

Diseño de una propuesta de intervención de riesgos psicosociales que afectan a los
trabajadores de la empresa Monti SAS

Trabajo de grado para obtener el título de Especialista en Gerencia de la Seguridad y
Salud en el Trabajo

Higuera Rodríguez Ana María

Peña Díaz Lorena

Universidad ECCI

Facultad de postgrados

Especialización en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo

Bogotá D.C.

Noviembre 2018

Diseño de una propuesta de intervención de riesgos psicosociales que afectan a los
trabajadores de la empresa Monti SAS

Trabajo de grado para obtener el título de Especialista en Gerencia de la Seguridad y
Salud en el Trabajo

Higuera Rodríguez Ana María

Peña Díaz Lorena

Dirigido por:

Luz Marleny Moncada Rodríguez

Universidad ECCI

Facultad de postgrados

Especialización en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo

Bogotá D.C.

Noviembre 2018

Tabla de contenido

1. Título del proyecto de Investigación	5
2. Problema de investigación	6
2.1 Descripción del Problema	6
2.2 Formulación del Problema	9
2.3 Delimitación	10
2.4 Sistematización	10
3. Objetivos	12
3.1 Objetivo general	12
3.2 Objetivos específicos	12
4. Justificación de la Investigación	13
4.1 Justificación	13
4.2 Delimitación	14
4.3 Limitaciones	14
5. Marcos de Referencia	16
5.1 Estado del arte	16
5.2 Marco Teórico	33
5.2.1 Factores de riesgos psicosociales.	36
5.2.2 Principales riesgos psicosociales.	37
5.2.2.1 Estrés.	37
5.2.2.2 Violencia Laboral	38
5.2.2.3 Acoso Laboral.	39
5.2.2.4 Acoso Sexual.	39
5.2.2.5 Inseguridad Contractual.	40
5.2.2.6 Burnout o desgaste profesional.	41
5.3 Marco legal	42
6. Marco metodológico de la investigación	46
6.1 Fuentes de información	51
6.2 Análisis de la información	56
6.2.1 Datos demográficos.	56
6.2.2 Condiciones de salud	57
6.2.3 Satisfacción del trabajador	59

	4
6.2.4. Batería de riesgo psicosocial	60
6.2.4.1 Riesgo psicosocial intralaboral.	60
6.2.4.2 Riesgo psicosocial extralaboral.	65
6.2.4.3 Estrés laboral.	67
7. Resultados y/o propuesta de solución	69
7.1 Resultados	69
7.2 Propuesta de intervención	73
8. Relación costo-beneficio	78
9. Conclusiones y recomendaciones	80
9.1 Recomendaciones	80
9.2 Conclusiones	82
10. Referencias	84
Anexos	92

Lista de tablas

Tabla 1 Clasificación de factores de riesgo psicosocial	34
Tabla 2: Propuesta sobre encuesta de satisfacción al cliente	72
Tabla 3: Propuesta para factores intralaborales	73
Tabla 4: Propuesta factores extralaborales	74
Tabla 5: Propuesta intervención estrés	75

Lista de figuras

Figura 1: Encuesta de perfil sociodemográfico y condiciones de salud para MONTI SAS.	46
Figura 2: Encuesta de perfil sociodemográfico y condiciones de salud para MONTI SAS.	47
Figura 3: Encuesta de riesgo psicosocial intralaboral forma A. Batería de riesgo psicosocial Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana	48
Figura 4: Cronograma de actividades.	54
Figura 5: Características demográficas de la empresa MONTI SAS	56
Figura 6: Resultados pregunta 13 encuesta de perfil sociodemográfico y condiciones de salud de la empresa MONTI SAS.	57
Figura 7 : Resultados pregunta 14 encuesta de perfil sociodemográfico y condiciones de salud de la empresa MONTI SAS.	57
Figura 8: Encuesta de satisfacción al trabajador de la empresa MONTI SAS.	58
Figura 9: Distribución de factores de riesgo psicosocial intralaboral en la empresa MONTI SAS.	59
Figura 10: Distribución del riesgo psicosocial intralaboral en la empresas MONTI SAS.	60

Figura 11: Distribución del riesgo psicosocial intralaboral en las dimensiones del dominio liderazgo y relaciones del trabajo.	61
Figura 12: Distribución del riesgo psicosocial intralaboral en las dimensiones del dominio control sobre el trabajo.	62
Figura 13: Distribución del riesgo psicosocial intralaboral en las dimensiones del dominio demandas sobre el trabajo.	63
Figura 14: Distribución del riesgo psicosocial intralaboral en las dimensiones del dominio recompensas.	64
Figura 15: Ranking de factores de riesgo psicosocial intralaboral en la empresa MONTI SAS	65
Figura 16: Nivel de riesgo psicosocial extralaboral	66
Figura 17: Distribución del riesgo psicosocial extralaboral en la empresa MONTI SAS	67
Figura 18: Ranking de factores de riesgo psicosocial extralaboral en la empresa MONTI SAS	67
Figura 19: Nivel de síntomas de estrés en los trabajadores de la empresa MONTI SAS	68
Figura 20: Costos asociados con el desarrollo del proyecto de investigación	77

Lista de Anexos

Anexo 1: Encuesta de perfil sociodemográfico y condiciones de salud	88
Anexo 2: Encuesta de satisfacción al trabajador	91
Anexo 3: Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A	92
Anexo 4: Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B	103
Anexo 5: Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	113
Anexo 6: Cuestionario para la evaluación del estrés	117
Anexo 7: Ficha técnica cuestionarios de evaluación de riesgos psicosociales intra laborales forma A y B	118
Anexo 8: Ficha técnica cuestionario evaluación riesgos psicosociales extra laborales	119
Anexo 9: Ficha técnica cuestionario de evaluación del estrés	120
Anexo 10: Consentimiento informado identificación de factores riesgos psicosociales	121

1. Título del proyecto de Investigación

Diseño de una propuesta de intervención de riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores de la empresa MONTI SAS.

2. Problema de investigación

2.1 Descripción del Problema

La actividad fundamental del ser humano es el trabajo, que muchas veces es concebido sin tener en cuenta las necesidades ni las aspiraciones de los trabajadores. No obstante, tanto en el ambiente extra laboral como intra laboral, todos los seres humanos somos vulnerables física, mental y emocionalmente y existen diversas situaciones que constituyen factores de riesgo de orden psicosocial, que se ven reflejadas en las relaciones de la persona con los compañeros de trabajo, con sus familiares, consigo mismo y en la actitud que asume frente a sus labores.

El medio ambiente físico de trabajo, los aspectos propios de la tarea, la carga mental, la organización del tiempo, la delimitación y la claridad en las funciones que se deben realizar, la participación, la relación y la interacción del trabajador con las políticas de la empresa y sus compañeros, los cambios en el lugar de trabajo, la implementación de nuevas tecnologías, la inestabilidad y el acoso laboral son algunos de los factores que componen estos riesgos psicosociales

En muchas ocasiones estas situaciones no se evidencian de forma directa, sino que se manifiestan en el cuerpo, reflejando las consecuencias fisiológicas de diferentes tipos como: afecciones en el sistema nervioso, alteraciones hormonales, reacciones cardiovasculares y osteoporosis. Además de tipo psicológico como actitudes negativas, irritación, preocupación, tensión y depresión, entre otras.

Además de las graves consecuencias que el riesgo psicosocial acarrea para los trabajadores, el detrimento de la salud física y mental comienza a hacerse evidente en el incremento de los niveles de ausentismo, la poca motivación de los trabajadores para realizar sus labores, los conflictos latentes en el ambiente laboral; situaciones que afectan el

desarrollo normal de las funciones de la empresa al impactar los costos, los tiempos de producción y por tanto la productividad.

En Colombia, la obligatoriedad por parte de las empresas de dar cobertura a los factores psicosociales en el trabajo, está reglamentada en la Constitución Política, el Decreto 614 de 1984, la Resolución 1016 de 1989, la Resolución 2646 de 2008, el Decreto 2566 de 2009 y según las directrices de la Comisión Mixta de la Organización Mundial del Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo. Sin embargo, no es la obligatoriedad de cumplir con la normatividad lo que nos motivó a realizar este proyecto de investigación, sino el caso de una empresa en particular que requería intervención en cuanto a este tema.

La empresa **MONTAJES TÉCNICOS INDUSTRIALES MONTI SAS**, es una empresa familiar pequeña, ubicada en la ciudad de Armenia y desde hace 30 años se dedica al diseño, fabricación y montaje de sistemas de almacenamiento y transporte para una gran variedad de materiales. La estructura de la empresa tiene una jerarquía claramente definida, y la toma de decisiones está centralizada. La empresa cuenta permanentemente con 7 personas en el área administrativa y 13 personas en el área de producción. Además, de acuerdo a los proyectos que se encuentren ejecutando, puede llegar a tener de 10 a 15 trabajadores contratados de manera temporal para el montaje.

Los directivos de la empresa han manifestado diferentes situaciones que se han presentado y que han llamado la atención porque no han sido aisladas, sino que ahora que la empresa hace un seguimiento y tiene estadísticas de ausentismo, se observa que suceden de manera recurrente. En el año 2017 se presentaron 4 quejas ante al Comité de Convivencia Laboral, el cual tuvo que mediar para solucionar conflictos entre los trabajadores los cuales incluían agresiones verbales y amenazas, para evitar que estos escalaran a agresiones físicas. Se presentó también entre estas quejas una situación de acoso laboral, en la que uno de los coordinadores de área aprovechaba su posición jerárquica para presionar a los trabajadores

para realizar los trabajos de acuerdo a su conveniencia, haciendo que entregaran trabajos en tiempos menores a los establecidos para obtener propina por parte de los clientes. Esto puso en riesgo la integridad de los trabajadores de esta área, pues estaban saltando procedimientos de seguridad, y no estaban tomando los espacios de descanso establecidos para poder cumplir con lo requerido por el coordinador de esta área. Además, les generó malestar al darse cuenta que el coordinador recibía propinas por los trabajos que realizaban ellos.

Durante el 2017 también se observó un alto nivel de ausentismo en los trabajadores de área de fabricación, quienes comenzaron a pedir permisos repetitivamente por razones de carácter personal. Se presentaron también una gran cantidad de incapacidades por dolores lumbares, dolores de cabeza y accidentes menores como cortadas y tropezones.

Por estas razones, se requiere hacer una identificación de los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa **MONTAJES TÉCNICOS INDUSTRIALES MONTI SAS**, evaluarlos y proponer mecanismos de prevención e intervención de acuerdo con las necesidades de esta empresa.

La batería de las encuestas se aplica para determinar los factores de riesgos psicosociales que pueden afectar a los trabajadores de MONTI SAS, se realizará a 20 trabajadores pertenecientes al área de planta de la empresa que se encuentra ubicada en la ciudad de Armenia, Colombia. De igual forma el trabajo investigativo finaliza en el momento en el que se haga la entrega de la propuesta de intervención a las directivas de la empresa, quienes deberán evaluar la propuesta y decidir la aplicación de ésta en la organización.

2.2 Formulación del Problema

Con base en las situaciones que se han venido presentando en la empresa MONTI SAS, se busca diseñar una propuesta de intervención a los riesgos psicosociales que afectan los trabajadores de la empresa nombrada, esto con el fin de mitigar y prevenir los factores que les puedan causar a futuro situaciones que vulneren la integridad de los colaboradores y con la

ayuda de la batería de encuestas emitida por el Ministerio de Protección Social se debe investigar: ¿Cómo se determinan e intervienen los factores de riesgo psicosocial que afectan a los trabajadores de la empresa MONTAJES TÉCNICOS INDUSTRIALES MONTI SAS?

2.3 Delimitación

Este estudio se desarrollará con los 20 trabajadores de planta de la empresa MONTAJES TÉCNICOS INDUSTRIALES MONTI SAS ubicada en la ciudad de Armenia, durante los meses de agosto a octubre del año 2018.

2.4 Sistematización

Los cambios en la organización de los trabajos, las nuevas tecnologías y formas de comunicación han hecho que los trabajadores se deban adaptar a dichos cambios y en ocasiones a los colaboradores de las organizaciones se les dificulta trabajar bajo los nuevos parámetros, generando malestares en la salud de los mismos. Dichas dolencias pueden expresarse en enfermedades tanto físicas como mentales, afectando el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa. Según la II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo en el Sistema General de Riesgos publicada en el 2013, se realiza en primera instancia una revisión a lo que fue la I Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo en el Sistema General de Riesgos realizada en el 2007, la cual resalta que los factores de riesgo ocupacional en los puestos de trabajo fueron reportados por los trabajadores de la siguiente forma: Los factores de riesgo relacionados con las condiciones biomecánicas se encontraban en los más comunes dentro de los centros de trabajo seguido de los factores asociados a los riesgos psicosociales, con las actividades de atención al usuario y el trabajo monótono. Seguido a esto se reporta que el acoso laboral se encuentra con un 3% relacionado con el acoso de subalternos a superiores y un 6% de acoso

por parte de superiores. Pero en la II Encuesta realizada, dichos riesgos mencionados se invirtieron dando como resultado los riesgos psicosociales específicamente en aspectos como: servicio al cliente, trabajo monótono y cambios en las tareas, entre otros aspectos, ya relacionados con el riesgo biomecánico. Dentro de lo expuesto en la II encuesta resaltan de forma importante que el acoso laboral aumenta con un 9,4%, desglosado de la siguiente forma: Jefe inmediato 5%, de los compañeros de trabajo y los subalternos un 4,4%.

De igual forma en la II Encuesta se informan las actividades de promoción y prevención para los diferentes riesgos estudiados y en las actividades que realizan los centros de trabajo. Es curioso acá, porque a pesar de que anteriormente se dijo que los riesgos psicosociales se encontraban en los dos primeros puestos respectivamente más altos, reportados por los mismos trabajadores las actividades de promoción y prevención específicamente para los riesgos psicosociales cuentan con un 4,2%, estando por debajo de las lesiones osteomusculares.

Si bien los riesgos se identifican y valoran de acuerdo a las actividades que realizan las empresas, el riesgo psicosocial está latente en todas las tareas realizadas por los trabajadores en cualquier empresa y a pesar que de las actividades reportadas las que más se realizaron fueron entre otras las de riesgo psicosocial con un 13,4%, pero para todos los encuestados y las empresas analizadas las actividades siguen siendo insuficientes para la muestra que se analizó.

Estos datos reportados en la II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo en el Sistema General de Riesgos, nos dan un claro ejemplo de lo que puede encontrarse con los resultados que se obtengan del estudio en MONTI SAS y cómo diseñar mejoras en pro del bienestar de los trabajadores identificando los factores de riesgo psicosociales que puedan ejercer impacto negativo sobre los mismos.

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Identificar los factores de riesgo psicosocial que afectan a los trabajadores de la empresa **MONTAJES TÉCNICOS INDUSTRIALES MONTI SAS** y diseñar una propuesta de intervención que permita controlar este tipo de riesgos y las consecuencias que se derivan de ellos.

3.2 Objetivos específicos

1. Determinar el estado actual de la organización en cuanto al panorama de riesgos psicosociales, a través de diferentes herramientas de diagnóstico que nos permitan identificar y priorizar los factores de riesgo que afectan a los trabajadores de la empresa MONTI SAS para realizar una propuesta de intervención.
2. Realizar una investigación en el contexto nacional e internacional, con la ayuda de las diferentes fuentes de información referentes al tema de riesgo psicosocial.
3. Analizar cualitativa y cuantitativamente la información de la empresa recolectada a través de las diferentes herramientas aplicadas para identificar los riesgos
4. Diseñar la propuesta de intervención aplicable a los trabajadores de la empresa MONTI SAS, con el fin de disminuir la exposición de sus trabajadores al riesgo psicosocial.

4. Justificación de la Investigación

4.1 Justificación

En Colombia se ha desarrollado normatividad frente a los riesgos psicosociales de tal forma que las empresas puedan identificar evaluar e intervenir dichos riesgos, prevenirlos y darles seguimiento con el fin de evitar enfermedades asociadas a factores psicosociales. La presente investigación de los factores psicosociales permite comprender las actividades o las causas que son nocivas para los empleados y que pueden influir en el rendimiento de los mismos.

El interés de conocer los factores de riesgo psicosocial en los colaboradores de **MONTAJES TÉCNICOS INDUSTRIALES MONTI SAS**, surge de la necesidad de las directivas de brindarles un mejor bienestar y garantizar ambientes de trabajo más propicios para los colaboradores, no sólo interviniendo riesgos físicos que puedan afectarlos si no también la forma en la que el trabajo que desarrollan en dicha organización les afecta psicosocialmente. Ya que la organización no ha intervenido éste tipo de riesgos, ésta es una buena oportunidad para empezar a analizar factores que influyen en los riesgos psicosociales de la empresa.

Así mismo se buscan determinar metodologías que ayuden a la investigación y que se acomoden al tipo de empresa y con los resultados se plantean recomendaciones frente a los factores encontrados que mejoren el ambiente de trabajo.

Los beneficios del presente proyecto van encaminados a mejorar el bienestar y la seguridad de los trabajadores, ya que trabajadores que gozan de salud y de tranquilidad en sus puestos de trabajo, realizan sus actividades de forma eficiente y eficaz. Así que el estudio no solo beneficia a los trabajadores como tal si no a la misma empresa pues el rendimiento de ésta será mucho mejor y de calidad.

Se espera que, con la implementación de las medidas de intervención a los factores de riesgos psicosociales que se prioricen, como resultado de la evaluación de la situación actual de la empresa, no solo se cumpla con la normatividad vigente en este tema, sino que también existan menos conflictos entre los trabajadores, haya un mejor clima laboral, se presenten menos accidentes de trabajo y menos enfermedades laborales, disminuya el nivel de ausentismo y el nivel de estrés en los trabajadores.

4.2 Delimitación

Este estudio se desarrollará con los 20 trabajadores de planta de la empresa MONTAJES TÉCNICOS INDUSTRIALES MONTI SAS ubicada en la ciudad de Armenia, durante los meses de agosto a octubre del año 2018.

4.3 Limitaciones

Este proyecto de investigación se desarrollará solamente con los 20 trabajadores de planta, puesto que los demás trabajadores se encuentran desarrollando labores de montaje en otras ciudades y por razones de tiempo y costos de desplazamiento no se incluyen.

Las limitaciones que se pueden presentar durante el desarrollo de este proyecto de investigación se dan principalmente por la disposición de la empresa y los trabajadores a participar en el estudio y a su colaboración participando en las encuestas. Además, que al responder las encuestas no se sientan cohibidos de responder desde su realidad, por lo que se debe aclarar que las encuestas son anónimas y que la empresa en ningún momento tendrá acceso a las respuestas individuales de los trabajadores sino a los resultados globales.

Se solicitarán tres cotizaciones diferentes para conocer el precio de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, las cuales se darán a conocer al representante legal de la empresa, quien debe autorizar esta inversión para poder llevar a cabo el estudio.

Por otro lado, que el estudio se pueda desarrollar depende también de la disponibilidad de los trabajadores y los directivos de la empresa durante las horas requeridas para realizar la encuesta de perfil sociodemográfico, la encuesta de clima laboral, la batería de riesgo psicosocial y para socializar los resultados.

5. Marcos de Referencia

5.1 Estado del arte

- Tesis ECCI

Título: Identificación de peligros y valoración de riesgos en seguridad y salud en el trabajo, en la empresa Quesos la Florida S.A.S. en sus plantas de producción y comercialización

Año: 2018

Autores: Alejandro Hurtado Sánchez

Universidad: Universidad ECCI.

Dentro de éste trabajo de investigación se realiza una identificación de los peligros y la valoración de los riesgos, para realizar dicha identificación y valoración, el autor recogió información de fuentes primarias que se encontraban directamente en la empresa objeto de la investigación. Luego realizó la identificación de peligros y la valoración de los riesgos. En el análisis de este trabajo de investigación en cuanto a temas psicosociales, la empresa contaba con perfiles médicos y psicológicos del cargo, lo cual es de vital importancia debido a que tienen en cuenta la salud del trabajador y los perfiles para identificar qué persona es apta para dicho cargo. Adicionalmente, dentro del proyecto se pueden observar datos estadísticos de la empresa, como los peligros percibidos por los colaboradores de la organización, el riesgo psicosocial se encontró en el puesto 5 de los peligros percibidos, el número de personas que nombraron dicho riesgo fueron 15 y representó el 10% de los encuestados. Finalmente, el autor realiza diferentes gráficas de identificación de peligros. En las tablas analizadas siempre se encuentra presente el riesgo psicosocial, y se percibe más en las áreas administrativas de la empresa estudiada y se reflejan debido a la mala organización del trabajo y a la presión que sufren los colaboradores para entrega de trabajos. Con una identificación de riesgos las

empresas pueden conocer el estado actual de la organización y así tomar medidas de corrección y preventivas para garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores.

Título: Propuesta de Fortalecimiento del Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de Riesgos Asociados a la Salud Laboral de los Docentes del Colegio Nuevo San Luis Gonzaga

Año: 2018.

Autores: Francya Mónica Páez Osorio y Sixto Meléndez López

Universidad: Universidad ECCI.

El trabajo investigativo se centra en reforzar un PVE ya existente dentro de la institución educativa en cuanto a riesgos biomecánicos especialmente; sin embargo, dentro del trabajo de investigación se expone que por los cambios de trabajos en cuanto a la organización dentro de los planteles educativos se ha visto que, de los riesgos identificados, ha tomado más fuerza el riesgo psicosocial que no solo está afectando a los docentes de forma física sino también de manera mental. Dentro de la revisión de los riesgos psicosociales también se puede analizar que existen diferentes factores que impactan de forma negativa a los docentes y que son la fuente generadora de enfermedades laborales relacionadas con el riesgo psicosocial, dentro de dichos aspectos se pueden nombrar: sobrecarga laboral, aumento de tareas, espacios no adecuados del trabajo y las remuneraciones.

Título: Seguridad en el trabajo basada en comportamientos seguros, para trabajadores operativos de la empresa PINTUSEB LTDA.

Año: 2018.

Autores: Elvira Consuelo López Lizarazo, Yesenia Martínez Girón y Andrea Garavito

Universidad: Universidad ECCI.

En este proyecto de investigación se buscó dar solución a diferentes sucesos que estaban ocurriendo dentro de la empresa y que ponían en riesgo su continuidad en el mercado debido a los comportamientos inseguros que se estaban reportando dentro de la organización. Al igual que se estudiaban las estrategias en temas de seguridad industrial, también toman en cuenta lo relacionado a los cambios organizacionales y cómo estos desmotivan a los trabajadores. Es decir, que no solo debían concentrar su estudio en aspectos físicos sino también en la parte psicosocial de los trabajadores, ya que en la actualidad aparece un nuevo concepto y es el del estrés. Esta situación conlleva a que los trabajadores presenten comportamientos de hostilidad, desobediencia, negación a las formas de seguridad que se les presenta en el trabajo, entre otros aspectos que enferman al trabajador y causan problemas a las organizaciones. Con el proyecto realizado, lograron identificar cuáles eran esos comportamientos inseguros y cuáles eran las recomendaciones para generar un cambio verdadero y efectivo en la empresa estudiada.

Título: Evaluación puesto de trabajo en el área administrativa, empresa Liga de Fútbol de Bogotá.

Año: 2018.

Autores: Fabio Sebastián Lesmes Arias, Maribel Reyes Espitia y Sharoom Mitchell Vargas Vargas.

Universidad: Universidad ECCI.

Para este trabajo de investigación los autores evaluaron específicamente los riesgos biomecánicos de la empresa a estudiar. Sin embargo, tuvieron en cuenta dentro de sus evaluaciones los riesgos psicosociales. ya que dentro de los desórdenes músculo esqueléticos que se pueden presentar por movimientos repetitivos, posturas prolongadas, también dichos desórdenes se exponen debido a los riesgos psicosociales que están afectando a los

trabajadores, de igual forma explican la importancia de la intervención en prevención y la identificación de los factores y riesgos que influyen en la salud de los trabajadores no solo en los aspectos físicos sino de igual forma a los aspectos psicológicos y psicosociales del trabajadores.

Dentro de las etapas de la realización del estudio del proyecto se toman en cuenta evaluaciones de tipo psicológico e individual de los trabajadores con el fin de identificar actividades realizadas en las áreas administrativas, tareas realizadas, medios de trabajo y actividades realizadas en cada puesto de trabajo. Lo anterior para que dentro del análisis de los autores pueden concluir que otros aspectos además de los físicos pueden afectar a los trabajadores.

Título: Propuesta para la vigilancia epidemiológica en la prevención de lesiones osteomusculares en G.VIAL SAS.

Año: 2018.

Autores: Julie del Carmen Gazabón Cabarcas Kemi Giseth Lank Rojas

Universidad: Universidad ECCL.

En este proyecto se evalúan los riesgos biomecánicos, sin embargo, al igual que como se ha venido hablando anteriormente en otras de las tesis analizadas, para el estudio de las lesiones músculo esqueléticas, también se sugiere estudiar los riesgos psicosociales y cómo estos tienen incidencia sobre las enfermedades físicas y asociadas a los desórdenes músculo esqueléticos.

Este trabajo de investigación y al igual que otros nombrados, dan un claro ejemplo que a pesar que los riesgos se encuentran clasificados, tienen relación entre sí y las investigaciones realizadas por los diferentes autores, nos hablan de la importancia del estudio de cada uno de éstos siempre en pro de garantizar un bienestar a los trabajadores.

- **Nacionales**

Título: Determinación de los factores de riesgo psicosociales que inciden en los trabajadores del área de producción en la empresa Centro Nacional de Mecanizado como estrategia de reducción de los accidentes de trabajo.

Año: 2013.

Autores: Oscar de Ángel Guerrero y Juan Carlos Barrios Barrios

Universidad: Universidad de Cartagena.

Este trabajo de investigación se centró en encontrar los factores de riesgo psicosocial que incidían en los accidentes de trabajo de la empresa en cuestión, en la cual trabajaban un total de 16 personas. Para esto se analizaron los factores intralaborales y extralaborales a través del instrumento COPSOQ. Con respecto a los factores intralaborales se analizaron 4 grandes factores: recompensas, demandas de trabajo, liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y control sobre el trabajo.

Podemos resaltar que el gran factor con mayor riesgo es el de recompensas dado que éstas son derivadas de la pertenencia a la organización y al trabajo que realiza además del reconocimiento y la compensación que fueron calificadas en riesgo muy alto. El siguiente gran factor es el de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo especialmente por la retroalimentación de desempeño y las características de liderazgo. En tercera instancia, el control sobre el trabajo, por la participación y manejo del cambio, las oportunidades, desarrollo de habilidades y conocimiento, y el control y la autonomía sobre el trabajo. Finalmente, se determinó que el gran factor demandas del trabajo no representa un riesgo para los trabajadores de la empresa.

En cuanto a los factores extralaborales, fueron calificados en riesgo medio, y aquellos que presentan mayor peligrosidad son los factores: tiempo y fuera de control, situación económica, características de vivienda, entorno, situación actual familiar y económica.

Finalmente, las recomendaciones hechas como consecuencia de este estudio comprenden una intervención rápida a la planificación del trabajo durante la jornada laboral mejorando los procesos productivos; brindar una mayor autonomía a los trabajadores del área operativa y participación en las decisiones relacionadas con los métodos de trabajo, asignación de tareas y ritmo; cambiar la cultura de mando y establecer procedimientos para gestionar ambientes laborales; garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando salarios justos, de acuerdo con las tareas efectivamente realizadas y la calificación del puesto de trabajo; garantizando la equidad, la igualdad de oportunidades entre los trabajadores.

La importancia de este trabajo con respecto a nuestra investigación recae en que, de acuerdo al estilo de trabajo y al tipo de empresa, se asemeja a la empresa MONTI SAS, sobre la cual realizaremos nuestra investigación. Aunque aún no conocemos los resultados de la encuesta aplicada, es muy común en este tipo de labores que uno de los factores que genera más estrés laboral es el ambiente físico, que se caracteriza por los niveles de ruido constantes, la contaminación del aire por gases, pinturas, material particulado y polvo. También es común que no existan sistemas de recompensas, sino que se ofrecen salarios básicos alrededor del salario mínimo, y no existan compensaciones o bonificaciones por desempeño. El estilo de mando suele ser autoritario también, en lugar de un estilo de liderazgo. Así que es muy probable que los hallazgos de nuestra investigación se asemejen a los hallazgos de la tesis en mención.

Título: Análisis de riesgos psicosociales y estrés en trabajadores de selección y operativos de Digitex de Manizales.

Año: 2016.

Autores: Norma Constanza Duque Marín.

Universidad: Universidad de Manizales

Este proyecto de investigación tiene como objetivo identificar los principales factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los empleados de selección y operativos de Digitex de la ciudad de Manizales, para lo cual se realizó la evaluación de riesgo psicosocial intralaboral y estrés del Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, la cual consta del Cuestionario Factor Riesgo Intralaboral forma A - para personal administrativo, Cuestionario Factor Riesgo Intralaboral forma B -para personal operativo y Cuestionario de estrés laboral - para todos. En el caso de Digitex, se aplicó el cuestionario A los trabajadores del área de selección y el cuestionario B a los trabajadores operativos. Este instrumento también evalúa 4 dimensiones: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas de trabajo, y recompensas. Y para evaluar estrés laboral tiene en cuenta cuatro categorías principales: fisiológicas, comportamiento social, intelectuales y laborales y psicoemocionales.

Este estudio comprende también un análisis de la composición demográfica de la empresa, en el cual se registró el género de los trabajadores, estado civil, nivel de escolaridad, número de personas dependientes, años que lleva ejerciendo y la clase de cargo.

En los resultados se encontró que los trabajadores operativos sufren mayor estrés que los trabajadores del área de selección. Algunos de los factores más relevantes tienen que ver con los niveles de ruido lo cual dificulta su concentración, además por la cantidad de tiempo que dedican a ejecutar el mismo tipo de actividad con exigencias muy elevadas por el cumplimiento de indicadores.

Aunque el riesgo para los trabajadores del área de selección es bajo, también se evidencia la necesidad de revisar factores como el control y autonomía sobre el trabajo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, recompensas, reconocimiento y compensación, pues están afectando negativamente el bienestar de los colaboradores.

Este trabajo se tomó como referencia para el desarrollo de nuestra investigación porque abarca tanto el estudio de la composición sociodemográfica de la empresa Digitex, como la evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio y la Universidad Javeriana, que fueron dos de los instrumentos elegidos para nuestro proyecto. Es un referente del análisis de esta batería de riesgo psicosocial del análisis de los resultados y el comparativo entre trabajadores administrativos y operativos.

Título: Proyecto articulado al macro proyecto factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en algunas empresas de producción del centro occidente de Colombia.

Año: 2014

Autores: Claudia Milena Flórez Tovar

Universidad: Universidad de Manizales.

Este trabajo de investigación estudió la relación existente entre los factores de riesgo psicosocial fuera y dentro de la organización con el estrés en colaboradores de ciertas empresas de producción de la región Centro Occidente de Colombia, para lo cual aplicó instrumentos de diagnóstico a 343 trabajadores de 6 empresas diferentes, de los cuales 287 eran operarios y 56 administrativos. Este estudio comprende 4 partes:

- Fase 1: Comprende la descripción de los factores de riesgo psicosocial intralaboral extralaboral y el estrés laboral, a través de los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral, factores de riesgo psicosocial extralaboral y cuestionario para la evaluación de estrés.
- Fase 2: Relación entre los factores psicosociales de riesgo y el estrés laboral, a través del programa SPSS (programa estadístico informático), para calcular correlaciones entre las diferentes categorías y los síntomas de estrés laboral.

- descripción de cada uno de los dominios y sus correspondientes dimensiones con relación al estrés laboral, a partir de los resultados; interpretación de datos obtenidos en la calificación de los cuestionarios de la batería de riesgo Fase 3: Aplicación de la técnica del grupo focal, además de entrevistas semiestructuradas para obtener de manera verbal información sobre los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y su relación con el estrés laboral, de las personas que participaron en el estudio.
- Fase 4: Presentación de los resultados a través de tres sub-fases: primero, la psicosocial y lo manifestado por los actores de la investigación con respecto a lo sustentado en el marco teórico; y, finalmente la construcción de sentido, donde se presenta una reflexión, el cual es direccionado a los hallazgos de los dos momentos anteriores y se plantean los nuevos retos que tiene el gerente de talento humano de las empresas de producción.

Este estudio plantea hallazgos significativos, como la relación directamente proporcional entre las diferentes dimensiones analizadas y la propensión al estrés, de igual forma en el estudio se plantea que además de lo anterior, el riesgo con puntaje alto se presenta debido a las mínimas oportunidades para explotar sus habilidades y destrezas, y el esfuerzo físico que deben realizar. Al igual que otros estudios, el grado de estrés se presenta mucho más alto en los operarios que en los administrativos. Generalmente, en este tipo de labores las operativas, los trabajadores tienen un nivel de escolaridad que ni siquiera alcanza el bachillerato, por lo que las actividades que realizan a nivel cognitivo alto que genera sus actividades, pueden ser causantes de angustia y estrés; además sus labores suelen ser más rutinarias.

En cuanto a los factores extra laborales, el aspecto económico, es el estresor más importante, pues los trabajadores de las áreas operativas prestan menor atención a las condiciones extra laborales, aunque es indiscutible que estas condiciones inciden

directamente en los niveles de estrés. Por lo tanto, las empresas deben optimizar las condiciones de los trabajadores fuera de los centros de trabajo, como una inversión de garantía del crecimiento empresarial al mantener a sus colaboradores motivados y garantizando una calidad de vida apta para ellos.

El estudio realizado por Flórez Tovar (2014) no solo nos permite analizar los importantes hallazgos para las empresas del sector productivo en el occidente del país, sino que también es un estudio muy completo en cuanto a la descripción como fue realizado, y la forma como se correlacionaron las variables objeto de estudio, las dimensiones del riesgo psicosocial, la información obtenida de los trabajadores que hicieron parte de la muestra, los conceptos y los fundamentos teóricos que hemos investigado; sentando un precedente que nos va a permitir desarrollar con mayor facilidad el análisis de la información recolectada durante nuestra investigación en la empresa MONTI SAS.

Título: Salud Laboral: Una revisión a la luz de las nuevas condiciones de trabajo

Año: 2006

Autores: Ingrid Carolina Gómez.

Universidad: Universidad Del Valle.

Dicho artículo plantea los cambios de la actualidad sobre las condiciones de trabajo y cómo estas afectan o impactan la salud de los trabajadores. Los cambios a los que se refiere Gómez (2006) son la globalización, flexibilidades de empleo, la inclusión de la mujer en el trabajo, los cambios que se efectúan a nivel geográfico, la tercerización, entre otros factores, ha hecho que muchos autores relacionan las actividades del trabajo y la salud de los trabajadores. Dentro del trabajo de investigación realizado hay algo importante que se resalta y es que se toman en cuenta diferentes aspectos además de los ya nombrados, que hacen que el trabajador esté expuesto a los riesgos más comunes y a los que se presentan con más

intensidad en los últimos años como lo son los riesgos psicosociales incluyendo el estrés laboral. Lo anterior se ha estado tomando más fuerza desde que la organización del trabajo ha cambiado, teniendo más relevancia en la flexibilización del empleo y la insatisfacción del trabajador debido a la ampliación de los horarios laborales. Así mismo existen otras implicaciones que se presentan a nivel laboral que hace que se presente el riesgo psicosocial, como que el trabajo ya no debe ser tomado como algo físico sino también mental, cambios de horarios de geografía que hacen que el trabajador deba saber adaptarse a las situaciones nuevas, el saber trabajar en equipo, las nuevas tecnologías de información y comunicación, y las nuevas aptitudes de los trabajadores que son más tenidas en cuenta como lo son la toma de decisiones y de iniciativa, innovación, participación, entre otras.

De igual forma dentro del trabajo de investigación se toma el tema de la influencia que tienen las condiciones de trabajo ya que esto puede afectar tanto negativa como positivamente. Las enfermedades o accidentes de trabajo pueden derivarse también de las malas condiciones en las que están los trabajadores. De igual forma así como se dijo anteriormente los riesgos clásicos son más comunes pero el riesgo psicosocial ha tenido más auge en los últimos años, entonces se habla de un concepto importante para la presente investigación: Psicología de la Salud Ocupacional (PSO) ya que está tiene como objetivo establecer ambientes de trabajo seguros y saludables y promover a las empresas la creación de actividades que ayuden a eliminar las situaciones tóxicas que puedan afectar a los colaboradores de las organizaciones.

Con todo lo anterior descrito y un nuevo término para la investigación, se pueden analizar mejor las situaciones que pueden plantearse dentro de MONTI SAS, después de realizar el estudio y así lograr dar una propuesta adecuada en pro de los trabajadores.

Título: Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación

Año: 2011

Autores: Charria V, Sarsosa K, Arenas F.

Universidad: Universidad de Antioquia.

Las nuevas formas de trabajo y la organización de éste han hecho que los trabajadores se encuentren más expuestos a riesgos que pueden causarles enfermedades o accidentes laborales. Sin embargo, en los últimos años los países han avanzado en su legislación para garantizar el bienestar de los trabajadores, en cuanto a riesgos físicos, mecánicos e higiénicos. Pero los riesgos psicosociales son algo más especiales, pues se precisa el uso de otras herramientas para su identificación y tratamiento. Los factores psicosociales se entienden entonces como como las condiciones con las que vive el trabajador con la organización y sus relaciones sociales que pueden afectar negativamente al colaborador. Cuando estos factores aumentan o hacen más presión sobre los trabajadores de forma negativa, estos pueden presentar situaciones a nivel emocional, estrés y en las empresas se manifiesta por el ausentismo laboral y bajo desempeño en sus tareas.

En el artículo se nombran varios instrumentos para evaluar los riesgos psicosociales. entre ellos se pueden nombrar los siguientes instrumentos de medición para dicho riesgos se pueden agrupar en 3 diferentes categorías: La primera son los que se reconocen los riesgos más comunes como la higiene industrial y que puede dar respuesta a la situación actual de las condiciones de trabajo, para esta categoría se utiliza Cuestionario Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, dicho cuestionario se realiza en España, y toca temas como las formas de contratación, puestos, horarios, entre otros. Pero no reconoce aspectos importantes del trabajador como la percepción del trabajo y aspectos demográficos.

En la segunda categoría se encuentran los instrumentos para identificar los factores asociados al riesgo psicosocial, está orientada al estrés ocupacional, acoso laboral y al “síndrome de quemarse en el trabajo” Lo anterior es un ejemplo del Cuestionario para la

Evaluación del Estrés, el cual hace parte de la batería de cuestionarios que evalúan los riesgos psicosociales y que es utilizada en Colombia ya que esta fue publicada por el Ministerio de la Protección Social en Colombia y el Cuestionario para la vigilancia de la Violencia Laboral, realizado por la Universidad de Antioquia y el Ministerio de la Protección Social.

Finalmente, la última y tercera categoría se expone el cuestionario de auto informe. Este cuestionario es muy importante ya que se puede evaluar la percepción del trabajador frente a las condiciones del trabajo. Para tener en cuenta este cuestionario es viable utilizar el modelo demanda control y desequilibrio esfuerzo recompensa. El primer modelo explica la relación que hay en el estrés y las características del puesto de trabajo, las demandas psicológicas. Y el segundo modelo explica de forma individual las características que este tiene frente a su trabajo y el esfuerzo físico y mental que tienen los colaboradores para realizar las tareas.

En la actualidad las empresas ya tienen la necesidad de evaluar los riesgos para su prevención y evitar el ausentismo laboral, enfermedades y accidentes laborales. Por tal razón intentan ofrecer condiciones laborales aptas para sus trabajadores y tratar el estrés laboral como algo sumamente importante, ya que hoy en día ésta es una de las principales causas de enfermedades laborales.

En dicho artículo destacan la calidad de la batería utilizada por el Ministerio de la Protección Social en Colombia basada en la Resolución 2646 de 2008 ya que fue una de las primeras normas a nivel mundial en tener en cuenta los riesgos psicosociales y cómo éstos si están asociados fuertemente con el estrés laboral.

- **Internacional**

Título: Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales

Año: 2011.

Autores: Bernardo Moreno Jiménez

Universidad: Universidad Autónoma de Madrid.

En España se han realizado estudios referentes a los riesgos psicosociales, por ejemplo, Para Bernardo Moreno (2011), en la literatura existen tres formas para hablar de los riesgos psicosociales los cuales son: factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo, los riesgos psicosociales. Entonces teniendo en cuenta lo anterior según el autor se pueden distinguir algunas diferencias entre ellos, a pesar que no existen diferencias académicas. Uno de los primeros conceptos de factores psicosociales lo dio la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sin embargo, Bernardo Moreno (2011), resalta algo importante que en otros casos no se habla y es la importancia de tener en cuenta que no solo los riesgos pueden afectar de forma negativa si no que de igual forma se debe revisar qué aspectos positivos hay en dichos factores de riesgos favoreciendo el bienestar de los trabajadores.

Por otro lado, se habla de los factores psicosociales de riesgo, diferenciándolos de los factores psicosociales en el sentido que los últimos son descriptivos y se refieren a la cultura organizacional, condiciones psicosociales del trabajo, mientras que los factores psicosociales de riesgo son predictivos y se refiere a las condiciones de la organización que tienen un impacto negativo a la salud de los trabajadores y pueden visualizarse como el estrés laboral o la tensión. Finalmente, los riesgos psicosociales laborales, son situaciones altamente nocivas para la salud de los trabajadores tanto mental como física y aquí viene una diferencia frente a los factores de riesgo psicosocial pues éstos tienen diferentes niveles de gravedad para ocasionar daños en lugar de los riesgos psicosociales laborales pues tienen una alta probabilidad de daño. De igual forma difiere en las consecuencias ya que los riesgos psicosociales tienen consecuencias más altas y graves, como por ejemplo el estrés postraumático, cosa que no se observa en los factores psicosociales de riesgo. Por tal razón es que en la actualidad las empresas han venido interesando más por dicho tema. Finalmente, el

autor hace una reflexión respecto a que las enfermedades o accidentes derivados de los riesgos psicosociales se deben prevenir y no esperar a que el peligro se potencialice.

Título: Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas

Año: 2001

Autores: F.G. Benavidez, Gimenoa, Benacha, Martíneza, Jarqueb, Berrac, Devesad

Universidad: Universidad Pompeu Fabra.

Habla de la importancia de la prevención de los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar a los trabajadores de una empresa, deben prevenirse y trabajarse como los de más riesgos. ellos sugieren que se estudien de la siguiente forma: en primera medida se deben identificar los factores y en segundo lugar compararlos con valores de referencia, para luego tomar medidas y mejorar aspectos encontrados en el estudio, sin embargo los mismo autores hablan que es muy difícil realizar dichos análisis porque a pesar que en los últimos años han mejorado las metodologías para detectar los factores de riesgo psicosocial aún falta y más aún cuando valores de referencia no son tan claros como lo son los valores para riesgos químicos, biológicos o físicos.

Título: Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública

Año: 2009

Autores: Gil-Monte

Universidad: Universidad de Valencia.

En su artículo de la revista de Salud pública de Valencia, menciona que los factores de riesgos psicosocial pueden presentarse de forma positiva o de forma negativa para los trabajadores. Dichos factores negativos psicosociales son capaces de deteriorar la salud

afectando el desempeño laboral y en muchos países se puede considerar como un problema de salud pública si no se trata con la debida responsabilidad.

En Europa se calcula que el estrés laboral se encuentra en el cuarto puesto de problemas de salud reportado por los mismos trabajadores y esto hace que el continente tome éste tema muy importante por el costo y los aspectos sociales que involucran manejar trabajadores con dichas enfermedades o las asociadas a estas. Al igual que Europa, Estados Unidos también muestran en sus reportes que el estrés laboral, ansiedad y alteraciones nerviosas se incrementa año tras año y el ausentismo laboral se está presentando mucho más. De igual forma, al igual que otros artículos ya nombrados con anterioridad hablan que el síndrome de quemarse por el trabajo ha tomado más fuerza debido a que se han presentado muchos más casos en España especialmente en los sectores de servicios y el de educación y por tal razón se sugiere tomarlo como un tema de salud pública y que los políticos de los países ya se tomen más en serio dicha patología. Finalmente hacen un llamado de atención a dichas situaciones laborales ya que estos van a ir aumentando conforme las condiciones de trabajo vayan cambiando según las necesidades de la organización y de los clientes a los que se ofrece servicios o productos.

Título: El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva

Año: 2001

Autores: Peiró Sillas

Universidad: Universidad de Valencia.

El autor piensa que desde el siglo XIX el fenómeno de el estudio de los riesgos psicosociales se han venido realizando y que en la actualidad se han visto muchos más estudios debido a la importancia de generar puestos de trabajo más adecuados para los trabajadores y que se vea reflejado en desempeño laboral. El autor dentro de su estudio nombra un aspecto muy importante a tener en cuenta dentro de lo que puede generar el estrés

laboral y son las expectativas y los deseos de trabajo que los colaboradores de las empresas tienen al entrar a una empresa y la realidad de la situación, éste hecho puede marcar el inicio de una enfermedad laboral, asociada al estrés laboral. Así mismo otros factores tales como el salario, niveles bajos de autonomía, entre otros, afectan directamente la estabilidad emocional de los trabajadores. Las experiencias y las vivencias de las personas, también son factores influyentes de la estabilidad emocional de los trabajadores y es una forma de entender las respuestas que tiene la persona frente a las situaciones. Una de las estrategias para mejorar diversas situaciones desencadenantes de las enfermedades psicosociales es el afrontamiento de esta forma se pueden controlar diferentes comportamientos y reducir el riesgo de sufrir enfermedades o accidentes asociados al riesgo psicosocial.

Título: Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo.

Año: 2002

Autores: Schaufeli y Salanova

Universidad: Universidad Utrecht.

En Holanda también se registra la importancia de generar estudios referentes a los riesgos psicosociales para , asocian los riesgos psicosociales al estrés laboral, dicha situación puede estimular en los trabajadores a que presenten respuestas emocionales, dependiendo de las cargas de estrés que éstos obtengan de diversas situaciones, dichos autores agrupan entonces los riesgos psicosociales en 2: estresores o demandas laborales, las cuales se definen como aspectos físicos, sociales y organizacionales que requieren esfuerzo y se asocian a temas fisiológicos y psicológicos como el agotamiento.

5.2 Marco Teórico

Con respecto a la evolución de los factores psicosociales en el transcurso del tiempo se hablaría de uno de los documentos “Los factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control” publicado por la OIT en 1984, dándole importancia a los factores psicosociales en el trabajo sobre la salud de los trabajadores.

Seguidamente con el tema de la obra “Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud, editado por la OMS y coordinado por Kalimo, El-Batawi y Cooper (1988). Donde se describe que los factores provienen de la percepción y la experiencia de los trabajadores estos afectados por los factores inherentes a sus puestos de trabajo. Carayon, Haims y Yang (2001) tales citan los factores psicosociales con características en el ambiente de trabajo destacando aspectos emocionales para los trabajadores y los administradores.

Cox y Griffiths (1996), estos describen en contextos diferentes la gestión laboral, organizaciones, aspectos sociales. Martín Daza y Pérez Bilbao, tratan de condiciones relacionados con las áreas laborales en las organizaciones, el contenido del trabajo y la relación de la tarea, que muestran cambios en las tareas afectando el bienestar o la salud de trabajadores como el desarrollo del trabajo (1997), con buenas prácticas y perspectivas de un modelo de indicadores, factores y riesgos psicosociales teniendo presente las afectaciones labores.

El trabajo ha sido una actividad realizada por el hombre durante muchos años facilitando la adquisición de bienes y servicios, así como también las interacciones interpersonales según Charria, Sarsosa, Arenas (2011), a partir de la Revolución Industrial, el trabajo ha sido influenciado por diferentes factores como la competitividad, las nuevas tecnologías, entre otras. El trabajo, entonces tiene sobre los trabajadores impactos negativos en la salud y se debe por los cambios de las actividades laborales durante los últimos años.

Según la Organización Mundial del Trabajo- OIT (2017) el riesgo psicosocial y el estrés laboral se encuentran relacionados y afectan el bienestar de los trabajadores. Dicho estrés está determinado por las condiciones del trabajo y se asocian a los riesgos psicosociales, sin embargo, Soler (2008) afirma que muchas veces el concepto de estrés laboral es utilizado de forma incorrecta ya que éste se confunde con el término de riesgo psicosocial. El concepto como tal de estrés laboral no solo tiene que ver con las condiciones de trabajo si no que puede ser causado propiamente por el individuo y no estrictamente asociados al trabajo, por tal razón se debe definir correctamente el concepto de Riesgo Psicosocial, que según la OIT y la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1984 la definió como «las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral» (OIT, 2017, p. 13), teniendo en cuenta el concepto dado por la OIT y la OMS, los factores psicosociales son aspectos del desarrollo y la organización del trabajo que pueden llegar a causar daño mental y físico en los trabajadores.

Con base en lo anterior y atendiendo a lo que explica Soler (2008) se puede clasificar de la siguiente forma los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones:

Tabla 1 Clasificación de factores de riesgo psicosocial

Categorías	Factores Psicosociales
Organización del tiempo de trabajo	Horario de trabajo
Tareas	Ritmo de trabajo Monotonía Carga mental Responsabilidades y roles
Estructura de la organización	Comunicación Estilos de dirección Participación

Fuente: Soler Sánchez. (2008) Universidad de Murcia. La evaluación de los factores de riesgo psicosocial del trabajo en el sector hortofrutícola: el cuestionario FAPSIHOS.

Con base en lo anterior se definen entonces los siguientes conceptos:

5.2.1 Factores de riesgos psicosociales.

Para el Comité Mixto conformado por la Organización Internacional del Trabajo - OIT y la Organización Mundial de la Salud – OMS (1984) los factores psicosociales en el trabajo son “una interacción entre éste, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a partir de percepciones y experiencias pueden influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”. Villalobos (1997), suministra una definición acerca de los factores de riesgo psicosocial pronunciando aquellos “como toda condición que experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que le rodea, por lo tanto, no se constituye en un riesgo sino hasta el momento en que se convierte en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo o con el entorno”. (p. 35).

La primera definición de trabajo emocional se le atribuye a Hochschild (1983), citado por Bresó, E., Salanova, M., Schaufeli, W. B., y Nogareda, C. (2007), "control de los sentimientos para crear manifestaciones corporales y faciales observables públicamente ", esta habla sobre el trabajo emocional debe tener una un control de los sentimientos dando manifestaciones corporales y faciales abiertamente observables. Dando a conocer que el comportamiento emocional puede aparecer de forma autónoma o forzada, lo que se puede acentuarse de acuerdo al rol y las circunstancias o labores. Morris y Feldman (1997) lo explican como "esfuerzo, la planificación y el control necesarios para expresar las emociones organizadamente deseables durante las transacciones interpersonales", de lo anteriormente mencionado se puede considerar que el manejo de estas emociones puede ser un factor de

riesgo psicosociales por el inadecuado control de situaciones afectivas y emocionales dentro del trabajo.

Son todos aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como su contexto social y ambiental que pueden causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores (Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo, 2000).

5.2.2 Principales riesgos psicosociales.

Existe un sinnúmero de riesgos psicosociales, a continuación, mencionaremos algunos de ellos, los cuales se caracterizan son importantes en el ámbito laboral por las consecuencias que tiene para la salud y la calidad de vida de los trabajadores:

5.2.2.1 Estrés.

El estrés es uno de los problemas que se encuentran afectando a los trabajadores en la actualidad, causando problemas en la salud de los trabajadores, ya que se han venido realizando encuestas en las que se puede evidenciar dicho problema. En los últimos años se han encontrado nuevos estudios relevantes sobre el estrés laboral. Sin embargo y a pesar de que ya se están reportando todos los factores asociados a los riesgos psicosociales, en las empresas todavía se cree que dichos factores no son importantes para la organización y peor aún que no afecta el rendimiento de los trabajadores en la empresa.

En las investigaciones realizadas por Peiro Silla (2001), se habla de diversos aspectos que se consideran detonantes para el estrés. En primera instancia se encuentra las situaciones en ambientes o personales lo que pueden considerarse como estresores. De acuerdo a como la persona las percibe se va a generar el estrés y es ahí donde la persona debe saber afrontar dichas situaciones para no desencadenar más problemas.

De igual manera se toma un tema muy importante para tener en cuenta no solo en los aspectos laborales sino también fuera de los centros de trabajo y es el contexto social en el que se encuentra involucrado el colaborador. En dicho artículo se dice claramente que

mientras la persona tenga una vida social saludable, la persona afronta las situaciones que le producen estrés de forma menos negativa y le será más fácil superar dicha dolencia.

5.2.2.2 Violencia Laboral

La violencia, es un comportamiento que en ocasiones tienen las personas y se presenta en cualquier ámbito social. Se puede deducir según Poblete y Valenzuela (2005), que en los centros de trabajo no es común que se presente dicho comportamiento. Sin embargo, en los estudios realizados si se pueden presentar actos de violencia y no individuales si no se asocian a temas estructurales dentro de la organización.

Entonces la violencia laboral se define como: “toda acción ejercida en el ámbito del trabajo que manifieste abuso del poder por parte del empleador, del personal jerárquico, de quien tenga la función de mando, de un tercero vinculado directa o indirectamente con él o de quien tenga influencias de cualquier tipo sobre la superioridad” (Poblete y Valenzuela, 2005, p.2).

De igual manera toda expresión de hostilidad, abuso físico o sexual, psicológico, incluso las bromas son consideradas como violencia laboral. En todos los casos que los trabajadores sientan que están siendo víctimas de aquellas formas de violencia ya nombradas deben informar de inmediato a su jefe inmediato, pues estas acciones podrían desencadenar otro tipo de situaciones lamentables que atenten con la integridad y la seguridad de los trabajadores.

5.2.2.3 Acoso Laboral.

El concepto de acoso laboral llega en los años 90 en Europa, sin embargo, en Colombia hasta hace poco se ha venido hablando del tema y se toman todas las conductas conocidas también de intimidación, humillación, ofensa, entre otras. Hablando de término también el acoso laboral, se conoce como hostigamiento laboral, bullying, intimidación y ha sido estudiado por europeos, durante la última década. Cuando se empezó hablar de dicho tema, se

inicia es con el estudio en grupos de animales, pero más adelante estos conceptos se trasladaron para definir comportamiento de humanos y entre niños.

Existen diferentes formas de evitar que dichos comportamientos dañen la relación de los compañeros de trabajo y uno de ellos es diseñar un plan en donde se consideren las actividades que ejerzan estrés dentro del entorno laboral y cuáles de éstas pueden causar tipos de acoso durante la realización de las actividades. Dentro de dichas actividades también deben tomarse en cuenta estrategias, mitigadoras, de sancionamiento y mediadoras, en donde se involucren a las partes involucradas. No obstante, hay que tener en cuenta que las estrategias que se vayan a establecer en la dentro de las organizaciones deben estar de acuerdo a las organizaciones de las mismas, ya que no en todas las empresas aplican las mismas actividades, además que se deben estudiar el entorno laboral y el grupo al que se está observando (Peralta, 2004)

5.2.2.4 Acoso Sexual.

La OIT define el acoso sexual como “Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo”. Aunque es un término reciente, describe un problema muy antiguo que corresponde a una conducta de naturaleza sexual no deseada en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada e intimidada. Es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.

El acoso sexual puede manifestarse como chantaje, es decir, cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral, bien sea aumento de sueldo, promoción o la permanencia en el empleo, para que acceda a comportamientos de connotación sexual.

También puede manifestarse. También puede manifestarse en un ambiente de trabajo hostil, dando lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

Los comportamientos que se califican como acoso sexual pueden ser de naturaleza verbal (comentarios y preguntas al respecto, estilo de vida, orientación sexual); no verbal, como silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos; y/o física, como violencia, tocamientos y acercamientos innecesarios.

El acoso sexual trae innumerables consecuencias, no solo para la víctima sino también para los empleadores y los propietarios de las empresas donde se presentan estas situaciones. Desde el sufrimiento psicológico, cambios en el comportamiento, enfermedades físicas y mentales, aumento en la accidentalidad, hasta altos índices de ausentismo, rotación de personal, deterioro de las relaciones laborales y gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones, entre otros.

5.2.2.5 Inseguridad Contractual.

En la actualidad ha cambiado la modalidad de contratación, pues muchas empresas delegan el suministro de personal a bolsas de empleo o agencias temporales, las cuales ofrecen con condiciones de menor estabilidad laboral, sueldos bajos y contratos de trabajo a términos de corta duración. Además, se ha extendido ampliamente la contratación bajo la modalidad de prestación de servicios, haciendo que la inseguridad laboral sea un riesgo con categoría propia, que puede definirse como una preocupación general acerca de la existencia del trabajo en el futuro, y también como una amenaza percibida de características de trabajo diferentes, tales como la posición dentro de una organización o las oportunidades de carrera.

Existen cuatro aspectos que pueden diferenciar la seguridad contractual: 1) el bajo nivel de certeza de la continuidad del trabajo; 2) el bajo nivel de control sobre el número de horas de trabajo y sobre las condiciones del mismo; 3) el bajo nivel de protección social (desempleo o discriminación); y 4) el bajo nivel de control sobre la paga o el salario.

5.2.2.6 Burnout o desgaste profesional.

En 1974 Herbert Freudenberger describió la palabra Burnout de la siguiente manera:

“sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”.

Pines y Kafry en 1978, definen Burnout como: “experiencia general de agotamiento físico, emocional y actitudinal.” . De igual forma los autores Edelwich y Brodsky en 1980 lo describen como “una pérdida progresiva del idealismo, energía, y motivos vividos por la gente en las profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones de trabajo”.

Este síndrome es un resultado del estrés producido por el trabajo permanente, el cual encierra emociones y formas de actuar enfermizas para las personas y la organización. Dichas situaciones se presentan usualmente para trabajadores que se encuentran prestando servicios sobre todo a la atención al público.

Múltiples factores influyen en el desarrollo del “burnout”, entre ellos encontramos las características del puesto y el ambiente de trabajo, como los turnos laborales y el horario de trabajo, la seguridad y la estabilidad del puesto, la antigüedad profesional, el excesivo o escaso progreso, la incorporación de nuevas tecnologías, la estructura y el clima organizacional, la retroalimentación, las relaciones laborales, el salario, y la estrategia empresarial. Por otra parte, se encuentran las relaciones personales, la necesidad de resaltar y cumplir los objetivos, altos niveles de exigencias hacia la persona misma, bajo grado para llegar a tolerar el fracaso, necesitar del control o la supervisión permanentemente, dificultad para trabajar en equipo, pocos intereses y relaciones personales fuera del trabajo. Finalmente es necesario además estudiar las variables sociodemográficas como la edad, el sexo y el estado civil, ya que estos factores pueden incidir en la aparición o una mayor o menor vulnerabilidad al síndrome de burnout. (Apiquian Guitart, 2007).

5.3 Evaluación del riesgo psicosocial

La resolución 2646 de 2008 establece la obligatoriedad de identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear de manera permanente la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinar el origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. El objeto de esta resolución era el de establecer los parámetros que permitirían establecer o identificar las responsabilidades en cuanto a la exposición que pueden tener los trabajadores a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Posterior a esta resolución, emergieron las evaluaciones, discusiones e intervenciones relacionadas con el los factores psicosociales. Además, con la información recopilada en la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo del 2007, surge la necesidad de crear una evaluación de riesgos psicosociales estandarizada. Por lo tanto, en el 2010, el Ministerio de Protección Social asignó a la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá para que construyera la Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial, teniendo en cuenta que, según la Resolución 2646/2008, los factores psicosociales deben ser evaluados de manera objetiva y subjetiva a través de instrumentos que hayan sido validados nacionalmente. “El alcance de esta batería de instrumentos es el de evaluar factores psicosociales, entendidos como las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (p.28). Esta herramienta de medición de se utiliza frecuentemente por ser la metodología establecida oficialmente para la medición de los factores de riesgo psicosocial en Colombia.

5.4 Marco legal

La normatividad de seguridad y salud en el trabajo en nuestro país tiene sus orígenes en 1904 cuando el general Rafael Uribe Uribe manifestó la necesidad de legislar sobre los

accidentes de trabajo y sobre la protección de los niños, jóvenes y mujeres en los talleres y trabajos del campo (Cruz, 1996). El movimiento obrero comenzó a fortalecerse en 1912 cuando los trabajadores de diferentes sectores iniciaron sus protestas reclamando aumentar la calidad de entornos laborales y personales, tales como: mejorar salarios, prestación de servicios médicos, disminución de horarios, optimizar los entornos de vivienda (Arana & Guerrero, 2013; Elías, 2013; Vega, 2002). Sin embargo, fue con la Ley 57 de 1915 cuando se empezó a hablar de riesgo y salud, la cual buscando ofrecer protección a los trabajadores durante su jornada laboral o durante el tiempo que ejecutaran su labor; y en 1938 se creó origen al Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social y de la Economía Nacional. Transcurrieron siete décadas, es decir, alrededor de 1989, para que se comenzaran a desarrollar normas para mejorar las condiciones físicas de los trabajadores y a resaltar el riesgo psicosocial, cuando con el Decreto 614 de 1984 se establecieron los nuevos parámetros para la organización de la salud ocupacional, consolidando los Comités Paritarios de Salud Ocupacional cuya responsabilidad es la promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional dentro de las empresas, y fue el momento en que comenzaron a considerarse los riesgos psicosociales.

El artículo 11 de la Resolución 1016 de 1989 establece la necesidad de identificar los riesgos psicosociales y el artículo 12 la de diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales. Posteriormente en 1994 se aprueba la primera tabla de enfermedades laborales en la cual aparece el estrés laboral como una enfermedad profesional, que fue reemplazada por la actual tabla de enfermedades laborales del Decreto 1477 de 2014 del Ministerio de Trabajo de Colombia, en la que toman en cuenta el grupo de agentes psicosociales en el que se instituyen las enfermedades asociadas al agente nombrado anteriormente como los estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial,

enfermedad ácido péptica
severa o colon irritable.

Con la Ley 1010 de 2006 se adoptaron las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, estableciendo diferentes modalidades de acoso laboral como el maltrato laboral, la persecución laboral, la discriminación laboral, el entorpecimiento laboral, la inequidad laboral, y la desprotección laboral.

Una de las normatividades más completas con respecto a nuestro objeto de estudio es la Resolución 2646 de 2008, que en sus primeros cuatro capítulos establece las disposiciones y responsabilidades para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear de manera permanente la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, y además para determinar el origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. En el capítulo 5 se refiere a las sanciones por incumplimiento de dicha resolución. El artículo 14 de la resolución 2646 planteó como medida preventiva del acoso laboral los Comités de Convivencia Laboral, pero fue en la Resolución 652 y el Decreto 1356 de 2012 que se reglamentó su conformación y funcionamiento.

Dada la necesidad de evaluar objetiva y subjetivamente los riesgos psicosociales a través de una evaluación estandarizada, el Ministerio de Protección Social en conjunto con la Universidad Javeriana de Bogotá, desarrolló una batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la cual permite desarrollar mediciones a los riesgos nombrados para diferentes centros de trabajos y organizaciones a nivel nacional.

El Ministerio de la Protección Social (2010) planteó que “el alcance de esta batería de instrumentos es el de evaluar los factores de riesgo psicosociales, entendidos como las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (p. 28).

Para el 2012 se aprobó también la Ley 1562 que en su artículo 1, Definiciones, establece que “la seguridad y salud en el trabajo tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”.

Posteriormente, con la Ley 1616 de Salud Mental, del Ministerio de Protección Social, en su artículo 9, obliga a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) a dar acompañamiento a las organizaciones para realizar monitoreo constante de los niveles de presencia que se puedan presentar respecto a los riesgos psicosociales en los puestos de trabajo, de ésta manera, prevenir y mitigar la salud mental de los colaboradores. Acompañar a las empresas en el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

Finalmente, el capítulo 6 del Decreto 1443 de 2014, en el cual se habla sobre la planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), se expone la evaluación que se debe realizar anualmente por parte del empleador para medir variables psicosociales permitiendo implementar un adecuado programa de prevención y, en caso que amerite, tomar medidas de control para contener y disminuir estas variables.

6. Marco metodológico de la investigación

La metodología empleada para el presente trabajo será con enfoque cuantitativo, ya que para su realización se necesitan los datos recolectados mediante la aplicación de los cuestionarios de factores de riesgo intralaboral, cuestionario de factores psicosociales extra laborales y cuestionario para la evaluación del estrés, además de tener en cuenta el perfil sociodemográfico de la empresa. Además, se aplicará una encuesta de clima de laboral.

Con base en los resultados arrojados por dichos cuestionarios y el perfil sociodemográfico, se podrán determinar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de **MONTAJES TECNICOS INDUSTRIALES MONTI SAS** y así diseñar una propuesta de intervención para la mejora.

Así mismo la metodología se realizará de forma descriptiva porque durante la evaluación efectuada a los trabajadores se describen los factores de riesgo psicosocial que impactan negativamente sobre los colaboradores de la organización objeto de estudio.

Fases del Estudio

Con el fin de cumplir con los objetivos planteados en el siguiente documento la metodología se divide la siguiente forma:

Fase I: Diagnóstico

Para realizar el diagnóstico de la empresa se aplicaron varios instrumentos:

En primer lugar, se realiza una encuesta de perfil sociodemográfico y condiciones de salud, elaborada por la empresa y consta de 22 preguntas, la cual es un insumo fundamental no sólo para gestionar el riesgo psicosocial de la empresa, sino también para elaborar el diagnóstico de salud. Este perfil nos permite conocer el tamaño, las características y los rasgos más prominentes del grupo de trabajadores de la empresa en términos sociodemográficos; es decir, información sobre el género, la edad, composición familiar, nivel educativo, tipo de

vivienda. Esta encuesta también es el punto de partida para conocer aspectos como peso, talla, uso del tiempo libre, condiciones de salud preexistentes, y otro tipo de información que nos permitirá identificar oportunidades de mejora en las condiciones fuera y dentro de los centros de trabajo de los colaboradores de MONTI SAS.

MONTI
HORNOS TORNOS INDUSTRIALES S.A.S.

ENCUESTA DE PERFIL SOCIODEMGRÁFICO Y CONDICIONES DE SALUD

5. Rango de edad(*)

1. 18 a 29 años
2. 30 a 39 años
3. 40 a 49 años
4. 50 a 59 años
5. mayor de 60 años

6. Estado Civil(*)

1. Casado
2. Soltero
3. Separado/Divorciado
4. Viudo
5. Unión Libre

7. Nivel de Escolaridad(*)

1. Primaria
2. Bachillerato
3. Tecnólogo
4. Técnico
5. Profesional
6. Especialista / Maestro

8. Estatus(*)

1. Estudiante

10. Número de personas a cargo(*)

Ninguna 1 2 3 4 5 o más

Número de personas

11. El tipo de vivienda en el que reside es(*)

1. Arrendada
2. Familiar
3. Propia

12. El tipo de contrato con el que se encuentra vinculado a la empresa es(*)

1. Por obra
2. A un año
3. A tres años
4. Término indefinido
5. No sabe

13. Antigüedad laboral en esta empresa(*)

1 3-5 6-10 11-15 ^{menor} a un ^{mayor} año

14. Cargo actual(*)

15. Promedio mensual de ingresos, incluya otros ingresos además de su salario (*)

1. Mínimo mensual legal vigente (MMLV)

16. ¿Fuma? (*)

1. Sí
2. No

17. ¿Practica algún deporte? (*)

1. No
2. Diariamente
3. Semanalmente
4. Mensualmente

18. ¿Consume bebidas alcohólicas? (*)

1. No
2. Una o más veces al día
3. Una o más veces a la semana
4. Una o más veces al mes
5. Ocasionalmente

19. ¿En qué ocupa su tiempo fuera de la empresa? (*)

1. Otros trabajo
2. Labores domésticas
3. Recreación y deporte

Figura 1: Encuesta de perfil sociodemográfico y condiciones de salud para MONTI SAS.

En segunda instancia se aplicó, con el acompañamiento del Centro Tecnológico de Antioquia (CTA), la encuesta de satisfacción al trabajador de la Metodología SCORE de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a 20 trabajadores de la empresa. Esta encuesta, por medio de 29 preguntas, permite conocer la percepción de los trabajadores con respecto a su puesto de trabajo, las condiciones salariales, el ambiente de trabajo, y sus perspectivas a futuro. Se encuentra disponible en el link

<https://www.encuestafacil.com/RespWeb/Cuestionarios.aspx?EID=2433833&MT=X#Inicio>,

se realiza a través de un computador, de forma totalmente anónima, con el fin de que los trabajadores participen sin temor a ningún tipo de represalia por parte de la empresa y los resultados de cada encuesta eran enviados automáticamente al CTA a través del sistema, así que ninguna persona tiene acceso a resultados que se puedan relacionar con el nombre o cargo de algún trabajador. Posteriormente los resultados son analizados y socializados por el CTA.

¿Cómo calificaría los siguientes puntos en su lugar de trabajo? Por favor, marque un punto por cada pregunta.

Tenga en cuenta que: (1) Muy Baja (2) Baja (3) Aceptable (4) Alta y (5) Muy Alta.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. ¿Hay posibilidad de discutir problemas relacionados con el trabajo o ideas de mejora con compañeros de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. ¿Hay la posibilidad de usar un sistema de comunicación interna como un botón de sugerencias, por ejemplo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. ¿Como empleado, usted ha jugado un papel en resolver problemas relativos al trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. ¿Ha participado en reuniones con uno o más superiores para solucionar problemas de trabajo o generar mejoras?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. ¿Sintió que sus ideas y opiniones son valoradas por sus superiores?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. ¿Sintió que se promueve el trabajo en equipo en su empresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. ¿Ha recibido formación en temas de seguridad y salud?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. ¿Se siente a salvo de acoso, abuso o intimidación?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. ¿Se sintió a salvo de molestias o ha sido intimidado en su sitio de trabajo a causa de su religión, raza, orientación sexual o creencias?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. ¿Ha recibido pagos adicionales o bonos como recompensa por cumplir metas o por buen desempeño (no incluye pago por tiempo extra)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. ¿Ha sentido que gustaría quedarse en esta empresa a largo plazo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. ¿Se ha sentido usted motivado para trabajar duro?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. ¿Ha recibido formación de un superior o técnico sobre cómo hacer sus labores de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. ¿Ha sentido que la forma en que hace su trabajo es eficiente y productiva?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. ¿Su trabajo se le ha hecho más fácil debido a la organización del área de producción?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. ¿Cómo califica la forma en que se mueven o almacenan las materias primas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. ¿Cómo califica la iluminación en su estación de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. ¿Cómo califica la temperatura en la que trabaja?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. ¿Cómo califica calidad del aire en su sitio de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. ¿Cómo califica los niveles de ruido y vibración?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. ¿Los equipos de protección personal están accesibles y son adecuados?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. ¿Cómo califica oportunidad que tiene para tomar descansos durante el tiempo de trabajo (servicios, tomar agua o hacer uso de sus horas de lactancia)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. ¿Cómo califica la cantidad que se le paga incluyendo cualquier contribución en especie (comida, transporte, etc.)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. ¿Cómo califica su horario de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. ¿Cómo califica su posibilidad de pedir permisos en caso de enfermedad o ausencia justificada?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. ¿Cómo califica su acceso a agua fresca bebible en las horas de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. ¿Cómo califica las instalaciones sanitarias de la empresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. ¿Cómo califica las instalaciones para comer de la empresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. ¿Cómo califica el comedor o instalaciones para comer de la empresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Figura 2: Encuesta de perfil sociodemográfico y condiciones de salud para MONTI SAS.

Posteriormente se aplicó la batería de riesgo psicosocial que se aplicará a 20 trabajadores, 14 operativos y 6 administrativos. Esta batería es aplicada por un psicólogo con postgrado en salud ocupacional y con licencia vigente en psicología ocupacional como lo establece la Resolución 2646 de 2008, en este caso de la organización PROENSO, el lugar donde se realizan los exámenes de ingreso, egreso y médicos ocupacionales de los trabajadores de la empresa MONTI SAS. Consta de tres formularios: el cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral en sus formas A y B, cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral, y cuestionario para evaluar el factor del estrés.



 MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL <small>República de Colombia</small>		CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA A		 Pontificia Universidad JAVERIANA <small>1864</small>			
Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.		siempre	casi siempre	algunas veces	casi nunca	nunca	para uso oficial
31	Trabajo en horario de noche						
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar						
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana						
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes						
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo						
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo						
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa						
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco						
Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.		siempre	casi siempre	algunas veces	casi nunca	nunca	para uso oficial
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades						
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos						
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas						
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.						
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito						
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día						
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo						
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo						
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal						
Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.		siempre	casi siempre	algunas veces	casi nunca	nunca	para uso oficial
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos						
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo						
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo						
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias						
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor						

Figura 3: Encuesta de riesgo psicosocial intralaboral forma A. Batería de riesgo psicosocial Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana

El cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral corresponde a las características del trabajo y de la organización que influyen en la salud y el bienestar del trabajador, las cuales se evalúan desde cuatro dominios: demanda del trabajo, control, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y, recompensa. La forma A del cuestionario se aplica a los trabajadores ubicados en cargos altos como jefes de área o departamento, profesionales o personal con estudios técnicos. La forma B se emplea a los colaboradores cuyos cargos se ubican en auxiliares y operarios.

Las condiciones extralaborales comprenden los factores del entorno familiar, social y económico del trabajador, las condiciones de la vivienda, que puedan también afectar el

bienestar del trabajador y se evalúan desde las dimensiones: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y, desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

El cuestionario para la evaluación del estrés se aplica igual a todos los trabajadores de la muestra.

Fase II Investigación

Para la realización de este estudio nos remitimos a varios proyectos de investigación similares a nivel nacional e internacional, con el fin de analizar la situación del riesgo psicosocial en empresas productivas, ya que no encontramos trabajos similares en empresas de manufactura metalmecánicas. Además, revisamos la bibliografía referente al análisis de los factores de riesgo psicosocial y los conceptos relacionados; lo cual nos permitiría entender con mayor profundidad los instrumentos a aplicar, los resultados y cómo estos afectan no solo el bienestar de los trabajadores, sino también la productividad de las empresas.

Fase III Análisis de resultados

Una vez se obtenga la información de los cuestionarios aplicados a los 20 trabajadores y junto con el perfil sociodemográfico, se procede a tabular y graficar las respuestas de los cuestionarios. Con ayuda de dichas gráficas se pueden identificar los factores de riesgo psicosocial que impactan de forma negativa en los trabajadores. De igual forma se deben destacar cuáles de los factores de riesgo psicosocial afectan a los colaboradores de forma intralaboral y extralaboral ya que los cuestionarios están elaborados para identificar aspectos

no solo laborales sino a nivel personal, todo lo anterior se debe así relacionar con el perfil sociodemográfico.

Fase IV Informe

Después de hacer el análisis de los resultados, se presenta un informe de la situación de la empresa en cuanto a los riesgos psicosociales que están afectando el bienestar de los trabajadores. Este informe incluirá el resultado de la encuesta de satisfacción del trabajador, la batería de riesgo psicosocial y la caracterización sociodemográfica de la empresa, además de una propuesta con recomendaciones para intervenir los riesgos que están afectando más el bienestar de los trabajadores. Finalmente, se hará una socialización de los resultados con los directivos de la empresa y la persona responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para que basados en los resultados puedan mejorar las condiciones laborales, reducir el estrés de sus colaboradores, lo cual redundará en la productividad de la empresa.

6.1 Fuentes de información

Basándonos en el concepto de información primaria el cual nos indica que “estas fuentes contienen información original, que ha sido publicada por primera vez y que no ha sido filtrada, interpretada o evaluada por nadie más. Son producto de una investigación o de una actividad de salida de campo” (Alarcón, Higuera, 2015, p 31). Así entonces, el tipo de información que se tiene en cuenta para el presente trabajo, es de tipo primario, pues para determinar los factores de riesgo psicosocial que afectan a los trabajadores de Montajes Técnicos Industriales MONTI SAS, se les debe efectuar una serie de instrumentos que ayudan a la determinación de dichos factores. De igual manera, para realizar el perfil sociodemográfico se tiene en cuenta la información personal facilitada por los mismos colaboradores.

Población

La población está conformada por 20 trabajadores de la empresa Montajes Técnicos Industriales MONTI SAS. Los criterios de inclusión para elegir esta muestra son los trabajadores de planta, de los dos géneros. La población está compuesta en un 20% por trabajadores de género femenino y el 80% de género masculino. La antigüedad de esta población en la empresa está entre 1 mes y 15 años aproximadamente.

Las unidades de análisis se agruparán de acuerdo a los siguientes criterios: cargos que implican gestión de personal, margen de autonomía del colaborador al ejecutar la tarea, y la naturaleza de la tarea. De acuerdo a estos criterios, hemos clasificado la población en tres grupos:

- Cargos directivos
- Coordinadores de área
- Cargos operativos y ayudantes.

Según estos criterios la población está conformada de la siguiente manera: 15% cargos directivos, 25% coordinadores de área y 60% cargos operativos y ayudantes.

Materiales

- 1. Ficha de datos generales:** el cual, da respuesta al artículo 8 de la Resolución 2646/2008, donde se afirma que: “los empleadores deben contar como mínimo con la siguiente información sobre los factores psicosociales individuales de sus trabajadores:
 - a) Información sociodemográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores. Esta información debe incluir datos sobre: sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo”. Cantidad 20.

2. Cuestionario de factores de riesgo intralaboral: Este cuestionario de factores psicosociales individuales busca conocer la opinión de los trabajadores sobre algunos aspectos de su trabajo. Las respuestas no son ni buenas ni malas y solo reflejan la opinión de los colaboradores sobre su área de trabajo, compañeros y jefes inmediatos. Este formato se encuentra disponible de dos formas (A y B) y se aplica de acuerdo con el cargo que ocupa la persona evaluada, de la siguiente manera:

Forma A: orientada a personas que ocupan cargos de jefatura Cantidad 8

Forma B: se aplica a personas que ocupan cargos dentro de los grupos de auxiliares y operarios Cantidad 12

3. Cuestionario de factores psicosociales extralaborales: Permite conocer la opinión de los trabajadores acerca de su vida familiar y personal, de igual forma en el anterior cuestionario las respuestas no son ni buenas ni malas, sólo reflejan la libre opinión de los colaboradores. Cantidad 20

4. Cuestionario para la evaluación del estrés (Tercera versión): Este cuestionario permite conocer los niveles de estrés en la población trabajadora y consiste en la aplicación de una serie de preguntas que contienen malestares físicos y psicológicos experimentados en los últimos tres meses por la persona a quien se le aplica el cuestionario.

5. Cartas de información y consentimiento.

Técnicas:

La técnica que se emplea en este estudio es la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial que desarrolló el Ministerio de Protección en colaboración con la Universidad Javeriana en el 2010. Esta batería permite recolectar los datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral. Además, permite determinar

Comentado [1]: ESTA EN VERDE, PORQUE CONSIDERO QUE NO SE DEBE CAMBIAR PUES ASÍ ES EL FORMATO

el grado de riesgo en una escala de cinco niveles: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto.

Esta batería consta de tres cuestionarios para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, los cuales arroja información cuantitativa que al final se puede interpretar de forma cualitativa. De los cuestionarios evaluados dos de ellos permiten evaluar los factores de riesgo psicosocial causados dentro de los centros de trabajo y el otro los factores de riesgo psicosocial extralaboral. Además, incluye un cuestionario para la evaluación del estrés.

Procedimientos

Inicialmente se realizó una investigación y una revisión de los fundamentos teóricos para profundizar en los temas relacionados con el riesgo psicosocial, su definición, los tipos de riesgos y también las diferentes metodologías para identificar los riesgos a los que se encuentra expuesta una población y evaluar el grado de incidencia de estos factores en su desempeño laboral. Esta investigación nos permitió determinar que el mecanismo a aplicar según las necesidades de la empresa en cuestión es la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social (2010).

Para poder iniciar con este proyecto, se contactó al gerente de la empresa Montajes Técnicos Industriales MONTI SAS, para explicarle el propósito de la investigación y solicitar su autorización para realizarla en esta empresa. Se solicitó la cotización del costo de aplicación de la batería de riesgo psicosocial a diferentes proveedores que cumplan con los requerimientos de la resolución 2646 de 2008 y de acuerdo a lo establecido en los procedimientos de contratación de la empresa.

Posteriormente se socializa con los trabajadores que van a participar en esta investigación los objetivos y el carácter confidencial de la misma, y se solicitará su consentimiento para proceder a aplicar la encuesta de perfil sociodemográfico para caracterizar la población y la batería de riesgo psicosocial para evaluar la situación de los trabajadores en esta empresa. La

aplicación se realiza de manera colectiva, con el acompañamiento de la psicóloga organizacional, quien podrá aclarar cualquier duda que surja en el momento.

Luego, se tabulan las encuestas utilizando el software diseñado por la facultad de psicología de la Universidad Javeriana. Se realizará el análisis cualitativo y cuantitativo de la información y la clasificación del riesgo.

Finalmente, se entregará un informe a la persona encargada de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa, el cual consta de:

- análisis de perfil sociodemográfico de la empresa
- recomendaciones generales de intervención de acuerdo a la guía técnica del Ministerio de Trabajo y de la dirección de riesgos laborales
- panorama semaforizado con todas las dimensiones y dominios
- descripción de cada dimensión
- determinación del nivel de riesgo

Cronograma

Cronograma de Actividades
Diseño de una propuesta de intervención de riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores de la empresa MONTI SAS.

Fases	Actividad	MAYO					JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
DIAGNÓSTICO	Identificar el estado actual de la empresa en cuanto al riesgo psicosocial a través de las siguientes herramientas:																											
	Aplicación de encuesta del perfil sociodemográfico																											
	Aplicación de encuesta de clima laboral																											
	Aplicación de cuestionarios de factores de riesgo intralaboral																											
	Aplicación de cuestionarios de factores psicosociales extralaborales																											
	Aplicación de cuestionarios para la evaluación del estrés																											
INVESTIGACIÓN	Revisión de la literatura																											
	Investigación del entorno nacional e internacional																											
	Estado del arte																											
	Marco teórico																											
ANÁLISIS DE RESULTADOS	Marco legal																											
	Priorizar los resultados de la encuesta de clima laboral																											
	Tabular encuestas y cuestionarios																											
	Análisis cualitativo y cuantitativo de los resultados de las encuestas y cuestionarios																											
INFORME	Identificación de hallazgos de acuerdo a los objetivos																											
	Exponer el procedimiento realizado																											
	Conclusiones y recomendaciones																											
	Socialización de resultados																											
	Entrega final																											

Figura 4: Cronograma de actividades.

6.2 Análisis de la información

6.2.1 Datos demográficos.

En la tabla 1 se presenta el resumen de las características demográficas de la muestra de 20 trabajadores de la empresa MONTI SAS. El 80% de los trabajadores son hombres y el 20% son mujeres, todas en cargos administrativos o con personal a cargo. 35% de los trabajadores ocupan cargos administrativos y el 65% son operativos. El 50% de la población está casado o vive en unión libre y el 45% están solteros. El 70% de la población se encuentra entre los 18 y los 39 años. El 45% estudió hasta el bachillerato, 25% son técnicos o tecnólogos y el 20% son profesionales o especialistas. El 40% tienen contrato a término indefinido, 15% contrato a un año, 10% es contratado por obra o labor y el 35% desconocen su modalidad de contratación. El 40% tienen una antigüedad en la empresa menor a 1 año, el 25% de 11 a 15 años, 15% entre 6 y 10 años y 20% entre 1 y 5 años.

	VARIABLES	PORCENTAJE
Edad	Entre 18 y 29 años	35%
	Entre 30 y 39 años	35%
	Entre 40 y 49 años	20%
	Entre 50 y 59 años	10%
Género	TOTAL	100%
	Femenino	20%
	Masculino	80%
Estado Civil	TOTAL	100%
	Casado	30%
	Soltero	45%
	Separado/Divorciado	5%
Nivel de Escolaridad	Unión libre	20%
	TOTAL	100%
	Primaria	10%
	Bachillerato	45%
	Tecnólogo	10%
	Técnico	15%
Personas a cargo	Profesional	10%
	Especialista	10%
	TOTAL	100%
	Ninguna	15%
	1	25%
	2	30%
Tipo de contrato	3	15%
	4	10%
	5 o más	5%
	TOTAL	100%
	Arrendada	40%
Antigüedad en empresa	Familiar	35%
	Propia	25%
	TOTAL	100%
	Por obra	10%
Tipo de contrato	A un año	15%
	Término indefinido	40%
	No sabe	35%
	TOTAL	100%
Antigüedad en empresa	1 año	10%
	3 a 5 años	10%
	6 a 10 años	15%
	11 a 15 años	25%
	Menor a 1 año	40%
	TOTAL	100%

Figura 5: Características demográficas de la empresa MONTI SAS

6.2.2 Condiciones de salud

En cuanto a las condiciones de salud se encontró que solo el 10% de los trabajadores son fumadores. El 40% no practica ningún deporte. El 50% no consume bebidas alcohólicas. En cuanto a la utilización del tiempo fuera del trabajo el 15% tienen otros trabajos, el 30% lo dedican a las labores domésticas, el 30% a la recreación o deporte, el 20% estudia y el 5% otras actividades. Con respecto a las molestias que han sufrido con regularidad durante los últimos 6 meses, encontramos que el 50% de los trabajadores no presentan ninguna, los

demás presentan molestias y las más comunes son dolor de cabeza, dolor en el cuello, dolores musculares y alteraciones del sueño (Figura 4). Enfermedades diagnosticadas, el 15% presenta obesidad o problemas de peso, 10% enfermedades de la columna, 10% alteraciones visuales, 10% colesterol o triglicéridos altos (Figura 5). 10% manifiestan comportamientos como cansancio o desgano, 10% insomnio y el 85% ningún tipo de comportamiento anormal.

13 ¿Cuáles de las siguientes molestias ha tenido con frecuencia en los últimos 6 meses? Seleccione todas las que considere oportunas.

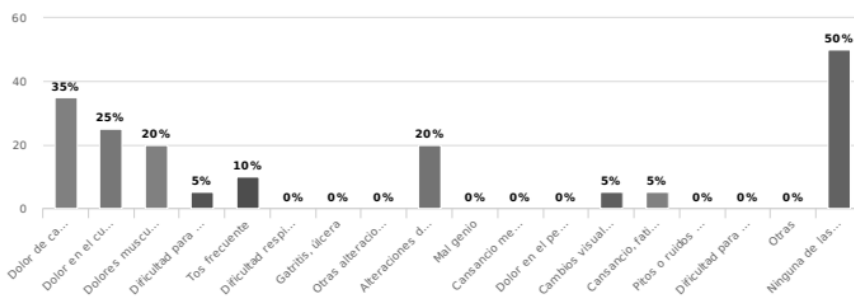


Figura 6: Resultados pregunta 13 encuesta de perfil sociodemográfico y condiciones de salud de la empresa MONTI SAS.

14 ¿El médico le ha diagnosticado alguna de las siguientes enfermedades o condiciones? Seleccione todas las que apliquen

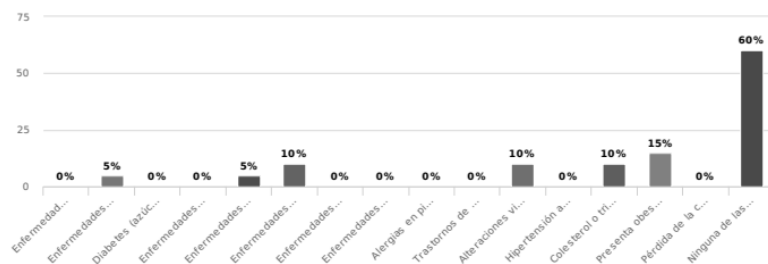


Figura 7: Resultados pregunta 14 encuesta de perfil sociodemográfico y condiciones de salud de la empresa MONTI SAS.

6.2.3 Satisfacción del trabajador

La encuesta de satisfacción al trabajador evaluaba diferentes aspectos relacionados con las condiciones de trabajo, la calificación general fue de 3,4 y entre los aspectos más críticos se

resalta: el comedor o las instalaciones para comer 1.3, los pagos adicionales, bonos o recompensas por buen desempeño 1.7, vestidores 1.9, la forma en que se mueven o almacenan las materias primas 2.6, participación de los trabajadores en reuniones para solucionar problemas de trabajo o generar mejoras 2.9, organización del área de producción 2.9, cantidad que se pagan incluyendo cualquier contribución en especie 2.9. Entre los aspectos positivos cabe mencionar: posibilidades de pedir permiso en caso de enfermedad o ausencia justificada 4.5, formación en temas de seguridad y salud 4.4, horario de trabajo 4.3, acceso a agua fresca bebible en horas de trabajo 4.3.

DESCRIPCION PREGUNTA	PREGUNTA	MONTALES	TECNICOS	INDUSTRIALES	MONTI SAS
¿Cómo califica el comedor o instalaciones para comer de la empresa?	P23				1,3
¿Ha recibido pagos adicionales o bonos como recompensa por cumplir metas o por buen desempeño (no incluye pago por tiempo extra)?	P10				1,7
¿Cómo califica las los vestidores de la empresa?	P28				1,9
¿Cómo califica la forma en que se mueven o almacenan las materias primas?	P18				2,6
¿Ha participado en reuniones con uno o más superiores para solucionar problemas de trabajo o generar mejoras?	P4				2,9
¿Su trabajo se le ha hecho más fácil debido a la organización del área de producción?	P19				2,9
¿Cómo califica la cantidad que se le paga incluyendo cualquier contribución en especie (comida, transporte, etc	P27				2,9
¿Cómo califica calidad del aire en su sitio de trabajo?	P15				3,1
¿Cómo califica la temperatura en la que trabaja?	P16				3,1
¿¿Usted ha jugado un papel en resolver problemas relativos al trabajo?	P3				3,3
¿Se ha sentido usted motivado para trabajar duro?	P12				3,3
¿Sintió que sus ideas y opiniones son valoradas por sus superiores?	P5				3,5
¿Cómo califica la iluminación en su estación de trabajo?	P17				3,5
¿Hay posibilidad de discutir problemas relacionados con el trabajo o ideas de mejora con compañeros de trabajo?	P1				3,5
¿Cómo califica los niveles de ruido y vibración?	P20				3,5
¿Hay la posibilidad de usar un sistema de comunicación interna como un buzón de sugerencias, por ejemplo?	P2				3,7
¿Cómo califica las instalaciones sanitarias de la empresa?	P7				3,7
¿Ha sentido que gustaría quedarse en esta empresa a largo plazo?	P11				3,9
¿Los equipos de protección personal están accesibles y son adecuados?	P27				3,9
¿Ha recibido formación de un superior o técnico sobre cómo hacer sus labores de trabajo?	P13				3,9
¿Se sintió a salvo de acoso, abuso o intimidación?	P8				4,0
¿Ha sentido que la forma en que hace su trabajo es eficiente y productiva?	P14				4,0
¿Cómo califica oportunidad que tiene para tomar descansos durante el tiempo de trabajo (servicios, tomar agua o hacer uso de sus horas d	P22				4,1
¿Sintió que se promueve el trabajo en equipo en su empresa?	P6				4,1
¿Se sintió a salvo de molestias o ha sido intimidado en su sitio de trabajo a causa de su religión, raza, orientación sexual o creencias?	P9				4,2
¿Cómo califica su acceso a agua fresca bebible en las horas de trabajo?	P26				4,3
¿Cómo califica su horario de trabajo?	P24				4,3
¿Ha recibido formación en temas de seguridad y salud?	P7				4,4
¿Cómo califica su posibilidad de pedir permisos en caso de enfermedad o ausencia justificada?	P25				4,5
					3,4

Figura 8: Encuesta de satisfacción al trabajador de la empresa MONTI SAS

6.2.4. Batería de riesgo psicosocial

6.2.4.1 Riesgo psicosocial intralaboral.

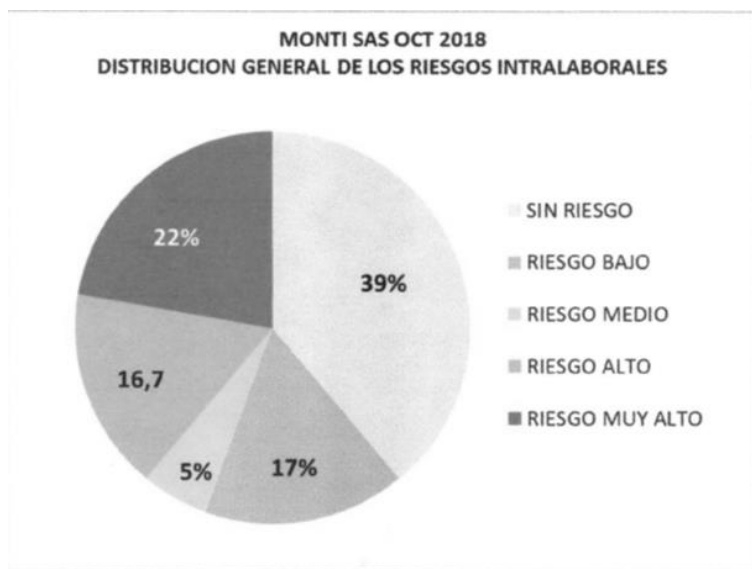


Figura 9: Distribución de factores de riesgo psicosocial intralaboral en la empresa MONTI SAS.

En el 38,7% de los trabajadores la carga psicosocial intralaboral es alta, lo que significa que existe una posibilidad de respuestas de estrés alto que pueden afectar el desempeño laboral y por lo tanto deberían ser intervenidas. Un 5% con riesgo medio debe monitorearse y en cuanto al 56% restante, las respuestas al estrés son manejables pues no interfieren significativamente en el desempeño laboral.

Dentro de los dominios que se estudian en los factores psicosociales intralaborales, los factores de liderazgo, relaciones sociales y los de recompensas son los que presentan el

mayor riesgo en los trabajadores con 44% cada uno, seguido del control sobre el trabajo con un 33,3% y las demandas de trabajo con un 22,3%.



Figura 10: Distribución del riesgo psicosocial intralaboral en la empresa MONTI SAS.

Dentro de los factores que componen el dominio liderazgo y relaciones sociales del trabajo, se encuentra el mayor riesgo en las características del liderazgo 44,5%, en segundo lugar, la retroalimentación del desempeño 39%, y posteriormente el de las relaciones con los colaboradores y las relaciones sociales en el trabajo con un 33,4% cada uno. La relación con los colaboradores aplica solo para personas con trabajadores a cargo.

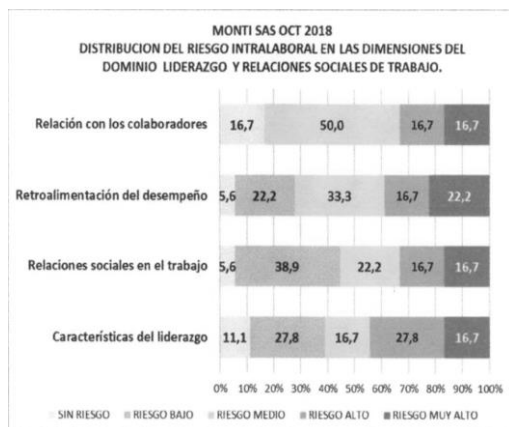


Figura 11: Distribución del riesgo psicosocial intralaboral en las dimensiones del dominio liderazgo y relaciones del trabajo.

Los resultados muestran que en los factores que componen el dominio control sobre el trabajo se observan que el mayor riesgo se encuentra en la claridad del rol y las oportunidades para desarrollar habilidades y conocimientos con el 25% cada uno, seguido del control y la autonomía sobre el trabajo, la participación y manejo del cambio y la capacitación con un 16,7% cada uno.

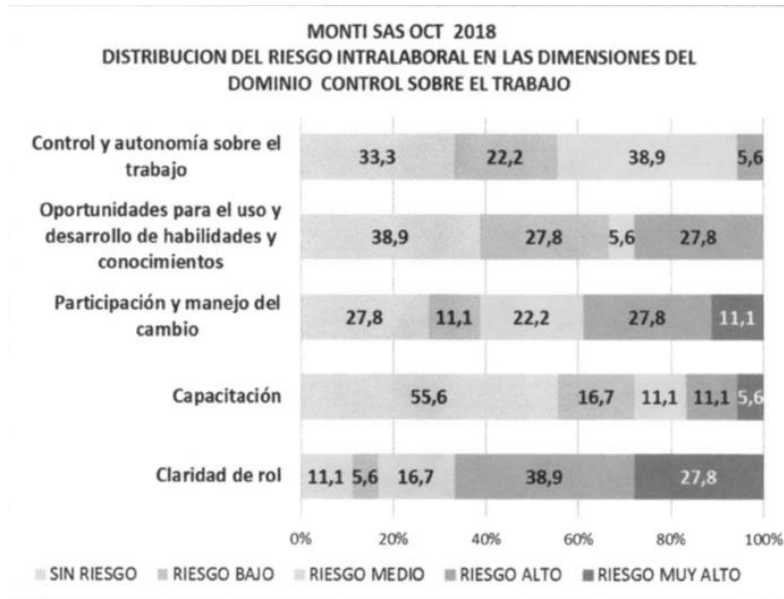


Figura 12: Distribución del riesgo psicosocial intralaboral en las dimensiones del dominio control sobre el trabajo.

Con excepción de las demandas emocionales, los demás factores que componen el dominio demandas del trabajo presentan riesgos altos, siendo el de mayor riesgo las exigencias de responsabilidades del cargo 66,7%, factor que aplica solo para personas con trabajadores a cargo. En segundo lugar, se encuentra la consistencia del rol y las demandas ambientales con 33,3% cada una. En menor grado están las demandas de la jornada de trabajo y la influencia del trabajo en el entorno extralaboral con 22% cada una. Por último, se encuentran las demandas cuantitativas y las demandas de la carga mental con un 16,7% cada una.

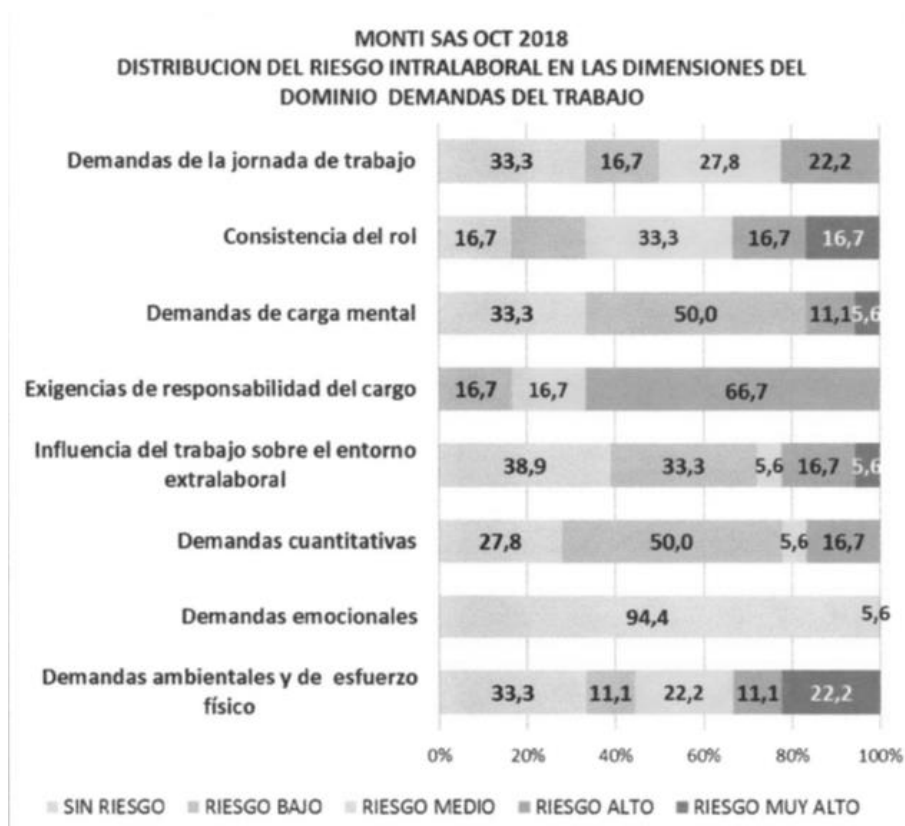


Figura 13: Distribución del riesgo psicosocial intralaboral en las dimensiones del dominio demandas sobre el trabajo.

Los factores que componen el dominio recompensas presentan un porcentaje bajo en riesgos altos, siendo el de mayor riesgo el reconocimiento y compensación 44,4%, seguido por las recompensas derivadas de la pertenencia a la empresa 33,4%.

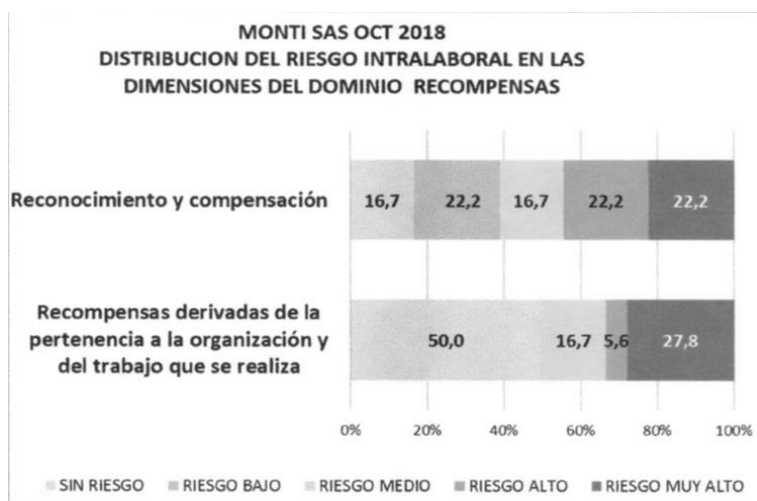


Figura 14: Distribución del riesgo psicosocial intralaboral en las dimensiones del dominio recompensas.



Figura 15: Ranking de factores de riesgo psicosocial intralaboral en la empresa MONTI SAS

6.2.4.2 Riesgo psicosocial extralaboral.

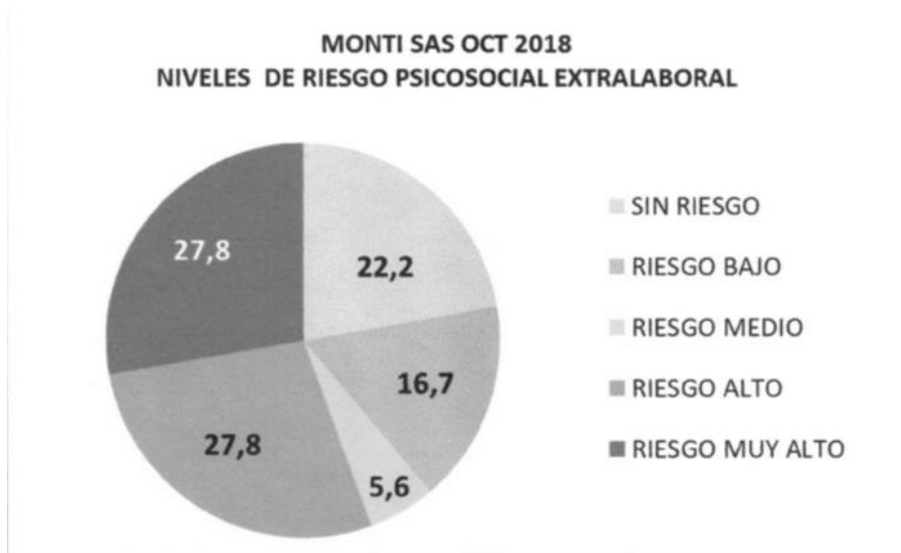


Figura 16: Nivel de riesgo psicosocial extralaboral

En la empresa MONTI SAS se presentan niveles de riesgo extralaboral altos o muy altos, 55,6%, que se deben intervenir. Se observa que un 5,6% puede monitorearse y un 39% con niveles de riesgo bajos o ausentes.

Dentro de los factores de riesgo extralaboral establecidos se encuentra mayor riesgo en las características de la vivienda y su entorno con un 66,7%, seguido por la situación económica del grupo familiar y la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo con 50% cada uno. En menor proporción están la comunicación y relaciones interpersonales y el tiempo fuera del trabajo con 22,2% cada uno. En un 11% se presentan riesgos altos relacionados con el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda. Las relaciones familiares son el factor que presentar el menor riesgo.

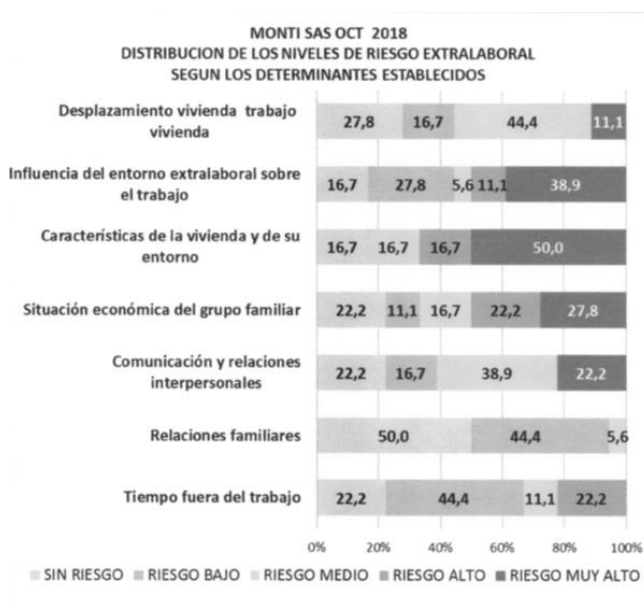


Figura 17: Distribución del riesgo psicosocial extralaboral en la empresa MONTI SAS



Figura 18: Ranking de factores de riesgo psicosocial extralaboral en la empresa MONTI SAS

6.2.4.3 Estrés laboral.

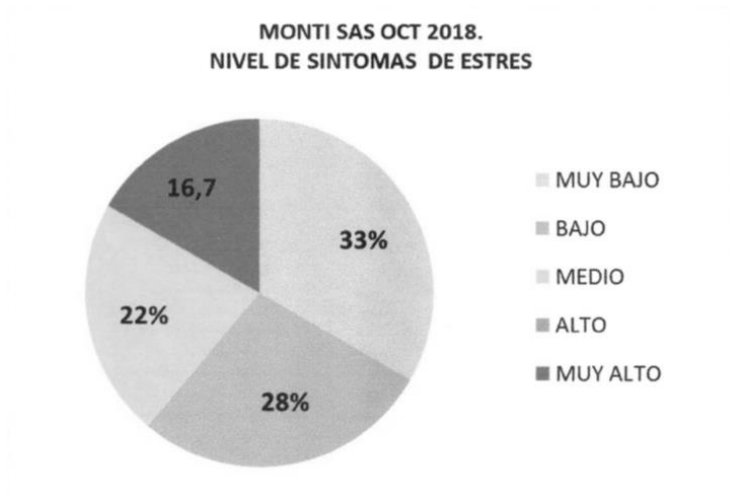


Figura 19: Nivel de síntomas de estrés en los trabajadores de la empresa MONTI SAS

En el 16,7% de los trabajadores de MONTI SAS, el nivel de estrés es muy alto y debe intervenir con prontitud. Lo anterior significa que, en ese porcentaje de trabajadores, la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta al estrés perjudicial para la salud que amerita acciones para enfrentarlo. En un 22% de los trabajadores se presenta sintomatología, lo cual es indicativo de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales para la salud. En el 61% de los trabajadores la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés baja o muy baja, por lo tanto, no requieren intervención inmediata.

El estrés es ocasionado por diferentes factores que exigen una demanda mayor a la que se piensa que se puede afrontar, conocidos como estresores y abarcan distintos eventos de la vida cotidiana. Es posible sentir estrés por cambios de la vida, presiones, tensiones, noticias,

frustraciones y/o conflictos; que son respuestas fisiológicas y necesarias para dar solución a las eventualidades que se presentan en el transcurrir de la vida.

Ante una emergencia, amenaza o dificultad, el estrés positivo se activa como un mecanismo de defensa automático que nos ayuda a afrontar circunstancias, superar riesgos y alcanzar metas. Este mecanismo de defensa nos permite percibir los problemas claramente, los interpretamos con mayor rapidez y tomamos decisiones inmediatas.

Cuando los niveles de estrés no bajan y permanecen, aparece el estrés negativo, los cuales están asociados con el agotamiento laboral, se caracteriza por el agotamiento emocional, actitud fría y despersonalizada, sobreesfuerzo físico, sensación de desgaste, y baja realización de los logros personales y profesionales, con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional.

Para poder hacer esta clasificación entre el estrés positivo y el estrés negativo es necesario complementar el diagnóstico con: el cuestionario para la identificación de estrategias de afrontamiento, cuestionario de personalidad tipo A y la prueba tamiz para síntomas de depresión y ansiedad.

7. Resultados y/o propuesta de solución

7.1 Resultados

Teniendo en cuenta los resultados de los instrumentos aplicados, nos concentramos en los principales hallazgos para determinar las posibles situaciones por las que podría incrementar el riesgo en estos factores:

Factores intra labores con riesgo alto y muy alto

- Exigencias de responsabilidad del cargo: los trabajadores que desempeñan un cargo de jefatura o dirección en la empresa deben asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo, supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control.
- Claridad del rol: la empresa no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.
- Reconocimiento y compensación: el reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.
- Características de liderazgo: la gestión que realiza el jefe presenta dificultades en la planificación, la asignación del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus

colaboradores. El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.

- Participación y manejo del cambio: el trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.
- Retroalimentación del desempeño: la retroalimentación del desempeño es escasa, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.
- Recompensas derivadas de la pertenencia: el sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. Se percibe inestabilidad laboral. Los individuos no se sienten a gusto o están poco satisfechos.
- Relación con los colaboradores: Este factor corresponde únicamente a los trabajadores que tienen subordinados. La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe. El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escasa o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.
- Relaciones sociales en el trabajo: Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz. Existen deficiencias o dificultades para desarrollar un trabajo en equipo. El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.

- Demandas ambientales y de esfuerzo físico: Las demandas ambientales y de esfuerzo implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

Factores extralaborales con riesgo muy alto y alto:

- Características de la vivienda y de su entorno: las características de la vivienda son precarias. Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o servicios de salud.
- Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: en los trabajadores las situaciones de la vida familiar o personal afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.
- Situación económica del grupo familiar: los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar.
- Comunicación y relaciones interpersonales: la comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. La relación con amigos o allegados es conflictiva. La ayuda o apoyo social que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es pobre.
- Tiempo fuera del trabajo: la cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.

Los diferentes instrumentos aplicados durante este proyecto de investigación permiten confirmar las inquietudes que presentaron los directivos de la empresa. Por ejemplo, con respecto a la insatisfacción con algunas instalaciones físicas como la carencia del comedor, el

espacio para el almacenamiento de las pertenencias, el estado de los baños del área operativa, la temperatura y la calidad del aire. Se encontró inconformidad con respecto a la forma como está organizada la producción y el almacenamiento de las materias primas, esto era de esperarse pues el espacio donde se están realizando las labores es pequeño. Además, se detecta que los trabajadores sienten que no son tenidos en cuenta o no tiene espacio para participar en los cambios o en las mejoras que se llevan a cabo en los diferentes procesos de la empresa.

7.2 Propuesta de intervención

- Propuesta sobre la encuesta de satisfacción al trabajador

Tabla 2: Propuesta sobre encuesta de satisfacción al cliente

Factor	Acciones dirigidas a los jefes	Acciones dirigidas a los trabajadores
Instalaciones físicas de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> ● Adquirir lockers para que los trabajadores tengan un espacio donde guardar sus pertenencias ● Remodelación de los baños del área de fabricación, pues se encuentran deteriorados, el techo está en mal estado y se pueden desprender algunas partes de madera en cualquier momento. ● Adecuar un espacio de comedor para que los trabajadores puedan tomar su descanso. 	
Forma en que se mueven o se almacenan las materias primas	<ul style="list-style-type: none"> ● Programar una jornada de orden y aseo, pues se observan muchos materiales que no se utilizan, así hay mayor espacio para almacenar materiales que si se utilizan. ● Conseguir otro espacio donde se puedan realizar otros procesos o que se pueda usar como almacenamiento de productos terminados. ● Implementar sistemas o métodos que permitan movilizar los materiales más pesados con ayudas mecánicas, de tal forma que se minimice el esfuerzo físico que debe realizar el trabajador. 	
Los pagos adicionales, bonos o recompensas por buen desempeño	<ul style="list-style-type: none"> ● Establecer un sistema de bonificaciones y recompensas de acuerdo al desempeño de los trabajadores o su participación en proyectos de innovación. 	

- **Propuesta de intervención para los factores intralaborales**

Tabla 3: Propuesta para factores intralaborales

Factor	Acciones dirigidas a los jefes	Acciones dirigidas a los trabajadores
Exigencias de responsabilidad del cargo	<p>Revisar y ajustar los procesos mediante los cuales el personal tiene trabajadores a cargo.</p> <p>Actualizar los manuales de funciones y los perfiles del cargo, con ayuda de los colaboradores para que la información sea más explícita acerca de las actividades que deben realizar.</p>	<p>Reforzar las aptitudes de dirección de los funcionarios que tiene personal a cargo. Analizar las responsabilidades de cada colaborador realizando reinducciones al cargo</p> <p>Revisar la carga laboral y ajustarla de ser necesario, teniendo en cuenta tiempos y jornadas laborales.</p>
Claridad del Rol	<p>Durante las inducciones se debe proveer mucha más información sobre el cargo y el jefe de cada área participar en el proceso, con el fin de que el de que la inducción sea más completa, de esta manera el trabajador nuevo tendrá la oportunidad de preguntar durante la marcha de sus actividades.</p> <p>Identificar las habilidades y conocimientos que requiere cada uno de los cargos para crear un plan de capacitación y formación enfocado a las necesidades de los trabajadores y de la empresa.</p>	
Reconocimiento y bonificación	<p>Con el fin de motivar a los trabajadores se propone crear un sistema de bonificación y reconocimiento a los trabajadores de MONTI SAS, como por ejemplo premiar mensualmente el desempeño de los colaboradores, al finalizar el año bonificar al mejor trabajador. Todo lo anterior con el fin de que los trabajadores se sientan más a gusto en sus lugares de trabajo.</p> <p>Por medio de comunicación a nivel institucional valorar el trabajo de los colaboradores para motivar su trabajo dentro de la organización.</p>	

Características de liderazgo	<p>Crear programas de capacitaciones para los trabajadores, haciendo énfasis en liderazgo.</p> <p>Desarrollar sistemas de comunicación y participación entre el colaborador y su jefe inmediato o superiores.</p> <p>Fortalecer el Comité de Convivencia Laboral y por medio de las actividades de integración fortalecer el vínculo entre los trabajadores, enfatizando en el respeto y la comunicación asertiva.</p> <p>Fomentar el trabajo en equipo que favorezca la colaboración entre compañeros.</p>
Participación y manejo del cambio.	<p>En el momento de toma de decisiones en donde se decida cambiar de procesos o de métodos de trabajo, se sugiere contar con la participación de los colaboradores, pues finalmente son ellos quienes realizarán las actividades dentro de los procesos en cambio.</p> <p>Con base a la anterior propuesta, a los trabajadores se les debe crear espacios de participación.</p>
Retroalimentación del desempeño	<p>Crear canales de comunicación entre jefes y colaboradores, con el fin de informar a los trabajadores su desempeño y de qué forma puede mejorar dentro de las falencias posibles que pueden encontrar.</p> <p>Evaluar el desempeño y con base a dicha evaluación retroalimentar al trabajador, estableciendo planes de mejora y compromisos por parte del trabajador y por parte de la empresa para ayudar al trabajador a cumplir con su compromiso</p>

- **Propuesta de intervención para los factores extralaborales**

Tabla 4: Propuesta factores extralaborales

Factor	Acciones dirigidas a los jefes	Acciones dirigidas a los trabajadores
Características de vivienda en su entorno y Situación económica del grupo familiar	Estudiar la viabilidad de convenios con instituciones crediticias o cooperativas que ofrezcan préstamos, descuentos, facilidades de pago para adquirir electrodomésticos, vehículos, mejorar las condiciones de vivienda, educación o cubrir otras necesidades del grupo familiar.	
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	<p>Realizar actividades de bienestar en las que se involucre también la participación de las familias de los trabajadores.</p> <p>Realizar actividades para manejar el estrés tanto dentro y fuera del trabajo como: Gimnasia laboral, yoga, juegos tradicionales o actividad física, además de incentivarlos a que practiquen deportes o hagan otro tipo de actividades que les mitigue el estrés.</p> <p>Crear alianzas con las EPS, las cajas de compensación, instituciones educativas y recreativas, y comunicar a los trabajadores sobre sus beneficios, para que saquen provecho de ellos de acuerdo a las necesidades de cada uno.</p>	

- **Propuesta de intervención para el estrés**

Tabla 5: Propuesta intervención estrés

Factor	Acciones dirigidas a los jefes	Acciones dirigidas a los trabajadores
Estrés		<ul style="list-style-type: none">● Realizar actividades de bienestar enfocadas a disminuir los niveles de estrés.● Incentivar en los trabajadores la práctica de deportes y el uso del tiempo libre en actividades como la pintura, costura, baile, entre otras.● Brindar capacitaciones a los trabajadores sobre el manejo del estrés, cómo enfrentar situaciones difíciles y novedosas que le puedan generar tensión.● Solicitar apoyo del psicólogo organizacional para que brinde acompañamiento a los trabajadores que presentan niveles de estrés.

8. Relación costo-beneficio

En la empresa MONTI SAS no existe todavía una medición del costo para la empresa por razones de ausentismo, disminución de la productividad o incapacidades por enfermedades laborales o estrés relacionadas con los factores de riesgo psicosocial. Sin embargo, de manera cualitativa los directivos de la empresa si expresaron su preocupación por los altos niveles de ausentismo presentados especialmente en el 2017 y a principios del 2018, además por situaciones de conflictos entre los trabajadores, lo cual estaba afectando el ritmo de trabajo y la productividad de la empresa.

	# trabajadores	horas	costo hora mano de obra	
Aplicación encuesta de satisfacción al trabajador				
directivos	2	0,5	\$ 21.000	\$ 21.000
coordinadores	5	0,5	\$ 8.118	\$ 20.295
operarios	13	0,5	\$ 6.771	\$ 44.012
Total				\$ 85.307
Aplicación encuesta perfil sociodemográfico y condiciones de salud				
directivos	2	1	\$ 21.000	\$ 42.000
coordinadores	5	1	\$ 8.118	\$ 40.590
operarios	13	1	\$ 6.771	\$ 88.023
Total				\$ 170.613
Aplicación batería de riesgo psicosocial				
directivos	2	2	\$ 21.000	\$ 84.000
coordinadores	5	2	\$ 8.118	\$ 81.180
operarios	13	2	\$ 6.771	\$ 176.046
Total				\$ 341.226
Acompañamiento Responsable SGSST en aplicación de encuestas				
encuesta satisfacción al trabajador	1	10	\$ 8.118	\$ 81.180
perfil sociodemográfico	1	18	\$ 8.118	\$ 146.124
Total				\$ 227.304
Aplicación batería de riesgo psicosocial PROENSO				\$ 400.000
Socialización resultados batería riesgo psicosocial				
directivos	2	2	\$ 21.000	\$ 84.000
responsable SC	1	2	\$ 8.118	\$ 16.236
Total				\$ 100.236
Socialización resultados y recomendaciones del proyecto de investigación				
directivos	2	1,5	\$ 21.000	\$ 63.000
responsable SC	1	1,5	\$ 8.118	\$ 12.177
Total				\$ 75.177
TOTAL COSTOS ASOCIADOS CON LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO				\$ 1.399.863

Figura 20: Costos asociados con el desarrollo del proyecto de investigación

En la figura 20 se presentan los costos asociados con la ejecución del proyecto de investigación, de acuerdo a la información provista por la empresa MONTI SAS en cuanto a costos de hora de mano de obra y la cantidad de tiempo utilizado para aplicar los diferentes instrumentos de análisis que se proponen en este proyecto, que se calcula en total por \$999,863 pesos para la totalidad del tiempo invertido por los trabajadores de la empresa para la aplicación, acompañamiento y análisis de los resultados de estos instrumentos. Además, el costo de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial por parte del psicólogo ocupacional especializado que es de \$400,000 pesos para los 20 trabajadores. El costo total de la inversión por parte de la empresa es de \$1'399.863 pesos.

Este costo es muy bajo si lo comparamos con el costo que puede acarrear una sanción por incumplimiento a la Resolución 2646 de 2008, por la cual “se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional”. Estas sanciones pueden alcanzar un valor de los 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes para las empresas.

Por otra parte, la empresa también podría a ser sancionada bajo el Decreto 472 de 2015, que también incluyen multas y hasta el cierre temporal o definitivo por incumplimientos en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual contempla la obligatoriedad de incluir el riesgo psicosocial en la matriz de riesgos del sistema.

9. Conclusiones y recomendaciones

9.1 Conclusiones

Este proyecto de investigación y la aplicación de los conceptos para analizar los factores de riesgo psicosocial que afectan a los trabajadores de la empresa MONTAJES TÉCNICOS INDUSTRIALES MONTI SAS, permite llegar a las siguientes conclusiones:

- La información pertinente a los riesgos psicosociales sigue siendo particularmente escasa. Aunque en la actualidad las nuevas enfermedades laborales se están asociando al estrés causado por el trabajo, no existen muchas investigaciones de este tipo en nuestro entorno, y son aún más restringidos los estudios de este tipo en la industria metalmecánica, que es una de las principales fuentes de empleo en nuestro país.
- Dentro de la literatura consultada, se puede concluir que los riesgos psicosociales también pueden ser generados por otro tipo de riesgos como lo son los mecánicos, es decir, que cuando un trabajador contrae una enfermedad de tipo muscular, esto lo puede llevar a sufrir de algún tipo de falencias en su salud mental. Todo depende de la gravedad de la enfermedad y del impacto que ésta le cause en su vida personal y laboral.
- La metodología utilizada para este trabajo de investigación fue una herramienta primordial para determinar qué factores psicosociales están ejerciendo impacto negativo sobre el trabajador en la empresa, y así mismo sirvió para confirmar su incidencia en varias de las situaciones que se presentaban con los trabajadores y los aspectos evaluados, como altos niveles de ausentismo y conflictos interpersonales en la empresa.

- Durante la realización de la batería de riesgo psicosocial se observó el compromiso por parte de la dirección de la empresa en cuanto a su disposición por querer mejorar aspectos que involucran el bienestar y la seguridad de los trabajadores en aspectos psicosociales. Para aprovechar este estudio, es necesario que las directivas de la empresa tengan también un alto compromiso en la implementación de las recomendaciones y un adecuado seguimiento de los resultados para determinar la pertinencia y efectividad de las mismas.
- La realización de este tipo de estudios es muy importante para sentar los precedentes en industrias manufactureras como la metalmecánica, pues hasta el momento se encuentra poca información sobre riesgos psicosociales en este tipo de ambientes laborales y usualmente en este tipo de empresas se encuentran altos niveles de estrés asociados con los riesgos laborales y psicosociales pues son poco intervenidos.
- Aún existe un gran desconocimiento de este tipo de intervenciones en las empresas pequeñas y medianas, ya que muchas de ellas hasta el momento están comenzando a implementar su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y se les da prioridad a los riesgos físicos. Es necesario crear una mayor consciencia sobre la incidencia que tienen las enfermedades derivadas del estrés laboral en la productividad de las empresas, para que comprendan la necesidad de intervenir los riesgos psicosociales.
- Algunos trabajadores sienten desconfianza de responder a las encuestas del tipo de la batería de riesgos psicosociales, pues creen que los empleadores tienen acceso a sus cuestionarios individuales y desconocen para qué se usa esta información. Por lo tanto, los empleadores deben instruir y sensibilizar a los trabajadores sobre el bienestar que les puede generar este tipo de intervenciones.

- Analizar el riesgo psicosocial permite a los directivos de las empresas obtener información valiosa sobre la percepción que tienen los colaboradores del ambiente y las condiciones laborales, la cual es clave para definir planes de acción que conlleven al mejoramiento en la gestión de los procesos y en el bienestar de los trabajadores, lo cual redundará en una mayor productividad.
- Los procesos de trabajo se deben diseñar de tal forma que, basados en los riesgos psicosociales que afectan las diferentes áreas de la empresa, garanticen no solo la calidad de los productos y de los servicios, sino también el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores, la prevención de los riesgos y la promoción de la salud, cumpliendo con las expectativas de los grupos de interés.

9.2 Recomendaciones

Teniendo en cuenta los resultados de la batería de encuestas de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección social, es pertinente hacer las siguientes recomendaciones a los directivos de la empresa MONTAJES TÉCNICOS INDUSTRIALES MONTI SAS:

- El estrés laboral afecta la seguridad y la salud de los trabajadores, el riesgo psicosocial ya ha sido identificado y valorado para MONTI SAS a través de la batería de riesgo psicosocial; por lo tanto, debe ser incluido en el panorama de riesgos de esta empresa, incluyendo los controles administrativos que permitan evidenciar la mitigación de los mismos.
- Intervenir con celeridad, y por medio de acciones concretas, aquellos factores de riesgo intralaboral y extralaboral que se catalogan dentro del ranking de los factores con porcentajes muy altos y altos, de tal forma que el resultado de estas acciones se

evidencie en el impacto de indicadores de desempeño como el ausentismo, la accidentalidad y la productividad.

- Realizar las intervenciones de manera general, para luego centrarse en grupos específicos y luego a los aspectos individuales.
- Revisar las políticas del área de recursos humanos, analizando si los procesos de inducción, reinducción, capacitación, evaluaciones de desempeño, retroalimentación y temas de bienestar social se ajustan a la realidad de la empresa y las necesidades de los trabajadores. Hacer los ajustes necesarios para que garantizar que estos procesos contribuyan a minimizar el impacto de las responsabilidades en los colaboradores, y brinden además mayor claridad sobre el rol que cada uno desempeña.
- Incluir dentro de la gestión de la empresa, por lo menos un indicador que sirva como herramienta para evaluar el estrés laboral en los trabajadores.
- Trabajar en la mejora de la comunicación entre los colaboradores de la empresa, bien sea estableciendo nuevos canales de comunicación, fortaleciendo el trabajo en equipo, formando actitudes de liderazgo, pues se evidencian las falencias en la comunicación y en el control de las emociones lo cual está derivando en conflictos personales y laborales.
- En los perfiles del cargo se deben definir de manera concreta las competencias laborales que la empresa considera determinantes para que el colaborador pueda desempeñarse de manera satisfactoria. Esto con el fin de que exista cohesión y coherencia entre las expectativas de la empresa y las del trabajador, gestionando de forma oportuna y adecuada las falencias que se encuentren en la evaluación del desempeño.
- Fortalecer el comité de convivencia laboral, capacitando a los miembros del comité por tal razón es necesario mejorar estos medios de comunicación y una de las

herramientas propias de la seguridad y salud en el trabajo es el comité de convivencia laboral.

- Abrir mecanismos de participación de los trabajadores, promoviendo las iniciativas de los colaboradores en temas relacionados con su cargo, en la mejora continua y en la gestión del cambio.
- Involucrar a los trabajadores de la empresa en diferentes programas de formación y capacitación en aspectos que estén directamente relacionados con las funciones que desempeñan, lo cual va a contribuir no solo a mejorar su desempeño sino también a su desarrollo personal y sentido de pertenencia por su labor.
- Asignar un presupuesto para las actividades de intervención que harían parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en su componente de la gestión de Salud.
- Realizar de manera periódica la evaluación del riesgo psicosocial, para dar cumplimiento a la resolución 2646 de 2008, asegurándose que el programa de riesgo psicosocial esté permitiendo la consecución de los objetivos establecidos por la empresa, mejorando tanto las condiciones de los trabajadores como la productividad de la empresa.
- Crear un programa de vigilancia epidemiológico para riesgo psicosocial con el fin de establecer los mecanismos promoción de la salud y la prevención de las enfermedades causadas por el riesgo psicosocial que pueden sufrir los trabajadores de la empresa estudiada.

10. Referencias

- Alarcón Botía A. M, Higuera Rodríguez A.M. (2015). *Evaluación de la sostenibilidad en el ala occidental del parque nacional natural Chingaza y su área de influencia mediante indicadores de sostenibilidad para áreas naturales con uso turístico*. Tesis de Pregrado. Universidad El Bosque. Bogotá.
- Apiquian Guitart. M.A. (Abril 2007). *Síndrome del Burnout en las empresas*. Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anáhuac. Yucatán. México.
- Bresó, E., Salanova, M., Schaufeli, W. B., y Nogareda, C. (2007). Síndrome de estar quemado por el trabajo “Burnout” (III): Instrumento de medición. Nota Técnica de Prevención. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. 732, 21ª
- Carvajal Orozco J. G, Dávila Londoño C. A (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de Administración* 29 (49), 95-106. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a11.pdf>
- Centro de prevención de riesgo de trabajo. *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. *Boletín EsSalud*. Recuperado (9 de junio de 2018) de: http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm
- Colombia. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de julio 17 de 2008. 10 p
- Colombia. Ministerios de la Protección Social (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Recuperado de

<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

- Cox, T. y Griffiths, A. J. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. In M.J.Schabracq, J. A. M. Winnubst, y C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*. (pp. 127-146). Chichester: Wiley and Sons.
- De Angel Guerrero.O y Barrios Barrios. J.C. (2013). *Determinación de los factores de riesgo psicosociales que inciden en los trabajadores del área de producción en la empresa centro nacional de mecanizado como estrategia de reducción de los accidentes de trabajo*. (Tesis de pregrado). Universidad de Cartagena. Cartagena.
- Díaz, F., & Rentería, E. (2017). *De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional*. *Estudios Socio-Jurídicos*, 19(2), 129-155. Recuperado de:
<http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.4981>
- Duque Marin.N.C. (2016). *Análisis de riesgos psicosociales y estrés en trabajadores de selección y operativos de Digitex de Manizales*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Abierta a Distancia Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades. Dosquebradas.
- Flórez Tobar. C.M. (2014). *Proyecto articulado al macro proyecto factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en algunas empresas de producción del centro occidente de Colombia*. (Tesis de maestría). Universidad de Manizales. Manizales.

- F.G. Benavides, D. Gimenoa, J. Benacha, J.M. Martíneza, S. Jarqueb, A. Berrac y J. Devesad. (2002). *Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas*. Universidad Pampeu Fabra. Barcelona.
- García M, Rubio P, Bravo L. (Junio, 2007). Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario. *Revista Diversitas - Perspectiva en psicología*. (3) (301-315).
- Charria V, Sarsosa K, Arenas F. (Octubre 2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública* (380-391)
- Germán F, Raimundo A. (Mayo- Agosto, 2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Revista Psicología desde el Caribe*. (31) (354-395).
- Gil-Monte P, (Marzo-Abril 2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista España de Salud Pública*. (169-173)
- Gil-Monte P, (Mayo. 2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista PeruMedExp Salud Publica*. (29) (237-241).
- Gómez I. (Octubre, 2006). Salud laboral: Una revisión a la luz de las nuevas condiciones de trabajo. *Revista Universitas Psychologica*. (6) (105-113).

- Gómez P, Hernández J, Méndez M. (Abril,2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Revista Ciencia y Trabajo*. (49) (9-16).
- Gonzales D, Guiachero S, Delgado S. (2012). Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: Aproximación teórica y marco legal en Uruguay. *Prensa Médica Latinoamericana*. (75-87).
- Hurtado Sanchez. A. (2018). *Identificación de peligros y valoración de riesgos en seguridad y salud en el trabajo, en la empresa Quesos la Florida S.A.S. en sus plantas de producción y comercialización*. (Tesis de especialización). Universidad ECCL. Bogotá.
- Hochschild, A.R. (1983). *The managed heart. Commercialization of human feeling*. Berkeley, CA. University of California Press. Universidad de California.
- Ministerio de Trabajo. (2013). *II Encuesta de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos laborales*. Recuperado de https://ccs.org.co/salaprensa/images/Documentos/INFORME_EJECUTIVO_II%20ENCSST.pdf
- Moreno B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Madrid. Universidad Autónoma de Madrid.

Moreno B, Báez C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid. Madrid.

Morris, J.A. y Feldman, D.C. (1997). Gerencia de emociones en los puestos de trabajo. *Diario de cuestiones empresariales*. 9, 257-274.

Lesmes Arias. F.S, Reyes Espitia. M. y Vargas Vargas. S.M. (2018). *Evaluación puesta de trabajo en el área administrativa, empresa Liga de Fútbol de Bogotá*. (Tesis de especialización). Universidad ECCI. Bogotá.

López Lizarazo. E.C, Martínez Girón. y Garavito. A. (2018). *Seguridad en el trabajo basada en comportamientos seguros, para trabajadores operativos de la empresa PINTUSEB LTDA*. (Tesis de especialización). Universidad ECCI. Bogotá.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2006). *Convenio sobre promocional para la seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado (13 de junio de 2018) de:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187

Organización Internacional del Trabajo (2012). *El hostigamiento o acoso sexual. Género, salud y seguridad en el trabajo*. Recuperado de
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

Páez Osorio, F.M; Meléndez López, S. (2018). *Propuesta de Fortalecimiento del Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de Riesgos Asociados a la Salud Laboral de los Docentes del Colegio Nuevo San Luis Gonzaga*. (Tesis de Especialización). Universidad ECCI. Bogotá.

Peiró Sillas J. (Enero-Junio 2001). *El estrés laboral: Una perspectiva individual y colectiva. Investigación administrativa*.

Peralta M.C. (Agosto 2004). *Acoso Laboral. Mobbing - Perspectiva Psicológica*. Revista de Estudios Sociales. (18) 111-122

Poblete Troncoso, M. y Valenzuela Suazo.S. (Marzo 2005). Enfermeras en riesgo, violencia laboral como enfoque de género. Recuperado en http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962005000300008

Raffo Lecca E, Ráez Guevara L, Cachay Boza O. (Enero-Junio 2013). Riesgos Psicosociales. *Revista de la facultad de Ingeniería Industrial (70-79)*.

Serrano M, Ibáñez M. (Noviembre, 2014). La prevención de las situaciones de impacto emocional en el ambiente laboral. Estudio teórico y análisis de su incidencia en el personal sanitario de la comunidad autónoma de Euskadi España. *Revista América Latina, el Caribe, España y Portugal*. (25) (463-492).

Soler Sanchez. M.I. (2008). *La evaluación de los factores de riesgo psicosocial del trabajo en el sector hortofrutícola: el cuestionario FAPSIHOS*. (Tesis de doctorado).

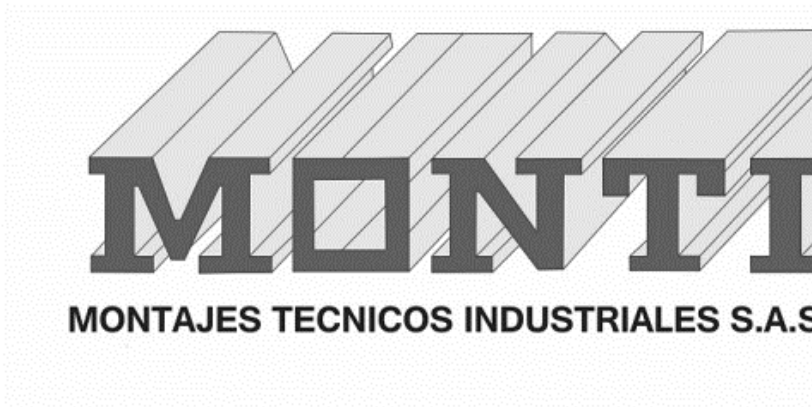
Universidad de Murcia. Murcia

Unda S, Uribe F, Jurado S, García M, Tovallin H, Juárez A. (Abril, 2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y las organizaciones*. (32) (67-74).

Víctor H. Charria O, Kewy V. Sarsosa P, Felipe Arenas O. (Octubre, 2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública* (29) (380-391).

Vieco G, Abello R. (Mayo-agosto 2014). *Factores psicosociales de origen laboral. Estrés y morbilidad en el mundo*. Universidad del Norte. Barranquilla, Colombia.

Villalobos G. (1997). *Programa de Vigilancia Epidemiológica de Factores Psicosociales*. Bogotá: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social–Colombia 1999. *Identificación y evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá: Congreso del Consejo Colombiano de Seguridad. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Anexos**Anexo 1: Encuesta de perfil sociodemográfico y condiciones de salud**

Perfil socio demográfico

1.

1. Nombre(*)

2. Dirección(*)

3. Teléfono(*)

4. Correo electrónico(*)

5. Rango de edad(*)

1. 18 a 29 años
 2. 30 a 39 años
 3. 40 a 49 años
 4. 50 a 59 años
 5. mayor de 60 años

6. Estado Civil(*)

1. Casado
 2. Soltero
 3. Separado/Divorciado
 4. Viudo
 5. Unión Libre

7. Nivel de Escolaridad(*)

1. Primaria
 2. Bachillerato
 3. Tecnólogo
 4. Técnico
 5. Profesional
 6. Especialista / Maestro

8. Estatura(*)

9. Peso(*)

10. Número de personas a cargo(*)

Ninguna 1 2 3 4 5 o más
 Número de personas

11. El tipo de vivienda en el que reside es:(*)

1. Arrendada
 2. Familiar
 3. Propia

12. El tipo de contrato con el que se encuentra vinculado a la empresa es:(*)

1. Por obra
 2. A un año
 3. A tres años
 4. Término indefinido
 5. No sabe

13. Antigüedad laboral en esta empresa(*)

1 3-5 6-10 11-15 ^{menor}
 años años años años a un
 año

14. Cargo actual(*)

15. Promedio mensual de ingresos, incluya otros ingresos además de su salario. (*)

1. Mínimo mensual legal vigente (MMLV)
 2. entre 1 y 2 SMMLV
 3. entre 3 y 5 SMMLV
 4. superior a 5 SMMLV

16. ¿Fuma?(*)

1. Sí
2. No

17. ¿Practica algún deporte?(*)

1. No
2. Diariamente
3. Semanalmente
4. Mensualmente

18. ¿Consume bebidas alcohólicas?(*)

1. No
2. Una o más veces al día
3. Una o más veces a la semana
4. Una o más veces al mes
5. Ocasionalmente

19. ¿En qué ocupa su tiempo fuera de la empresa?(*)

1. Otros trabajo
2. Labores domésticas
3. Recreación y deporte
4. Estudio
5. Otras actividades

20. ¿Cuáles de las siguientes molestias ha tenido con frecuencia en los últimos 6 meses? Seleccione todas las que considere oportunas.(*)

1. Dolor de cabeza
2. Dolor en el cuello / espalda / cintura
3. Dolores musculares
4. Dificultad para realizar algún movimiento
5. Tos frecuente
6. Dificultad respiratoria
7. Gastritis, úlcera
8. Otras alteraciones del funcionamiento digestivo
9. Alteraciones del sueño
10. Mal genio
11. Cansancio mental
12. Dolor en el pecho
13. Cambios visuales
14. Cansancio, fatiga, ardor o discomfort visual
15. Pitos o ruidos continuos o intermitentes en los oídos
16. Dificultad para oír
17. Otras
18. Ninguna de las anteriores

Anexo 2: Encuesta de satisfacción al trabajador



ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL TRABAJADOR

[Abandonar->](#) [Continuaré más tarde](#)

1.- SCORE: es el programa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que mejora la productividad y las condiciones laborales basadas en la cooperación en el lugar de trabajo.

Corporación Centro de Ciencia y Tecnología de Antioquia - CTA

Transformamos el conocimiento en herramientas útiles, integrales, sostenibles e innovadoras que buscan generar desarrollo económico y social en los territorios y valor a las organizaciones, posibilitando la apropiación social del conocimiento.

Instrucciones para el encuestador:

- Los encuestados de este estudio deben ser colaboradores de la empresa. Si después de aplicada la encuesta se encuentra que gerentes o administradores la han tomado, estos casos no deben ser incluidos en la tabulación (la pregunta número 2 permite ubicar y filtrar otro tipo de encuestados).
- El objetivo de la encuesta es identificar cambios positivos en la percepción de los colaboradores. Para alcanzar dicho objetivo, cada pregunta hecha tiene una letra sobrescrita al final, la cual relaciona la pregunta con un elemento de la teoría del cambio de SCORE.
- Lo ideal sería que todos los colaboradores sean encuestados, pero si esto no es posible, seleccionar al menos 15 colaboradores para tomar la encuesta (o todos los colaboradores si son menos de 15). Para empresas de más de 150 colaboradores, usar una muestra del 10%.
- Para seleccionar a los colaboradores, el encuestador puede usar una de las siguientes opciones:
 1. Pedir a la empresa que prepare una lista que incluya a todos los trabajadores indicando sus departamentos/posiciones. De esta lista el encuestador puede seleccionar al azar pero tratando de escoger una muestra representativa, incluyendo personas de diferentes unidades, niveles (diferentes a la gerencia) y sexos. El seleccionar los colaboradores de esta lista impide la posibilidad de repetir la encuesta en los mismos empleados.

2. Durante el recorrido que se haga por las instalaciones de la empresa, se escogen colaboradores al azar, haciendo una lista con sus nombres, siguiendo las mismas recomendaciones mencionadas arriba respecto a la representatividad de la muestra.

- Lo ideal es que las mismas personas completen al menos encuestas (en línea de base y al final de la implementación). De no ser posible, esta situación no debe presentar un obstáculo para proceder con las encuestas.
- La encuesta es anónima (en la medida de lo posible): los encuestados NO deben escribir sus nombres en la encuesta.
- Los colaboradores para encuestar deben recibir instrucciones y explicaciones sobre la encuesta haciendo énfasis en el lado positivo de que la empresa quiere mejorar y esta es la razón para la encuesta. Los encuestadores pueden dar instrucciones y contestar preguntas. Se recomienda al encuestador leer las preguntas en voz alta para asegurar que colaboradores que no puedan leer bien puedan contestar la encuesta.

- El encuestador debe verificar:
 - Que los encuestados marquen las respuestas como se indica en la herramienta de encuesta.
 - Que todas las respuestas hayan sido completadas por los encuestados antes de salir de la sala, de ser el caso, debe pedirles que completen cualquier espacio en blanco.

*Nombre de la empresa:

A) Sexo:

- Masculino
 Femenino

*B) Función:

- Trabajador de la planta
 Supervisor
 Gerente
 Administrativo
 Otro (Por favor especifique)

*C) Departamento / unidad de trabajo (si aplica):

*D) ¿Cuánto tiempo ha trabajado para esta empresa?

*Durante todo el tiempo que ha trabajado en esta empresa:

	SI	NO
¿Recibe usted su pago como un salario fijo (por semana, quincena o mes)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Recibe usted su pago de acuerdo a las piezas que produce (destajo)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*¿Cómo calificaría los siguientes puntos en su lugar de trabajo? Por favor, marque un punto por cada pregunta.

Tenga en cuenta que: (1) Muy Baja (2) Baja (3) Aceptable (4) Alta y (5) Muy Alta.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. ¿Hay posibilidad de discutir problemas relacionados con el trabajo o ideas de mejora con compañeros de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. ¿Hay la posibilidad de usar un sistema de comunicación interna como un buzón de sugerencias, por ejemplo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. ¿Como empleado, ¿usted ha jugado un papel en resolver problemas relativos al trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. ¿Ha participado en reuniones con uno o más superiores para solucionar problemas de trabajo o generar mejoras?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. ¿Sintió que sus ideas y opiniones son valoradas por sus superiores?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. ¿Sintió que se promueve el trabajo en equipo en su empresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. ¿Ha recibido formación en temas de seguridad y salud?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. ¿Se sintió a salvo de acoso, abuso o intimidación?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. ¿Se sintió a salvo de molestias o ha sido intimidado en su sitio de trabajo a causa de su religión, raza, orientación sexual o creencias?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. ¿Ha recibido pagos adicionales o bonos como recompensa por cumplir metas o por buen desempeño (no incluye pago por tiempo extra)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. ¿Ha sentido que gustaría quedarse en esta empresa a largo plazo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. ¿Se ha sentido usted motivado para trabajar duro?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. ¿Ha recibido formación de un superior o técnico sobre cómo hacer sus labores de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. ¿Ha sentido que la forma en que hace su trabajo es eficiente y productiva?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. ¿Su trabajo se le ha hecho más fácil debido a la organización del área de producción?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. ¿Cómo califica la forma en que se mueven o almacenan las materias primas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. ¿Cómo califica la iluminación en su estación de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. ¿Cómo califica la temperatura en la que trabaja?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. ¿Cómo califica calidad del aire en su sitio de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. ¿Cómo califica los niveles de ruido y vibración?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. ¿Los equipos de protección personal están accesibles y son adecuados?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. ¿Cómo califica oportunidad que tiene para tomar descansos durante el tiempo de trabajo (servicios, tomar agua o hacer uso de sus horas de lactancia)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. ¿Cómo califica la cantidad que se le paga incluyendo cualquier contribución en especie (comida, transporte, etc.)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. ¿Cómo califica su horario de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. ¿Cómo califica su posibilidad de pedir permisos en caso de enfermedad o ausencia justificada?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. ¿Cómo califica su acceso a agua fresca bebible en las horas de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. ¿Cómo califica las instalaciones sanitarias de la empresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. ¿Cómo califica las los vestidores de la empresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. ¿Cómo califica el comedor o instalaciones para comer de la empresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo 3: Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A

INSTRUCCIONES

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

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

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

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		 		

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Gracias por su colaboración.



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Identidad y Obediencia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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

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

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

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

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

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

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

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					



Ministerio de la Protección Social
Promoviendo la Calidad



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					



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

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue **SI** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la página siguiente.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Soy jefe de otras personas en mi trabajo:



Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

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

Las siguientes preguntas están relacionadas con las personas que usted supervisa o dirige.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo					
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos					
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo					
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones					
119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo					
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita					
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño					
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

Anexo 4: Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B

INSTRUCCIONES

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

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

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

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		X		

↑
 Respuesta definitiva

↑
 Respuesta equivocada

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Gracias por su colaboración.



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

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



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

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

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

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

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

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



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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

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

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



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

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

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

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

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



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

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

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

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

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



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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

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

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



Ministerio de la Protección Social
Instituto de Cuentas



Pontificia Universidad
JAVERIANA

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69					
70					
71					
72					
73					

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

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
74					
75					
76					
77					
78					



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

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



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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



En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	
No	

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

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

Anexo 5: Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **vida familiar y personal**.

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Es muy importante que usted responda a todas las preguntas y en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y conteste señalando con una "X" en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi vivienda es cómoda	X		 		

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

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

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, el tiempo aproximado que usted requiere para contestar todas las preguntas es de 10 minutos.

Gracias por su colaboración.



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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

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



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



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



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

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 6: Cuestionario para la evaluación del estrés

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

Anexo 7: Ficha técnica cuestionarios de evaluación de riesgos psicosociales intralaborales forma A y B

Ficha técnica Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral

Nombre:	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral
Fecha de publicación:	Julio de 2010
Autores:	Ministerio de la Protección Social . Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales
Tipos de aplicación:	. Individual o colectiva
Modalidades de aplicación:	Autoaplicación o heteroaplicación
Población a quien se puede aplicar:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
Objetivo del cuestionario:	Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su nivel de riesgo.
Baremación:	Baremos en centiles obtenidos a partir de una muestra de 2360 trabajadores(1576 para la forma A y 784 para la B) afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos. Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales: Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos (forma A). Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios (forma B).
Tipo de instrumento:	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.
Formas:	Dos formas: . Forma A, aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos. . Forma B, aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios.
Número de ítems:	. Forma A: 123 ítems . Forma B: 97 ítems
Duración de la aplicación:	. Forma A: 28 minutos (duración promedio). . Forma B: 33 minutos (duración promedio).
Materiales	. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A (Anexo 1). . Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B (Anexo 2).

FUENTE: BATERIA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES INTRALABORALES Y EXTRALABORALES. MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL. 2010

Anexo 8: Ficha técnica cuestionario evaluación riesgos psicosociales extra laborales

Ficha técnica Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral

Nombre:	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
Fecha de publicación:	Julio de 2010
Autores:	Ministerio de la Protección Social . Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales
Tipos de aplicación:	Individual o colectiva
Modalidades de aplicación:	Autoaplicación o heteroaplicación
Población a quien se puede aplicar:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
Objetivo del cuestionario:	Identificar los factores de riesgo psicosocial extralaboral y su nivel de riesgo.
Baremación:	Baremos en centiles obtenidos a partir de una muestra de 2360 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos. Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales: • Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos. • Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios.
Tipo de instrumento:	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.
Formas:	Única forma aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos, auxiliares y operarios.
Número de ítems:	31 ítems
Duración de la aplicación:	7 minutos (duración promedio).
Materiales	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra laboral (ver anexo).

FUENTE: BATERIA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES INTRALABORALES Y EXTRALABORALES. MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL. 2010

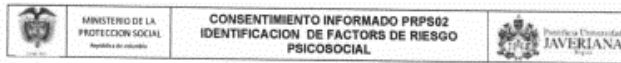
Anexo 9: Ficha técnica cuestionario de evaluación del estrés

Ficha técnica Cuestionario de Estrés Laboral

Nombre:	Cuestionario de evaluación del estrés laboral
Fecha de publicación:	Tercera versión Julio de 2010
Autores:	Ministerio de la Protección Social . Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales
Tipos de aplicación:	Individual o colectiva
Modalidades de aplicación:	Autoaplicación o heteroaplicación
Población a quien se puede aplicar:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
Objetivo del cuestionario:	Identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés..
Baremación:	Baremos en centiles obtenidos de una muestra de 4521 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos. Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales: • Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos. • Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios..
Tipo de instrumento:	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.
Formas:	Única forma aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos, auxiliares y operarios.
Número de ítems:	31 ítems
Duración de la aplicación:	7 minutos (duración promedio).
Materiales	Cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión (ver anexo).

FUENTE: BATERIA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES INTRALABORALES Y EXTRALABORALES. MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL. 2012

Anexo 10: Consentimiento informado identificación de factores riesgos psicosociales



Usted está invitado a colaborar en el estudio "IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL" que será realizado en la empresa

Objetivo: este estudio pretende identificar los factores de riesgo psicosocial que puedan estar presentes en la empresa, con el propósito de identificar necesidades de intervención para la prevención y/o disminución de dichos factores de riesgo, buscando la salud del empleado y el mejoramiento de su calidad de vida y la de sus familias, dando cumplimiento a la Resolución 2646/08.

Su participación es voluntaria y puede decidir la no participación sin que ello implique ningún tipo de sanción por parte de la empresa.

Metodología empleada: si acepta participar, se le pedirá que diligencie algunos cuestionarios que buscan recolectar información, los cuales fueron diseñados por expertos de la Universidad Javeriana por contratación con el Ministerio de Protección Social.

Riesgos: el hecho de participar en este estudio no implicará ningún tipo de riesgo, al contrario, contribuirá con un proceso de prevención e intervención que busca generar mejoramiento de salud y calidad de vida a usted y al resto de sus compañeros de trabajo.

Beneficios para usted y para la sociedad: la información aquí recolectada permitirá conocer cuáles son los riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales que están presentes en la empresa, con el fin de implementar estrategias de intervención para mitigarlos y con ello mejorar la salud, la productividad y la calidad de vida

Personas que tendrán acceso a la información: solo el psicólogo que realiza el estudio y el personal médico de Salud Ocupacional tendrá acceso pleno a la información de este estudio. Se entregarán informes grupales o por área al personal de Talento Humano de su empresa, y podrán ser conocidos por toda la empresa en el momento de la presentación de resultados y planes de intervención. Estos informes grupales o por área **no incluirán sus datos personales**

Aspectos económicos: La participación no implica ningún costo económico para usted, ni tampoco se dará ninguna retribución económica por su participación.

Usted puede realizar las preguntas que desee para aclarar sus inquietudes frente a los cuestionarios.

Por favor firme este consentimiento indicando si está de acuerdo o no en participar.

Yo, _____ identificado con CC número _____, he leído la presente, comprendo que mi participación es voluntaria y SI NO deseo participar libremente en el estudio.

Fecha _____

Firma del Participante _____