p>Realizar actividades que promueven la sana convivencia y las relaciones interpersonales del personal.</p>
<p>Ritmo de trabajo</p> <p>Exposición más desfavorable: 6 Exposición intermedia:13 Exposición más favorable:1</p>	<p>¿Tienes que trabajar muy rápido?</p> <p>Siempre o muchas veces=17 A Veces:12 Solo alguna vez o nunca=2</p> <p>¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?</p> <p>En gran medida, buena medida:3 En Cierta medida :6</p>	<p>Teniendo en cuenta los requerimientos del cliente muchas veces se tiene que trabajar rápido, para atender la urgencia.</p> <p>La cantidad de trabajo no es alto, pero si el factor tiempo es determinante en cada atención al cliente.</p>	<p>El nivel de exposición es intermedio, se debe planear los trabajos y contar con todas las herramientas para que el ritmo de trabajos es adecuado.</p> <p>Realizar aposas activas generando un espacio de descanso físico y mental.</p>

	En alguna Medida o ningún caso:11	Falta de organización administrativa, muchas veces llegan órdenes de compra y orden de ejecución por el cliente.	Planificación y realizar un cronograma de actividades del cliente.
Influencia Exposición más desfavorable: 4 Exposición intermedia:7 Exposición más favorable:4	¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?" Siempre o muchas veces=8 A Veces:7 Solo alguna vez o nunca=5 ¿Tienes influencia sobre cómo realizas su trabajo? Siempre o muchas veces=13 A Veces:5 Solo alguna vez o nunca=2	Se incluye al personal en las decisiones que afectan el desarrollo de su trabajo, sin embargo, se evidencia que en la empresa hay especial confianza en cierto personal, para influenciar en su propio trabajo. No se da participación al personal sobre la eyección de la obra.	Generar la integración total personal en las actividades laborales, capacitar al personal en el desarrollo de sus labores. Integración y generar lluvias de ideas que generen la participación de todos.
Posibilidades de desarrollo Exposición más desfavorable: 1 Exposición intermedia:6 Exposición más favorable:13	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas? En gran medida - buena medida:16 en cierta medida:3 En alguna medida, en ningún caso:1 ¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos? En gran medida-buena medida:15 En cierta Medida:4	En el contexto donde en el que se mueve la empresa y teniendo encuentra que sus productos no se generan en serie, es decir que día a día se presentan proyectos y servicios y suministros nuevos que dan la posibilidad que el empleado ponga en práctica los conocimientos y habilidades.	Capacitación al personal

	En alguna Medida, en ninguna medida:1		
Sentido de trabajo Exposición más desfavorable: 6 Exposición intermedia:6 Exposición más favorable:8	¿Tus tareas tienen sentido? En gran medida – buena medida:16 en cierta medida:3 En alguna medida, en ningún caso:1 ¿La tarea que haces te parece importantes? En gran medida-buena medida:15 En cierta Medida: 4 En alguna Medida, en ninguna medida:1	En el contexto donde en el que se mueve la empresa y teniendo encuentra que sus productos no se generan en serie, es decir que día a día se presentan proyectos y servicios y suministros nuevos que dan la posibilidad que el empleado ponga en práctica los conocimientos y habilidades.	Capacitación al personal
Sentido de trabajo Exposición más desfavorable: 6 Exposición intermedia:6 Exposición más favorable:8	¿Tus tareas tienen sentido? En gran medida - buena medida:17 en cierta medida:3 En alguna medida, en ningún caso: 0 ¿La tarea que haces te parece importantes? En gran medida-buena medida:14 En cierta Medida:5 En alguna Medida, en ninguna medida:1	No se realizan actividades propias del cargo. No se delimita las funciones de cada cargo generando actividades fuera de sus funciones.	Definir cargos y funciones. Capacitación y re inducción en cada una de sus funciones según el cargo.
Conflicto de rol Exposición más desfavorable: 8	¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	Por la falta de designación de roles y funciones se comparten las tareas y se asignan a quien	Designar funciones y responsabilidades, determinar procedimiento para la

<p>Exposición intermedia:10</p> <p>Exposición más favorable:2</p>	<p>En gran medida - buena medida:5</p> <p>en cierta medida:8</p> <p>En alguna medida, en ningún caso:7</p> <p>¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?</p> <p>En gran medida-buena medida:4</p> <p>En cierta Medida:9</p> <p>En alguna Medida, en ninguna medida:7</p>	<p>no corresponde generando lentitud en el proceso</p> <p>Muchas veces se hacen trabajos según la alta dirección sin tener en cuenta la opinión que podría ser la solución a un problema.</p>	<p>ejecución de la labor.</p> <p>Capacitación a la alta gerencia sobre liderazgo identificando las capacidades del personal.</p>
<p>Previsibilidad</p> <p>Exposición más desfavorable: 15</p> <p>Exposición intermedia:5</p> <p>Exposición más favorable:0</p>	<p>¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?</p> <p>En gran medida - buena medida:3</p> <p>en cierta medida:8</p> <p>En alguna medida, en ningún caso:9</p> <p>¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?</p> <p>En gran medida-buena medida:17</p> <p>En cierta Medida:2</p> <p>En alguna Medida, en ninguna medida:1</p>	<p>No se tiene en cuenta al empleado sobre los proyectos</p> <p>No se capacita al personal sobre las nuevas tecnologías en automatización</p> <p>Muchas veces por la urgencia de atender requerimiento no se le da la información del proceso de producción.</p>	<p>Capacitación al personal sobre las nuevas tecnologías y herramientas de trabajo no solo para el área de automatización, sino el de metrología y metalmecánica.</p> <p>Establecer cronograma de proyecto y líder en este para mantener informado al grupo de trabajo.</p>

<p>Inseguridad sobre las condiciones de trabajo. En estos momentos, está preocupado o preocupada por ...</p> <p>Exposición más desfavorable: 10 Exposición intermedia:4 Exposición más favorable:6</p>	<p>... si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?</p> <p>En gran medida - buena medida:10 en cierta medida:4 En alguna medida, en ningún caso:6</p> <p>...si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?</p> <p>En gran medida-buena medida:1 En cierta Medida:5 En alguna Medida, en ninguna medida:14</p>	<p>Cambios constantes de horarios por atender a los clientes en horas de producción. Se pueden presentar la prestación de servicio al cliente de personal por turnos.</p> <p>El personal se ha ido reduciendo lo que implica mayor carga laboral por el mismo factor salarial</p>	<p>Motivación al personal con beneficios económicos, descansos, bienestar. Contratación de personal para trabajo en turnos.</p>
<p>Inseguridad sobre el empleo. En estos momentos, está preocupado o preocupada por ...</p> <p>Exposición más desfavorable: 6 Exposición intermedia:4 Exposición más favorable:10</p>	<p>...si te despiden o no te renuevan el contrato?</p> <p>En gran medida - buena medida:4 en cierta medida:4 En alguna medida, en ningún caso:12</p> <p>...lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?</p> <p>En gran medida-buena medida:4 En cierta Medida:10</p>	<p>Las ventas han bajado lo cual es detectado por los empleados generando inseguridad laboral.</p>	<p>Generar en el empleado sentido de pertenencia con la empresa, generar confianza y valorarlos como el bien más preciado, generar reconocimiento como empleados del mes, participación y condecoraciones por sus logros en proyectos.</p>

	En alguna Medida, en ninguna medida:5		
Confianza Vertical Exposición más desfavorable: 6 Exposición intermedia:12 Exposición más favorable:2	¿Confía la Dirección en que los trabajadores hagan un buen trabajo? En gran medida - buena medida:9 en cierta medida:8 En alguna medida, en ningún caso:3 ¿Te puedes fiar de la información procedente de la Dirección? En gran medida-buena medida:9 En cierta Medida:9 En alguna Medida, en ninguna medida:2	No hay un trato equitativo por parte de la gerencia lo cual genera en algunas partes desconfianza	Integración del grupo de trabajo mediante actividades. Realizar de talleres de autoconfianza y de asertividad.
Justicia Exposición más desfavorable: 3 Exposición intermedia:12 Exposición más favorable:5	¿Se solucionan los conflictos de una manera justa? En gran medida-buena medida: 17 en cierta medida:3 En alguna medida, en ningún caso:0 ¿Se distribuyen las tareas de una forma justa? En gran medida-buena medida:10 En cierta Medida:9 En alguna Medida, en ninguna medida:1	Las labora no se distribuye de forma equitativa, no hay planificación por parte del líder generando una distribución injusta del trabajo.	Redistribución de las funciones y responsabilidades, crear comité de convivencia para solución de conflictos interpersonales. Capacitación de relaciones interpersonales.

<p>Calidad de liderazgo</p> <p>Exposición más desfavorable: 6</p> <p>Exposición intermedia: 13</p> <p>Exposición más favorable: 1</p>	<p>¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato planifica bien el tras- bajo?</p> <p>En gran medida - buena medida: 2</p> <p>en cierta medida: 10</p> <p>En alguna medida, en ningún caso: 8</p> <p>¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos?</p> <p>En gran medida-buena medida: 18</p> <p>En cierta Medida: 1</p> <p>En alguna Medida, en ninguna medida: 1</p>	<p>No hay una planificación adecuada de los trabajos a desarrollar, toda la responsabilidad y planificación está en cabeza del gerente. No delega la planificación lo que demora todos los procesos.</p> <p>No cuenta con un proceso de Gestión que delegue responsabilidades.</p>	<p>Capacitar a la alta gerencia en planeación y dirección en proyectos. Realizar mesas redondas donde se expongan los diferentes puntos de vista en la planificación de los proyectos, es decir integrara personal. Crear proceso de gestión de calidad.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

11. PLAN DE ACCIÓN

Tabla 6.

Plan de acción.

Dimensiones	PLAN DE ACCIÓN						
	ACTIVIDADES	CUANTO (cantidad y calidad)	TIEMPO (en cuánto tiempo)	LUGAR (En dónde se quiere realizar el programa)	RECURSOS (Con quién y con qué se desea lograrlo (personal, recursos financieros))	SEGUIMIENTO (Cómo saber si se está alcanzando el objetivo (evaluando el proceso))	LOGRO (Cómo determinar si se logró el objetivo (evaluación de resultados))
Exigencias Cuantitativas	Planificar el trabajo o la labor a desarrollar	Todo el personal	Diariamente	trimestralmente y al ingresar un empleado nuevo	con el personal encargado y Recursos Humanos	Cronogramas, Un formato único en checo lista de cada una de las actividades requeridas	Evaluación interna de la programación de actividades
CLARIDAD DE ROL	Asignar roles y funciones en los puestos de trabajo, otorgar autonomía a los empleados en las labores que desarrollan	todo el personal encargado de cada área	trimestralmente y al ingresar un empleado nuevo	sala de audiovisuales	Talento Humano	revisar las funciones en los contratos de trabajo	Evaluación de los puestos de trabajo

	mediante prácticas como la lluvia de ideas, reuniones para el desarrollo de actividades						
Previsibilidad	Documentación de procesos en producción y prestación de servicios	todo el personal	cada tres meses	En cada área	Jefes de área	Diligenciamiento del formato de asistencia	por medio de las encuestas
Conflicto De Rol	Designar funciones y procedimientos para cada área de trabajo, realizar una capacitación a los líderes de cada área en el tema de liderazgo, realizar una revisión sobre el diseño de los puestos de trabajo con el área de recursos humanos.	todo el personal	cada tres meses	Oficina de Recursos Humanos	La alta Gerencia	asistencia a las capacitaciones, compra de póliza Sura Vida	por medio de las encuestas

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Motivar al empleado con beneficios económicos o físicos, evaluar la posibilidad de pasar a un contrato indefinido	Todo el personal	un vez al mes	instalaciones de Mavelec	Talento Humano	Encuestas	Evidencia fotográfica e indicador de efectividad
Calidad de Liderazgo	Capacitar a la alta gerencia en planificación y dirección de proyectos	Alta Gerencia y jefe de Área	Anual	sala de audiovisuales	Coach	asistencia a las capacitaciones y por medio de las retroalimentaciones	Buzón de sugerencia (comentarios)
Justicia	crear un comité de convivencia para la solución de conflictos capacitación de relaciones interpersonales	Todo el personal	1 vez al mes	sala de audiovisuales	Psicólogo	evaluación sobre los casos de conflicto presentados	Buzón de sugerencia (comentarios)

12. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

12.1 Conclusiones

Por medio de la encuesta CoPsoQ sirvió de base para tener un análisis de las dimensiones de los riesgos psicosociales que presentan y que pueden padecer los trabajadores de Mavelec si no se toman las medidas y controles adecuados.

Dentro del análisis de las dimensiones de los riesgos psicosociales se identificó lo siguiente: Previsibilidad, con un porcentaje de 75% sobre la muestra indicando un nivel de riesgo alto, esto quiere decir que la información que se le da a los trabajadores no es adecuada ni suficiente, sin embargo al momento de concretar la matriz de exposición se evidencia que la falla radica en la información sobre los proyectos y decisiones a futuro, actualización, capacitación sobre nuevas tecnologías y los proyectos a realizar como lo establece la ley (Ley 50 de 1990 Art21) la obligatoriedad de capacitar a los trabajadores cuando estos fueren mayor de 50 trabajadores , está demostrado que un buen equipo de trabajo capacitado con la información suficiente y adecuada genera mayor rentabilidad, favorece la competitividad y el crecimiento profesional.

Seguidamente se encontró un 25% en nivel intermedio el cual es de vital importancia la vigilancia y prevención para que no llegue a hacer parte del nivel desfavorable. El 50 % de los funcionarios percibe un nivel desfavorable en la dimensión de inseguridad en las condiciones de trabajo, lo que indica posibles preocupaciones por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales como, por ejemplo: el puesto de trabajo, tareas, horario, salario entre otro; al concretar el nivel de exposición los empleados sienten que sus inseguridades radican en los cambios de los horarios por la naturaleza de la actividad

económica de la empresa (24 horas de servicio del cliente), adicionalmente la preocupación debido a la situación externa que afectan a la empresa toda la parte social, legal y económico que puede ver afectado su estabilidad laboral en un futuro o que su nivel salarial no aumente en el tiempo. Esta dimensión es de gran importancia a la hora de prevenir los riesgos psicosociales como lo es el estrés laboral, desgaste profesional, pues debido a las extensas jornadas de trabajo y falta de estructura organizacional y liderazgo de la alta gerencia.

Estas dos dimensiones descritas anteriormente son sobre las cuales se tiene que entrar a actuar inmediatamente sea por medio de acompañamiento y desarrollo de estrategias para evitar que siga exponiendo a los empleados a estos factores de riesgo, que por su origen nace del área organizacional de la empresa.

De la misma manera se evidencio un 75% en la dimensión de exigencias cuantitativas puntuando un valor intermedio lo que indica un riesgo en el área emocional y junto a esto un 25 % en el nivel de riesgo alto. Sobre esta dimensión se logra concretar que las exigencias psicológicas derivadas de la carga de trabajo debido a la cantidad de actividades a desarrollar en un momento determinado debido a la falta de personal, manejo no adecuado de los proyectos a desarrollar, a pesar de que se encuentra en un nivel intermedio el 75% representa un alto porcentaje de riesgo que debe ser valorado y supervisado de una manera adecuado para no permitir que sea un factor de riesgo alto.

Se puede concluir que la dimensión de doble presencia se encuentra en un nivel intermedio con un nivel de 65 % lo que incide a alertar a la alta dirección para que estas actividades laborales no interfieran en el área familiar debido a las extensas jornadas de trabajo, que pueden ocasionarse en un momento que lo requiera la empresa o de acuerdo a la disposición del cliente frente a una emergencia industrial. Un 30% valor desfavorable lo cual indica que es un factor a

tener en cuenta por la empresa ya que un alto porcentaje de no ser evaluado, prevenido se sumaría al 30%. Al momento de concretar la dimensión de riesgo es evidente que el personal tiene que trabajar muy rápido en momentos determinados y no en toda la jornada laboral lo cual solo demuestra la falta de personal y diseño de puestos de trabajo por el área de recursos humanos y la alta gerencia.

Se identifica que en las siguientes dimensión de Claridad y Conflicto de Rol los resultados puntuaron un nivel intermedio del 55% y un nivel alto del 35% en riesgo en la dimensión de la claridad de rol, por lo cual se concluye que los diseños de los puestos de trabajo no son acordes a las necesidades, no se encuentra una definición específica de las funciones, llevando al empleado a una confusión de inestabilidad laboral y un sentido de pertenencia con las labores a desarrollar baja lo cual podría llevar a una baja de producción y afectar la economía de la empresa. Sumado a esto el conflicto de rol con un 50% de valor intermedio y un 40 % desfavorable que solo se evidencia falencias en el área de recursos humanos y no da genera una demostración de rol llevando al trabajador a realizar tareas para las cuales no fueron contratados o no se encuentran calificados para desarrollar. Ambas dimensiones requieren especial atención ya que pueden llegar a afectar la salud emocional y mental de los trabajadores, el tener un papel importante y que esté definido no solo es significativo para el área operativa sino para toda la organización, esto afecta de cierta manera al empleado llevándolo a sufrir de depresión, ansiedad, insatisfacción laboral y profesional.

En un 60% de nivel intermedio y un 30% desfavorable encontramos la confianza vertical la cual tiene que ver con la opinión favorable de que dirección y trabajadores actuaran de manera adecuada o competente, con el nivel de fiabilidad de la información que fluye desde la Dirección a los trabajadores, y con nivel en que éstos puedan expresar su opinión Este porcentaje

intermedio es característico de las pequeñas y medianas empresas (como lo es esta empresa objeto del estudio), en la cual su sistema de gobierno organizacional es vertical y autoritario, lo cual implica que la confianza y la autonomía que se le brinde a los trabajadores es poca o es vigilada y aprobada por la alta gerencia en casos que no es necesario atrasando la producción y el desarrollo normal de la empresa afectando su economía. La calidad de liderazgo se refiere a la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos con 60 % del valor intermedio y un 25% desfavorable; los trabajadores manifiestan en la exposición del riesgo que muchas veces la alta dirección no planifica bien el trabajo, pero resuelve adecuadamente los conflictos y eso se ve en la dimensión de exigencias psicológicas emocionales, donde las relaciones interpersonales en la empresa son adecuadas y puntúa con un 90% de favorabilidad, para lo cual solo se debe entrar a prevenir en cuanto a la organización y planificación de las labores desarrolladas.

Como última dimensión la justicia a tener en cuenta dentro del rango intermedio de la población encontramos la justicia con un 60% y un 25% desfavorable para el trabajador, entendida esta como “la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo y se distinguen distintos componentes (distributiva o de resultados, procedimental y relacional). Tiene que ver con la toma de decisiones y con el nivel de participación en éstas, la razonabilidad y la ética de sus fundamentos y las posibilidades reales de ser cuestionadas. Dentro de la exposición del riesgo (matriz) se hace referencia a la distribución del trabajo equitativamente justo, para lo cual se manifiesta que muchas veces no lo es, dejando mayor carga de trabajo a ciertos trabajadores, sobre lo cual se debe organizar y prevenir riesgos que afecten la seguridad la salud física y mental.

Como consecuencia de esta investigación se puede concluir la importancia del clima organizacional dentro de una empresa ya que esta afecta de manera personal a los trabajadores, a la empresa en la calidad del trabajo desarrollado y su economía. Es claro que MAVELEC E.U no tiene un clima organizacional adecuado, el área de recursos humanos y la alta gerencia no realizan una evaluación y diseño de los puestos de trabajo adecuados con funciones asignadas y responsabilidades.

En el desarrollo de este trabajo se pudo percibir que mediante la dimensión de previsibilidad las falencias que influyen en la empresa son debido a la falta de orientación en las actividades y planificación de los proyectos y deberes de cada empleado, generando una inestabilidad en las labores y en su propósito final.

Analizando la actividad natural de la empresa se puede concluir que la carga laboral en este sentido es alta y está afectando varios ámbitos personales, familiares y de salud de trabajador, los horarios extensos y el poco personal de la empresa no son adecuados, las medidas que ha implementado la empresa no son proporcionales y bien distribuidas y solo busca una rentabilidad económica sin tener en cuenta riesgo psicosocial de los trabajadores. Se concluye que son varias las dimensiones a las cuales están expuestos los trabajadores y se plantea estrategias para mitigar el riesgo.

En el desarrollo de este trabajo se pudo percibir que mediante la dimensión de previsibilidad las falencias que influyen en la empresa son debido a la falta de orientación en las actividades y planificación de los proyectos y deberes de cada empleado, generando una inestabilidad en las labores y en su propósito final.

Los factores psicosociales no son un tema secundario en la salud, razón por la cual en la interpretación de la aplicación del cuestionario se identifica que los trabajadores se sienten

afectados por la carga laboral que no es bien distribuida por el encargado del proyecto. Se debe permitir la creación de un clima organizacional que permita la distribución de manera equitativa y así evitar la carga emocional de los trabajadores.

12.2 Recomendaciones

- Se sugiere crear un plan de actividades enfocadas en el bienestar de los trabajadores que permitan el equilibrio emocional.
- Se recomienda tener incentivos (compensación en horarios) para mantener la motivación durante las largas jornadas laborales.
- Es importante tener cuenta las capacitaciones enfocadas al liderazgo de igual forma las charlas de asertividad.
- Se recomienda implementar un cronograma de actividades para tomar medidas de prevención e intervención en los riesgos identificados en el ejercicio académico.
- que permitan que los trabajadores tomar medidas de prevención e intervención en la empresa para determinar la asignación de las actividades a desarrollar por cada uno de los trabajadores, teniendo en cuenta los perfiles y competencias con los que cuentan. Esto con el fin de que se mejore la condición de trabajo y puedan contar con posibilidades de cambio a futuro y así poder cumplir con las tareas asignadas
- Designar funciones teniendo en cuenta las capacidades de cada trabajador para evitar el conflicto de rol que se ve evidenciado dentro de la compañía.
- Se debe permitir la implementación de un clima organizacional que permita la distribución de manera equitativa y así evitar la carga laboral.

Referencias

- Aiken, L. (2003). *Test psicológicos y evaluación*. . México: Pearson Educación.
- Bastida, R. (2013). *Factores de riesgo psicosocial a través del método fpsico en una empresa de automatización Navarra*. Pamplona: UPNA.
- Blakman , T. I. (2014). *COMO AFECTAN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS CONDUCTORES DE LA EMPRESA DE TRANSPORTE MAMUT ANDINO*. Guayaquil: Universidad De Guayaquil.
- C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). (22 de junio de 1981). Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Ginebra: Organizacion internacional del trabajo . OIT.
- C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo. (25 de Junio de 1985). *Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo* . Ginebra: Organizacion Internacional del Trabajo, OIT.
- C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. (15 de Junio de 2006). *onvenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (Entrada en vigor: 20 febrero 2009)*. Ginebra: Organizacion Internacional del Trabajo, OIT.
- Camacho, A., & Mayorga , D. R. (2017). RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES. *Revista Prolegómenos. Derechos y Valores*. 20 (40), 159-172.
- Constitución Política de Colombia . (15 de Junio de 2019). Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991. Bogotá, Colombia.

- Contreras, F., Barbosa, D., Juárez A, F., Uribe, A., & Mejía, C. (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo. *Acta Colombiana de Psicología; 12 (2)*, 13-26.
- Contreras, F., Juárez, F., Barbosa, D., & Uribe, A. F. (2010). Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada; 18 (2)*, 7-17.
- Decreto 1295. (22 de Junio de 1994). Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de. Bogotá, Colombia: DIARIO OFICIAL 41.405.
- Decreto 1832 . (4 de 08 de 1994). Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales. Bogotá, Colombia: DIARIO OFICIAL 41473.
- Decreto 614 de 1984. (14 de Marzo de 1984). Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. Bogotá, Colombia .
- EFE. (20 de 08 de 2015). *TRABAJAR LARGAS HORAS AUMENTA EL RIESGO DE SUFRIR UNA AMBOLIA CEREBRAL*. Recuperado el 07 de 2019, de El Tiempo:
<https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16260155>
- González, L. S., & Polo, C. (2013). *Riesgos psicosociales y sus efectos en el personal del sector salud en Colombia. Un estudio comparativo*. Bogotá: Universidad Sergio Arboleda.
- González, Y. (2013). *Importancia De La Identificación Y Medición De Los Factores De Riesgo Psicosocial En Las Empresas. Medellín*. Medellín: Universidad de Medellín .
- Jiménez, E., Caicedo, S., Joven, R., & Pulido, J. A. (2015). Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el

- entretenimiento educativo infantil en Bogotá D.C. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud.* 47 (1) , 47-60.
- Kristensen Tage. (2015). Instrumento para la prevención de Riesgo Psicosocial. *ISTAS*, 9-13.
- Ley 1010 de 2006. 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. Bogotá, Colombia: Secretaria del Senado.
- Ley 9 de 1979. Por la cual se dictan Medidas Sanitarias . Bogotá, Colombia: Secretaria del Senado .
- Llambías, J. (Noviembre de 2016). *Asociación de la Percepción de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Ausentismo Laboral en 2 grupos de trabajadores diferenciados por realizar turnos en una Empresa del área Química-Industrial*. Santiago: UNIVERSIDAD DE CHILE.
- López, A. B. (16 de Marzo de 2009). *Factores de riesgos psicosociales que inciden en el estrés laboral del personal ejecutivo y administrativo de una empresa industrial ubicada en la zona metropolitana de San Salvador*. Antigua Guatemala: Universidad Dr. José Matías Delgado.
- Melià , J. L., Nogareda, C., Lahera, M., & Duro, A. (2006). Principios Comunes para la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa. En F. d. (ed.), *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales, Evaluación de riesgos* (págs. 15-36). Barcelona.
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Universidad Autónoma de Madrid.

- Moreno-Jiménez, B. (2014). Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio-económico. *ORP Journal. Vol 1.*, 4-18.
- Neffa, J. C. (2015). *Los Riesgos Psicosociales en el trabajo contribución a su estudio*. Buenos Aires: CEIL-CONICET.
- OIT. (2012). *SOLVE: integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Turín, Italia.: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *SOLVE: integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Turín, Italia: OIT.
- Osorio, M. P. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. . *Revista CES Salud Pública; 2 (1)*, 74-79.
- Peiró, J., & Lira, E. M. (2013). Estrés laboral: nuevas y viejas fórmulas. En B. Moreno Jiménez, & E. Garrosa, *Salud laboral: riesgos laborales y bienestar laboral*. (págs. 103-122). Madrid: Pirámide.
- Quintero, D. C., Lugo, A. P., Peralta, D. V., Sandoval, S. M., Roncancio, S. M., & Rodríguez, D. C. (2016). *Riesgos psicosociales de los trabajadores de la jornada nocturna del área de producción de la empresa coca –cola femsa sa. Planta de producción fontibon bogotá*. Bogotá: Universidad Piloto de Colombia.

- Quiroz, E. K., & Bonilla, J. A. (2013 de Septiembre de 2014). *Factores psicosociales del trabajo y aparición del síndrome de burnout en auxiliares de enfermería que laboran en servicios hospitalarios en bogotá*. Bogotá: Universidad EAN.
- RESOLUCION 1016 Art 10. (31 de Marzo de 1989). 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. Bogota, Colombia: ICBF.
- RESOLUCION 2646. (28 de Julio 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 . Bogota, Colombia : Ministerio de Porteccion Social .
- Rodríguez, L. P., & Trespalacios, Y. (2011). *Factores de riesgos psicosociales derivados de la organización del trabajo: factores temporales, ritmo y jornadas de trabajo*. Cartagena de Indias: Universidad Tecnológica de Bolivar.
- SafetYa. (18 de 12 de 2016). *SafetYa. Tiempo real, control real* . Recuperado el 06 de 2019, de <https://safetya.co/bateria-para-evaluar-el-riesgo-psicosocial/>
- Vieco, G. F., & Abello, R. (2014). *Factores predictoresde riesgo psicosocial, estrés laboral y enfermedad coronaria en profesores universitarios: ¿es la personalidad una variable moderadora?* Barranquilla: Universidad del Norte.
- Villalobos, G. (204). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales: aproximación conceptual y valorativa. *Cienc.Trab 6 (14)*, 197-201.
- Yañez, L. D. (2018). *Riesgos laborales en el personal de enfermería de sala de operaciones de emergencia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, 2017*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Anexos.

Anexo A. Dimensiones y Preguntas

N° Preguntas	Dimensión y preguntas	Número de casos que contestan:		
		“Siempre” o “Muchas veces”/ “En gran medida” o “En buena medida”	“A veces”/ “En cierta medida”	“Solo alguna vez” o “Nunca”/ “En alguna medida” o “En ningún caso”

Exigencias cuantitativas				
1	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?			
2	¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?			
Doble presencia				
3	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez”?			
4	¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstico-familiares?			
Exigencias emocionales				
5	¿En el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas?			
9	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?			
Ritmo de trabajo				
6	¿Tienes que trabajar muy rápido?			
10	¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?			
Influencia				

7	¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?			
8	¿Tienes influencia sobre cómo realizas su trabajo?			
Posibilidades de desarrollo				
11	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?			
12	¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimiento?			
Sentido del trabajo				
13	¿Tus tareas tienen sentido?			
14	¿Las tareas que haces te parecen importantes?			
Claridad de rol				
15	¿Tu trabajo tiene objetivos claros?			
16	¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?			
Conflicto de rol				
17	¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?			
18	¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?			
Previsibilidad				
19	¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?			
20	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?			
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo. En estos momentos, está preocupado o preocupada por ...				
21	... si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?			
22	...si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?			
Inseguridad sobre el empleo. En estos momentos, está preocupado o preocupada por ...				
23	...si te despiden o no te renuevan el contrato?			
24	...lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?			

Confianza vertical				
25	¿Confía la Dirección en que los trabajadores hagan un buen trabajo?			
26	¿Te puedes fiar de la información procedente de la Dirección?			
Justicia				
27	¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?			
28	¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?			
Calidad del liderazgo				
29	¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato planifica bien el trabajo?			
30	¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos?			

Anexo B. Consentimiento



UNIVERSIDAD ECCI
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ-COLOMBIA
2019

Por medio de la presento yo _____ con CC N° _____ expedida en _____, autorizo a las estudiantes de la universidad ECCI a entrevistarme para participar en el ejercicio académico que busca analizar los factores de riesgos psicosociales en el personal de la empresa Mavelec.

Se me ha explicado que mi participación consistirá en la aplicación de un cuestionario CoPsoQ que permite recolectar los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los trabajadores.

Declaro que se me ha informado ampliamente sobre la participación en este estudio. El investigador principal se ha comprometido a darme información y aclarar cualquier duda que se plantee acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo, los riesgos, beneficios o cualquier otro asunto relacionado con la investigación.

Entiendo que conservo el derecho de justicia, no maleficencia, de respeto y de beneficencia. El derecho de poder retirarme del estudio en cualquier momento en que lo considere pertinente.

El investigador principal me ha dado la seguridad y confianza de que no se me identificará en las presentaciones o publicaciones que devengan del estudio, y que los datos serán manejados con privacidad y confidencialidad.

Nombre y firma del entrevistado
CC N°:

Nombre y firma del encuestador
CC N°: