

**DIAGNOSTICO INICIAL DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU AFECTACIÓN EN EL
AREA ADMINISTRATIVA EN LA EMPRESA SEM**

INTEGRANTES

Doris Alicia Bustos Gómez

Yessica Paola Mora Torres

Yenni Viviana Suarez Leal

**UNIVERSIDAD ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD TRABAJO**

BOGOTÁ, D.C.

AÑO 2015

**DIAGNOSTICO INICIAL DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU AFECTACIÓN EN EL
AREA ADMINISTRATIVA EN LA EMPRESA SEM**

INTEGRANTES

Doris Alicia Bustos Gómez

Jessica Paola Mora Torres

Yenni Viviana Suarez Leal

**Monografía de grado presentada como requisito para optar el título de Especialista en
Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Lic. July Patricia Castiblanco Aldana

Asesora de investigación

**UNIVERSIDAD ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SEGURIDAD SALUD TRABAJO
BOGOTÁ D.C.**

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Bogotá D.C. octubre de 2015

INTRODUCCIÓN

En el mundo, especialmente en Colombia las industrias han incrementado el bienestar de sus empleados, el interés porque se cumplan sus derechos y brindarles la mejor calidad de vida para poder realizar sus labores diarias. Por esta razón se ha generado un enfoque hacia la Salud y Seguridad del Trabajo, donde se observa la mejora continua de la organización y donde se desarrollan diferentes actividades que permitan evaluar riesgos y construir programas de prevención que aseguran la salud del trabajador, entre ellos el riesgo psicosocial siendo uno de los principales riesgos que se están presentando en las empresas, por lo tanto desencadena varias enfermedades y problemas de salud a nivel fisiológico, nivel Psicológico y el nivel de conducta, ocasionando inconvenientes en los empleados con sus actividades diarias y perdiendo el objetivo de la empresa. En las empresas se realizan varios diagnósticos los cuales podemos utilizar diferentes métodos como: Cualitativos y Estructurales y también métodos Cuantitativos y Distributivos acompañado de varias técnicas como lo son encuestas, entrevistas o grupos de observación, estos son muy importantes para evaluar el clima laboral de cada empresa, se identifican los principales riesgos para analizar y buscar soluciones que puedan contribuir al bienestar de los empleados y trabajar en un lugar ameno que sea de gusto para todos los que forman parte de cada compañía.

CONTENIDO

1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.1 RESUMEN	7
2 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	7
2.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	7
2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	8
2.3. ANTECEDENTES	8
3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
3.1 OBJETIVO GENERAL	9
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
4 JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	9
4.1. JUSTIFICACIÓN	9
5 MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
5.1 MARCO TEÓRICO	11
5.1.1 LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	11
5.1.2 CUÁLES SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	12
5.1.3 EFECTOS DEL ACOSO LABORAL.....	13
5.2 MARCO CONCEPTUAL	15
5.3 MARCO LEGAL	17
5.4 MARCO HISTORICO	19
6. CRONOGRAMA	22
7. TIPO DE INVESTIGACION	23
8. DISEÑO METODOLOGICO	23
9. FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN	24
9.1 FUENTES PRIMARIAS	24
9.2 FUENTES SECUNDARIAS.....	24
10. RECURSOS	25
11. PROCEDIMIENTO	27
11.1 DISTRIBUCION DE LOS PARTICIPANTES	33
12. RECOMENDACIONES	52
14. REFERENCIAS (BIBLIOGRAFÍA)	56
15. ANEXOS	58

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de participantes por género.....	33
Tabla 2: Distribución de participantes por edad.....	34
Tabla 3: Distribución de participantes por antigüedad de la empresa.....	34
Tabla 4: Distribución de participantes por estado civil.....	35
Tabla 5: Distribución de los participantes por nivel de estudio.....	37
Tabla 6: Distribución de los participantes por estrato social.....	38
Tabla 7: Distribución de los participantes por Tipo de vivienda.....	39
Tabla 8: Resultados Cuestionario Intralaboral Forma A Cuestionario.....	40
Tabla 9: Grafica Resultados generales	
Tabla 10: Resultados Cuestionario Intralaboral intralaboral.....	41
Tabla 11: Grafica Resultados cuestionario	
Tabla 12: Resultados Cuestionario Extralaboral extralaboral.....	43
Tabla 13: Grafica Resultados generales	
Tabla 14: Resultados Generales de estrés.....	43
Tabla 15: Porcentajes del Cuestionario de la Evaluación Estrés.....	44
Tabla 16: Relación de las 3 preguntas realizadas en la encuesta para los 3 empleados de la empresa SEM, generando la comparación con la categorización de Tom Cox y Amanda Griffis (1996).....	49

1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Diagnostico inicial de Riesgo Psicosocial y su afectación en el área administrativa en la empresa SEM.

1.1 RESUMEN

El factor de riesgo psicosocial es uno de los grandes riesgos que se presentan en todas las industrias, ocasionando diferentes enfermedades profesionales y accidentes de trabajo lo que altera la prestación de servicios y productividad. El empleado tiene varias condiciones que afectan su estado en las labores diarias, por esta razón es que en la empresa se esta generando un proceso de transformación donde se quiere evaluar los diferentes riesgos que se presentan durante la jornada diaria laboral, para buscar soluciones que contribuyan a la mejora continua y calidad de vida de los empleados.

2 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Este proyecto se va a realizar en la empresa SEM que está ubicada en la localidad de Teusaquillo en la ciudad de Bogotá, es una empresa que su principal actividad es realizar obras civiles.

Se quiere analizar el riesgo psicosocial en esta empresa en el área administrativa ya que se ha manifestado que al realizar sus actividades diarias en el lugar de trabajo no existen relaciones laborales adecuadas que le permitan cumplir sus funciones, esto se realizara mediante un cuestionario de análisis “Clima organizacional” donde se aplicaran las encuestas autorizadas por el Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana donde se observara el estado psicosocial de las personas que laboran en la empresa, identificando los riesgos donde se podrá observar la afectación que esto está generando en el desarrollo de sus funciones cada día.

Para ello es importante enfocar un tema que hoy en día está afectando a toda la sociedad en sus actividades laborales. El riesgo psicosocial en las empresas es considerado uno de los mayores problemas, por esta razón se quieren tomar medidas preventivas que ayuden al progreso de cada empresa y que sus empleados estén más satisfechos al realizar sus labores diarias.

Es necesario que los empleados conozcan cuales son los riesgos que más pueden estar afectando su parte laboral y buscar las medidas pertinentes para mejorar y tener un buen ambiente de trabajo.

2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los factores de Riesgo Psicosocial que están afectando a la empresa SEM en el área administrativa?

2.3. ANTECEDENTES

Sem es una empresa constituida y durante los últimos 10 años ha incrementado sus actividades enfocadas a la construcción, su gerente que se encuentra a cargo el Ing. Saín Espinosa Murcia quiere contribuir para que su empresa sea una de las más importantes nacionalmente, se dedica especialmente a generar consultoría, interventoría y construcción de obras civiles en los sectores públicos y privados garantizan a los clientes estándares de calidad y cumplimiento sus principales ideales son crecer como grupo empresarial en el sector, incrementar la infraestructura con alta participación en el mundo, se desea que la empresa garantice altos niveles de calidad y aumentar el grado de satisfacción de los clientes. En la junta directiva se presenta la idea de realizar un estudio de Riesgo Psicosocial el cual se desea tener como finalidad obtener un diagnóstico donde se puedan observar los riesgos que se presentan en el área administrativa.

El estudio fue firmado y autorizado por el gerente general, para realizar la metodología para generar un diagnóstico que tenga base y fundamentos para que la empresa SEM adquiera un control adecuado sobre los factores de los riesgos psicosociales que se presentan en cada uno de las áreas.

3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 OBJETIVO GENERAL

Realizar un diagnóstico inicial de los factores de riesgo psicosociales que están afectando las funciones diarias de los empleados que forman parte de la empresa SEM en el área administrativa.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Consolidar información sobre el estado actual del clima organizacional a los empleados del área administrativa por medio de una prueba aprobada por el Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana.
- Analizar los datos obtenidos para establecer el nivel de riesgo psicosocial que se está presentando en la empresa SEM en el área administrativa.
- Generar recomendaciones para mitigar y disminuir los Riesgos Psicosociales más altos identificados en la empresa SEM en el área administrativa

4 JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad se han adquirido diferentes conceptos que se han cambiado y reglamentado en el transcurso de la historia acerca de las condiciones a las que están expuestos los trabajadores que forman parte de las empresas y del crecimiento y evolución de estas, debido a que los empleados son quienes realizan funciones que fomentan el desarrollo de cada empresa, se debe tener en cuenta que ellos son personas que prestan un servicio y a cambio de ello reciben una remuneración económica, pero no se puede omitir que es importante que su estado físico y emocional se encuentre en perfectas condiciones para que pueda realizar sus actividades con responsabilidad y satisfacción por haber cumplido con su deber.

Actualmente en nuestro país cada día las empresas se están preocupando por el riesgo que puede adquirir el trabajador al realizar sus labores diarias especialmente el psicosocial, el cual se ha evidenciado con mayor frecuencia y en un alto nivel.

El riesgo psicosocial se produce por varias causas como los son el estrés laboral, acoso laboral, no generar pausas activas durante la jornada laboral, o las altas cargas de trabajo que se le asignan a un empleado, el acoso del jefe inmediato en contra de las personas que tienen a cargo. Por estas razones se considera importante diagnosticar e identificar en la empresa SEM estos riesgos para evitar que se afecte el desarrollo de la empresa y reducir inconvenientes que se presenten en el desarrollo de sus objetivos, misión y visión.

Los riesgos psicosociales generados por las causas ya mencionadas anteriormente pueden producir graves consecuencias en la salud como son a corto plazo el estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas.

La ley de prevención de Riesgos laborales considera que la organización del trabajo forma parte de las condiciones laborales que influyen en la salud y seguridad de los trabajadores y de los mecanismos a través de la exposición nociva a los riesgos psicosociales. Por esta razón las características de la organización de trabajo deben ser evaluadas, controladas y modificadas si generan riesgos.

4.2 DELIMITACIÓN

El presente proyecto de investigación será desarrollado en la empresa de construcción Saín Espinosa Murcia SEM, ubicada en la ciudad de Bogotá.

El proyecto pretende realizar un diagnóstico sobre los riesgos psicosociales que se presentan con mayor frecuencia en el área administrativa de la empresa. Esto se realizará durante 7 meses con apoyo de información de la empresa, en el primer mes se procede a realizar la investigación

correspondiente como fuentes de artículos, libros y fuentes directamente de la empresa. El proyecto tratara solamente de los riesgos psicosociales que se presentan con mayor frecuencia durante la jornada laboral, la metodología más viable para la obtención de información sería un cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales otorgada por el Ministerio de Protección social y la Pontificia Universidad Javeriana.

5 MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 MARCO TEÓRICO

Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. (Res. 2646/08)

5.1.1 LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

(“Riesgos psicosociales | ISTAS,” n.d.) Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales. Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales considera que la organización del trabajo forma parte de las condiciones de trabajo que influyen en la salud y seguridad de los y las trabajadores, entre otros mecanismos a través de la exposición nociva a los riesgos psicosociales. Por ello, las características de la organización del trabajo deben ser evaluadas, controladas y modificadas si generan riesgos.

La evaluación de riesgos psicosociales debe realizarse utilizando métodos que apunten al origen de los problemas (principio de prevención en el origen), es decir, a las características de la organización del trabajo - y no a las características de las personas.

Para la evaluación de los riesgos psicosociales existen métodos avalados por estudios científicos y no debe aceptarse cualquier método. Los trabajadores, y sus representantes, tienen derecho a

exigir la protección de su salud y para ello a participar en todas las etapas de la prevención de riesgos laborales - también en relación con la prevención de riesgos psicosociales

Los daños a la salud por riesgos psicosociales no son un problema individual y ha de hacerse prevención para todos los empleados que hacen parte de la organización.

5.1.2 CUÁLES SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Son características nocivas de la organización del trabajo, que podemos identificar a través de cuatro dimensiones:

1. Exceso de exigencias psicológicas: cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida;
2. Falta de influencia y de desarrollo: cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido para nosotros, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, o no podemos decidir cuándo se hace un descanso;
3. Falta de apoyo y de calidad de liderazgo: cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras en la realización del trabajo, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo;
4. Escasas compensaciones: cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, etc.
5. La doble presencia: el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos, a pesar de disponer de herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar. Las mujeres siguen realizando y responsabilizándose del trabajo doméstico y familiar, por lo que la doble presencia es más prevalente entre el colectivo de mujeres.

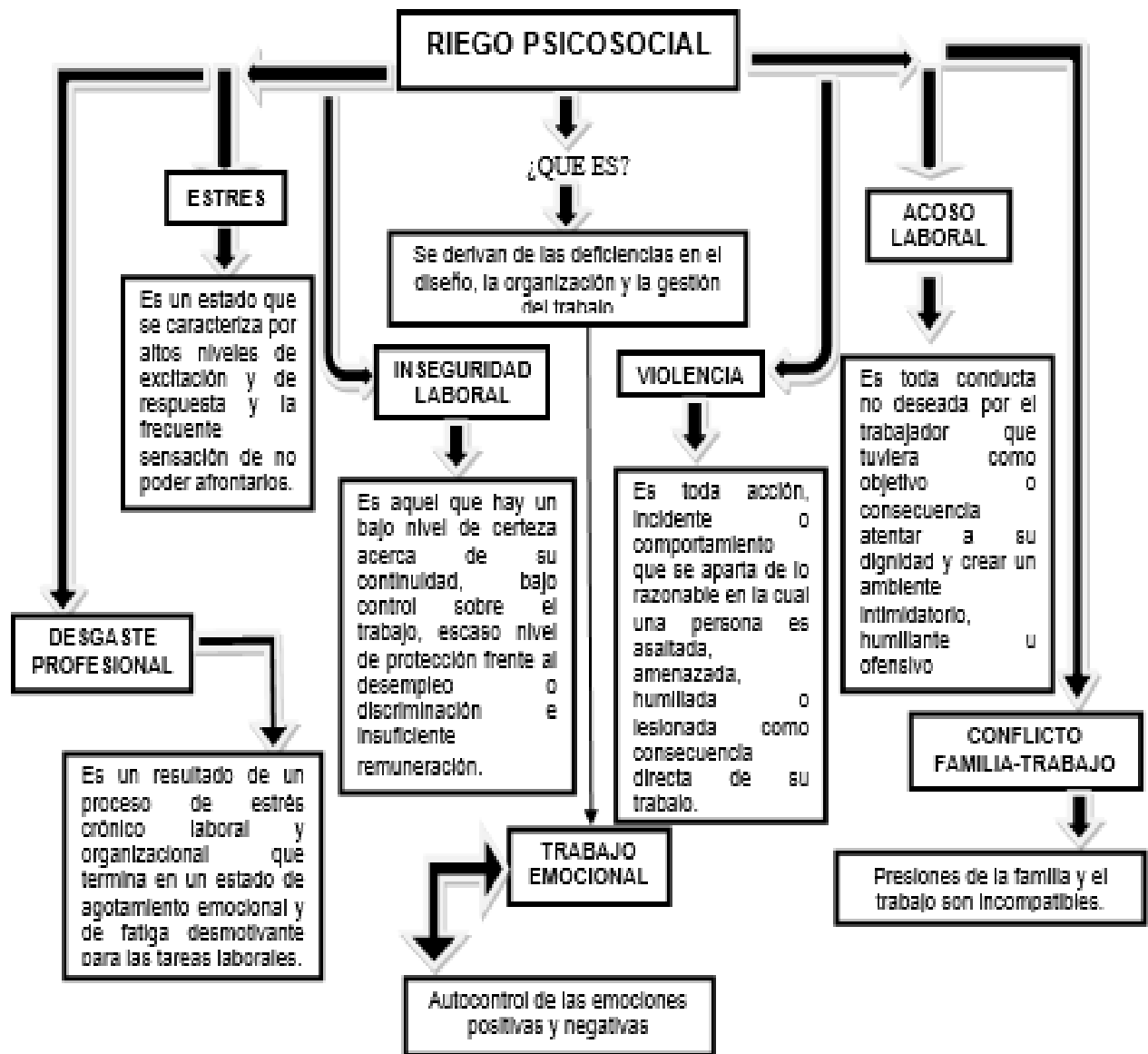
5.1.3 EFECTOS DEL ACOSO LABORAL

Lo que se produce en el acoso laboral es un atentado a la propia identidad profesional, una devaluación de la propia competencia profesional. En la medida que los aspectos profesionales son relevantes para la persona, que existe una centralidad laboral en el sistema de identidad de la persona y el rechazo profesional. Existen datos que revelan una amplia muestra de sintomatología física y mental. Leyman (1996), uno de los primeros estudiosos de tema se refería a un amplio espectro de patologías somáticas como pérdidas del apetito, fatiga crónica, dolor de espalda y muscular. Respecto a la salud mental pueden citarse el trastorno de estrés postraumático, el deterioro de la autoestima, la irritabilidad, la apatía o trastornos de la memoria. Una revisión reciente de Einarsen y Hauge (2006) muestra tanto los amplios efectos individuales como organizacionales del acoso laboral. Se constata en primer lugar que sus efectos acentúan los efectos habituales de los factores psicosociales de estrés (Einarsen y Mikkelsen, 2003) y que pueden conducir a trastornos en la salud mental de las víctimas, especialmente en el aumento de la ansiedad, la depresión y de forma especial en la sintomatología del estrés postraumático (TEPT). No es extraño que una víctima de acoso laboral experimente la activación automática de las experiencias y los recuerdos ligados a las situaciones de acoso, al tiempo que rumia lo acontecido. Hay datos que muestran que el efecto del TEPT es frecuente, así un estudio danés muestra que un 76% de las víctimas sufría del TEPT (Mikkelsen e Einarsen, 2002). En España, Rodríguez-Muñoz, Moreno-Jiménez, Sanz y Garrosa (2010) han encontrado igualmente que 42,6% de las víctimas de acoso cumplen los criterios del TEPT del DSM-IV-TR. Los estudios de estos autores muestran igualmente que los efectos se amplían al marco de las creencias personales que resultan sacudidas y modificadas después de la experiencia del TEPT. Un estudio de Leyman y Gustafsson (1996) ha mostrado que el TEPT ocasionado por el acoso laboral puede persistir incluso años después de haberlo experimentado. Otros autores han encontrado resultados semejantes. Concretamente se ha encontrado estrés (Vartia, 2001), ansiedad (Niedl, 1996), depresión (Mikkelsen y Einarsen, 2001), insomnio (Moreno Jiménez, Rodríguez, Sanz Vergel y Rodríguez Carvajal, 2008), síntomas psicósomáticos (Meseguer de Pedro, Soler y Sáez, 2008), fatiga crónica, dolor muscular de cabeza y espalda (Piñuel, 2004) e incluso ideación de

suicidio (Balducci, Alfano y Fraccaroli, 2009) y síntomas de estrés postraumático (Mikkelsen y Einarsen, 2002; Tehrani, 2004). Otras consecuencias habituales constatadas en personas acosadas han sido reacciones emocionales negativas centradas en perfiles de melancolía, apatía, falta de concentración, confusión y desesperanza (Björkqvist, Österman, y Hjelt-Bäck, 1994; Matthiesen y Einarsen, 2004). Es de interés resaltar que la magnitud del daño del acoso laboral en las víctimas según un estudio reciente es mayor que en el caso de acoso sexual, debido a las atribuciones que realizan las víctimas (Hershcovis y Barling, 2010). Al parecer, mientras en el acoso sexual se producen atribuciones situacionales, externas e inestables, en el acoso laboral predominan las atribuciones internas y estables, lo que supone una descalificación mayor de la persona acosada. Además, se ha podido comprobar que las víctimas de acoso suelen estar afectadas por ciclos circadianos alterados de cortisol.

5.2 MARCO CONCEPTUAL

Figura 1. Diagrama sobre las generalidades del riesgo psicosocial



Fuente: elaboración propia

- **Riesgo Psicosocial:** Perjudican la salud de los trabajadores causando estrés, y al largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, gastrointestinales, muscoesqueleticas y mentales.
- **Alta dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.
- **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de autoreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- **Descripción sociodemográfica:** Perfil socio demográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, etc.
- **Evaluación del riesgo:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.
- **Matriz legal:** Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las 'actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

- **Política de seguridad y salud en el trabajo:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.
- **Riesgo:** Combinación' de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por éstos.
- **Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

5.3 MARCO LEGAL

- **Ley 9 de 1979:** ley marco de la salud ocupacional en Colombia en la cual se dictan medidas sanitarias, normar para preservar y conservar la salud de los trabajadores.
- **Ley 776 de 2002:** por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales.
- **LEY 1010 DE 2006:** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
- **LEY 1295 DE 1994:** Se determina la organización y administración del Sistema General de riesgos Profesionales.
- **LEY 100 DE 1993:** la cual organiza el sistema de seguridad social integral en Colombia.
- **RESOLUCION 1016 DE 1989 (ARTICULO 10):** Los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.

- **RESOLUCION 2646 DEL 2008:** Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- **CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO:** Artículo 201. Se adopta tabla de enfermedades profesionales.
- **DECRETO 614 DE 1984 (ARTICULO 2):** por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
- **DECRETO 2566 DEL 2009:** Tabla de enfermedades profesionales. Para efectos de los Riesgos Profesionales.
- **DECRETO 1295 DE 1994:** Que establece la afiliación de los funcionarios a una entidad aseguradora de riesgos profesionales.
- **DECRETO 2463 DE 2001:** Por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez
- **DECRETO 16 DE 1997:** Por el cual se reglamenta la integración, el funcionamiento y la red de los comités nacional, seccional y local de salud ocupacional.

5.4 MARCO HISTORICO

(“Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas,” n.d.)Uno de los primeros documentos oficiales e internacionales en abordar el tema de los factores psicosociales en el trabajo fue “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control” documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo en 1984. Se evidencia en la publicación que la problemática es viene de años anteriores y que se remonta al menos a 1974, fecha en la que consta una clara llamada de la Asamblea Mundial de la Salud para documentar la importancia y los efectos de los factores psicosociales en el trabajo sobre la salud de los trabajadores. En el documento, publicado originalmente en 1984, se comienza por reconocer la complejidad del tema “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos” (OIT, 1986, p. 3). Por lo mismo, consideran que cualquier intento de definición tiene que ser amplio y complejo, al menos lo suficiente como para recoger su problemática global. Se propone como definición “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por otra parte señala las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1986, p. 3) La definición anterior expuesta muestra la importancia concedida por la OIT al trabajador real y concreto y a sus necesidades de hecho. Se insiste igualmente en que las consecuencias del descuido de tales factores recaen tanto sobre la salud de los trabajadores como sobre la empresa. Mas adelante se incluye una de las primeras listas sobre cuáles pueden ser tales factores psicosociales: la mala utilización de las habilidades, la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el

trabajo, los problemas de las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico (OIT, 1986, p. 5). La práctica totalidad del listado Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Un segundo documento histórico relacionado con el tema es 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). Se expone en el mismo que este tipo de factores provienen de la percepción y la experiencia de los trabajadores y que está influenciado por los innumerables factores que afectan al trabajador. La complejidad del tema y la importancia del trabajador real serían los datos iniciales con los que debe afrontarse su estudio e investigación. Un elemento de gran importancia es la diferenciación que introduce El-Batawi (1988) al exponer el doble efecto que pueden tener los factores psicosociales: positivos o negativos, si en la década de 1970 se alerta la sensibilidad acerca de la relevancia y los efectos que pueden tener los factores psicosociales, es en la de 1980 cuando se produce las primeras obras colectivas y oficiales, y comienzan a aparecer las primeras aproximaciones conceptuales al tema vinculándolos a los efectos de la organización sobre el trabajo y la salud (OIT, 1986; Kalimo et al. 1988). Tal como expone la tercera edición de la Enciclopedia de la Seguridad y Salud en el Trabajo (OIT, 1998), a partir de estos momentos la organización en el trabajo y los factores organizacionales se convierten en expresiones intercambiables para referirse a los factores psicosociales y sus efectos sobre la salud. Unas y otras expresiones se utilizan para referirse a los factores sociales que influyen la conducta y la salud de los trabajadores. Carayon, Haims y Yang (2001) definen los factores psicosociales como las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores. Cox y Griffiths (1996), los definen como los aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral, y sus contextos sociales y organizacionales. Martín Daza y Pérez Bilbao las definen como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (1997). Desde la perspectiva de un modelo de indicadores, Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Los factores psicosociales laborales son condiciones organizacionales (Mintzberg, 1993), son condiciones psicosociales de trabajo que como tales pueden ser positivas o negativas

(Kalimo, 1988). Su número es muy amplio y su clasificación y organización depende del enfoque que se elija. Cuando tales condiciones son adecuadas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. De hecho, son múltiples los instrumentos de evaluación de los factores psicosociales que no aportan ninguna información sobre los elementos de riesgo en las organizaciones. Factores psicosociales y elementos de riesgo organizacional son elementos contiguos pero diferentes. Los factores psicosociales se definirían como factores organizacionales que pueden dar lugar tanto a consecuencias positivas como negativas.

Aunque el riesgo psicosocial se ha presentado desde viejos tiempos, hasta ahora se ha tenido en cuenta en cuanto a normatividad y salud ocupacional. En el caso de Colombia se empezó adoptar por medio de la Resolución 2646/08, aunque en anteriores Como en la Decreto 614/84, se mencionaba no se le daba mayor importancia como lo hace actualmente la 2646, en la cual se especifica desde el objeto hasta la determinación de origen de las patologías, esta fue emanada por el Ministerio de Protección Social y donde se tiene en cuenta lo mencionado en el Decreto 614, la Resolución 1016 y en el Decreto 1832.

6. CRONOGRAMA

Tiempo Actividades	MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE							
	Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas											
Buscar tema de investigación	■																															
Visita a la empresa, donde se llevara a cabo la investigación		■																														
Enviar hoja de vida a la empresa (requerimiento)		■																														
Enviar carta a la empresa																																
Entrega del primer avance del proyecto			■																													
Asesoria con tutora del proyecto				■																												
Correccion de la primera entrega del proyecto				■																												
Entrega de correccion de la primera parte y segundo avance					■																											
Correccion de la segunda entrega																																
Entrega final junto con correccion de la segunda entrega							■																									
Visita de reconocimiento al area de investigacion								■																								
Identificacion de metodologia para aplicar a la empresa									■																							
Investigacion de actividades, respecto a la metodologia									■																							
Profundizacion de la metodologia a utilizar									■																							
Reunion de grupo										■																						
Visita a la biblioteca U. Nacional para investigacion de posgrados											■																					
Diseño de presentacion												■																				
Elaboracion de plegable para charla													■																			
Visita para confirmacion de charla														■																		
Elaboracion de encuesta para charla															■																	
Charla a empleados																■																
Analisis de encuesta																																
Aplicación de test																																
Analisis de test																													■			
Entrega de resultados y recomendaciones a la empresa																																■

7. TIPO DE INVESTIGACION

Al iniciar esta investigación se aplicó un proceso mixto, primero un enfoque cuantitativo y segundo un enfoque cualitativo donde se pudo observar los riesgos Psicolaborales que se están presentando en la empresa SEM en el área administrativa. Posteriormente se pudo evidenciar por medio de las encuestas aplicadas y autorizadas por el Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana, los riesgos más altos y de esa manera poder tener evidencia y un soporte para realizar sugerencias, recomendaciones y conclusiones para que puedan disminuir y controlar los inconvenientes que se están presentando y poder cumplir con el objetivo principal de esta investigación en este caso realizar un Diagnóstico Inicial de los factores de Riesgo Psicosocial que están afectando las labores funciones diarias de los empleados que hacen parte de la empresa SEM en el área administrativa.

8. DISEÑO METODOLOGICO

Esta investigación es un estudio mixto con una fase Cuantitativa y Cualitativa. El proceso que se quiere realizar desea especificar con las variables específicas los Riesgos Psicolaborales.

Fase 1 Diseño del Proyecto y Recolección de datos: Se definió el proyecto de Diagnóstico inicial de Riesgo Psicolaboral generando los objetivos y analizando la metodología aplicar, en este caso el diagnostico se realizó atreves de la batería aplicada por el Ministerio de Protección Social y Pontifica Universidad Javeriana al aplicarlo se realizó y se consolido la información obtenida de la aplicación de las encuestas realizadas que fueron:

- Cuestionario para la Evaluación de Estrés
- Cuestionario de Factores Psicosociales Extra laborales
- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A
- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B

Fase 2 Análisis de datos: Se realizó el proceso de análisis de los datos obtenidos para determinar el nivel de riesgo psicolaboral que se estaba presentando en la empresa SEM en el área administrativa y finalmente se determinó cuáles eran los riesgos más altos.

Fase 3 Resultados: Teniendo en cuenta el análisis se generó las recomendaciones para mitigar y controlar los riesgos más sobresalientes realizados en la empresa SEM en el área administrativa.

9. FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN

9.1 FUENTES PRIMARIAS

La fuente primaria de información fue del propietario de la empresa SEM Ing. Saín Espinosa Murcia, así como todos los empleados administrativos de la empresa.

La recopilación de la información se realiza a través de encuestas y aplicación de la Bateria para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, encuestas con preguntas abiertas al Jefe de Contabilidad, Asistente Administrativa y Profesional de Gestión Y Control Administrativo.

9.2 FUENTES SECUNDARIAS

Se tomó información bibliográfica obtenida de libros de texto Riesgo Psicolaboral, a su vez se tomaron en cuenta sitios Web e informes realizados por organismos e instituciones sobre Diagnostico y análisis de Riesgo Psicolaboral en empresas.

10. RECURSOS

Recursos necesarios para llevar a cabo el proyecto

- Recursos físicos

ACTIVIDADES	RECURSOS	UNIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
Visita a la empresa, donde se llevara a cabo la investigacion	Transporte (taxi) ida y vuelta	\$ 3.900,00	\$ 10.000,00	\$ 10.000,00
Enviar hoja de vida a la empresa (requerimiento)	Impresiones	3	\$ 1.000,00	\$ 3.000,00
	Carpeta	3	\$ 300,00	\$ 900,00
Visita de reconocimiento al area de investigacion	Transporte (taxi) ida y vuelta	\$ 3.900,00	\$ 10.000,00	\$ 10.000,00
Investigacion de actividades, respecto a la metodologia a bibliotecas	Transporte (taxi) ida y vuelta	\$ 3.900,00	\$ 16.000,00	\$ 16.000,00
	Fotocopias	20	\$ 300,00	\$ 6.000,00
Reunion de grupo	Transporte (taxi) ida y vuelta	3	\$ 10.000,00	\$ 10.000,00
Visita a la biblioteca U. Nacional para investigacion de posgrados	Transporte (taxi) ida y vuelta	\$ 3.900,00	\$ 10.000,00	\$ 10.000,00
	Fotocopias	25	\$ 300,00	\$ 7.500,00
Elaboracion de plegable para charla	Fotocopias	20	\$ 500,00	\$ 10.000,00
Visita para confirmacion de charla	Transporte (taxi) ida y vuelta	\$ 3.900,00	\$ 16.000,00	\$ 16.000,00
Elaboracion de encuesta para charla	Transporte (taxi) ida y vuelta	\$ 3.900,00	\$ 10.000,00	\$ 10.000,00
	Fotocopias	20	\$ 300,00	\$ 6.000,00
Charla a empleados	Refrigerio	20 cajas de jugo y 20 galletas	\$ 1000 \$ 400	\$ 28.000,00
Aplicación de test	Transporte (taxi) ida y vuelta	\$ 3.900,00	\$ 10.000,00	\$ 10.000,00
	Fotocopias	20	\$ 300,00	\$ 6.000,00
			TOTAL	\$ 159.400,00

- Recursos Humanos

Nombres y Apellidos	Profesión Basica	Funcion dentro del proyecto	Duración	Costo	Total del Proyecto/mes
Doris Alicia Bustos	Ingenieria Ambiental	Gestor del Proyecto	7 meses	\$2.940.000,00	\$20.580.000,00
Jessica Paola Mora	Ingenieria Ambiental	Gestor del Proyecto	7 meses	\$2.940.000,00	\$20.580.000,00
Yenni Viviana Suarez	Ingenieria Ambiental	Gestor del Proyecto	7 meses	\$2.940.000,00	\$20.580.000,00
				Total	\$61.740.000,00

- Total, del proyecto

Recurso Fisico	\$ 159.400,00
Recurso Humano	\$61.740.000,00
Total de Presupuesto	\$ 61.899.400,00

11. PROCEDIMIENTO

La valoración se realizó mediante la aplicación de la Bateria para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, avalada por el Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana que ha sido estandarizada y aplicada en varias empresas a nivel nacional.

Participantes

En el estudio participaron 15 empleados que desarrollan actividades administrativas en la empresa SEM

Instrumento

La evaluación de riesgo psicosocial se desarrolló a través de la aplicación de los instrumentos validados por el Ministerio de la Protección Social, a continuación, se muestra ficha técnica:

Nombre: Bateria de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial

Autores: Ministerio de la protección social, Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de seguridad social y riesgos profesionales.

Administración: Individual

Duración: 1 Hora

Aplicación: Trabajadores afiliados al sistema general de Riesgos Profesionales EN Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.

Finalidad: Evaluación de Riesgo Psicosociales en el entorno laboral, en concreto condiciones intralaborales y condiciones extralaborales.

Instrumentos Empleados:

1. Cuestionario de factores de Riesgo Intralaboral (Forma A Y Forma B)
2. Cuestionarios de factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral
3. Cuestionario para la Evaluación del estrés
4. Ficha de datos generales

Cuestionario de factores de Riesgo Psicolaboral Intralaboral

El instrumento “Cuestionario de factores de Riesgo Psicolaboral Intralaboral” consta de dos formas: Forma A que es aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos, y la Forma B que es aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operativos. La forma consta de 123 ítems y la forma B consta de 97 Ítems; Cada ítem cuenta con 5 opciones de respuesta: Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi nunca y nunca.

Este cuestionario evalúa 4 dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaboral.

A. Demandas del Trabajo:

- **Demandas Cuantitativas:** Exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe realizar en relación con el tiempo disponible para hacerlo
- **Demandas de Carga Mental:** Exigencias del procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información.
- **Demandas Emocionales:** Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.
- **Exigencias de Responsabilidad del Cargo:** Se refiere a la responsabilidad por resultados, dirección bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros que tiene un impacto importante en la empresa o en otras personas.
- **Demandas ambientales y de esfuerzo físico:** Son las condiciones de lugar de trabajo, la carga física que conlleva a las actividades que se desarrollan.
- **Demandas de la jornada de trabajo:** Exigencias que se le hacen al trabajador términos de duración y horario de la jornada, incluye además los periodos destinados a pausas y descanso.
- **Consistencia del rol:** Consistencia entre las exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto que tienen un trabajador desempeñando su cargo.

- **Influencia sobre el entorno extralaboral:** Condición que se presenta cuando las exigencias del tiempo y esfuerzo se le hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extralaboral

B. Control sobre el trabajo

- **Control y autonomía sobre el trabajo:** Es el margen de decisión que tiene un individuo sobre el orden de actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y tiempos de descanso.
- **Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas:** Es la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo a aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.
- **Participación y manejo de cambio:** Conjunto de mecanismos que utiliza la empresa para incrementar la adaptación de los trabajadores a los cambios organizacionales.
- **Claridad de rol:** Definición y comunicación del papel que se espera desempeñe el trabajador dentro de la organización.
- **Capacitación:** Son las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la empresa brinda al trabajador para desarrollar y fortalecer sus habilidades y conocimientos.

C. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

- **Características de liderazgo:** Son los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, solución de conflictos, motivación, apoyo y comunicación con sus trabajadores.

- **Relación con los colaboradores (Subordinados):** Se refiere a los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, solución de conflictos y participación.
- **Retroalimentación del desempeño:** Es la información que recibe el trabajador sobre la forma en cómo se realiza su trabajo.
- **Relaciones Sociales en el Trabajo:** Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo.

D. Recompensa

- **Reconocimiento y compensación:** Conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo.
- **Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza:** Se refiere al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por realizar su trabajo.

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral

El instrumento cuantitativo “Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral” consta de 31 ítems con 5 opciones de respuesta: Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi nunca y nunca.

Este cuestionario evalúa 7 dimensiones extralaborales:

- **Tiempo Fuera del Trabajo:** Se refiere al tiempo que el trabajador dedica a actividades diferentes a las laborales tales como: Descansar, estar con la familia y amigos, actividades de recreación entre otros.

- **Relaciones familiares:** Características de las interacciones que tienen el individuo con su grupo familiar.
- **Comunicación y relaciones interpersonales:** Cualidades que caracterizan las comunicaciones e interacciones del individuo con sus amistades.
- **Situación económica del grupo familiar:** Se refiere a la disponibilidad de recursos económicos que tiene el trabajador para atender sus gastos básicos.
- **Características de la vivienda y su entorno:** Son las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de la residencia habitual del trabajador.
- **Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo:** Se refiere al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en bienestar y desempeño laboral del trabajador.
- **Desplazamiento vivienda – Trabajo – Vivienda:** Son las condiciones en que se realiza al traslado del trabajador desde su lugar de residencia hasta el trabajo y viceversa.

Cuestionario para la evaluación de estrés

El instrumento “Cuestionario para la evaluación de estrés” consta de 31 ítems con 4 opciones de respuestas: Siempre, Casi siempre, A veces y Nunca. Este instrumento se encuentra distribuido en 4 categorías de síntomas:

1. Síntomas fisiológicos
2. Síntomas de comportamiento social
3. Síntomas intelectuales y laborales
4. Síntomas psico-emocionales

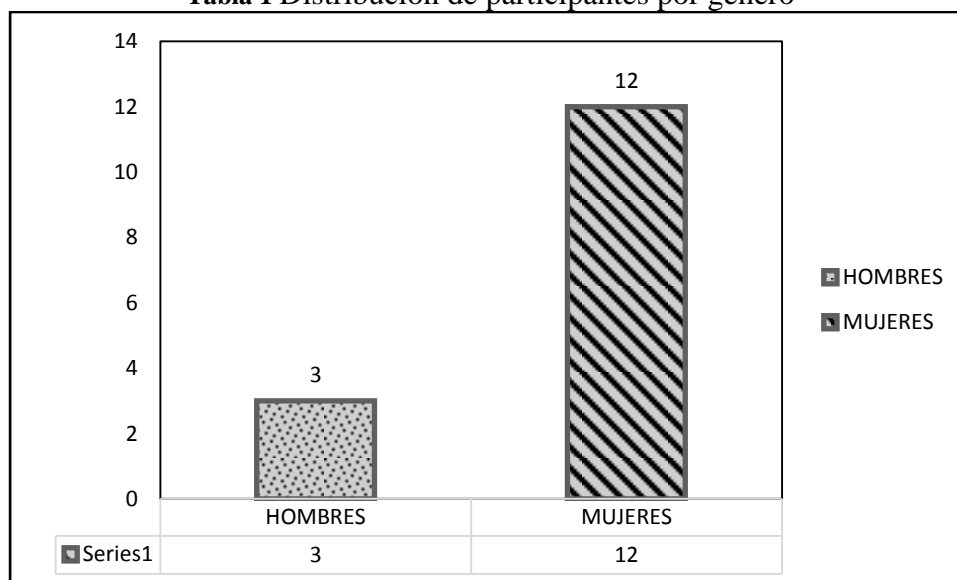
Ficha de datos generales

El instrumento “Ficha de datos generales” consta de 19 ítems que recogen información sociodemográfica y ocupacional del trabajador”.

11.1 DISTRIBUCION DE LOS PARTICIPANTES

A continuación, se muestra la distribución de los participantes por género, edad, antigüedad en la empresa, estado civil, estrato social, tipo de vivienda y tipo de cargo de los 15 colaboradores de la empresa SEM.

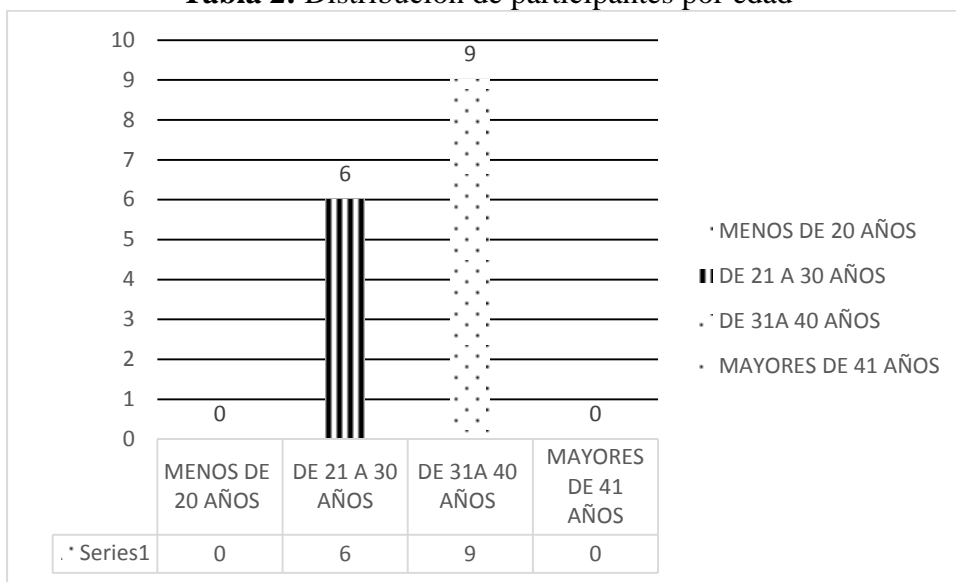
Tabla 1 Distribución de participantes por género



Fuente: Elaborada por las gestoras del proyecto

De acuerdo a la Tabla 2: El 20% de la población son de género masculino y el 80% de la población son de género Femenino que laboran en la empresa SEM en el área administrativa.

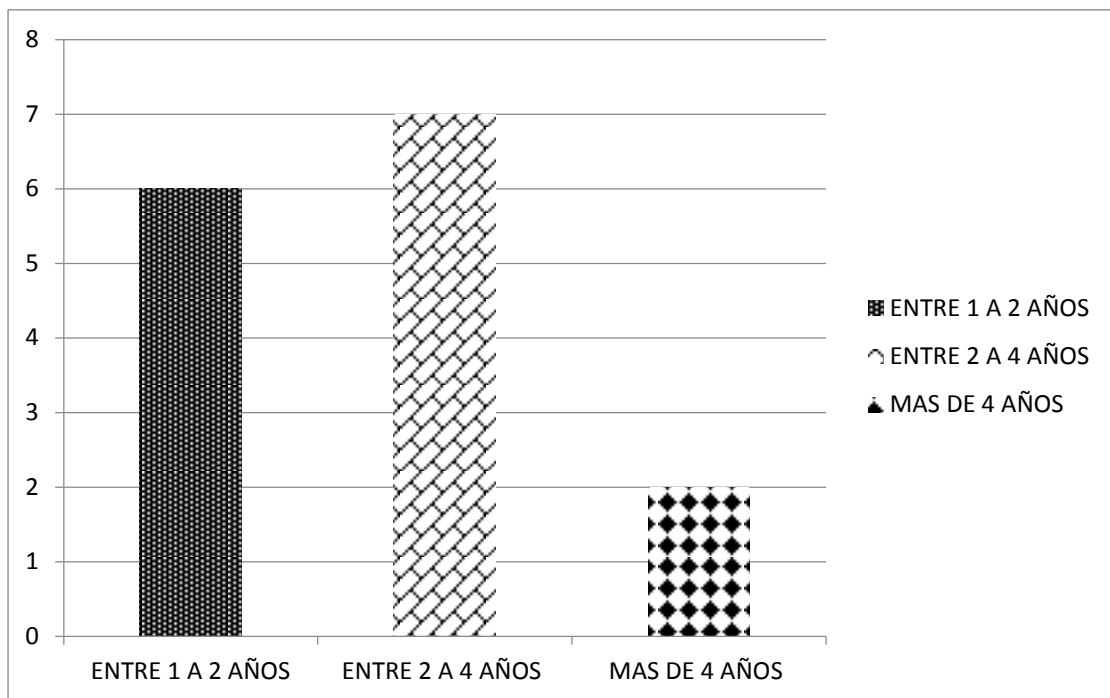
Tabla 2: Distribución de participantes por edad



Fuente: Elaborada por las gestoras del proyecto

De acuerdo a la Tabla N 2. Existe un 0% población menor de 20 años, un 40% de población entre 21 años a 30 años un 60% de población entre 31 años y 40 años y un 0% mayores de 41 años.

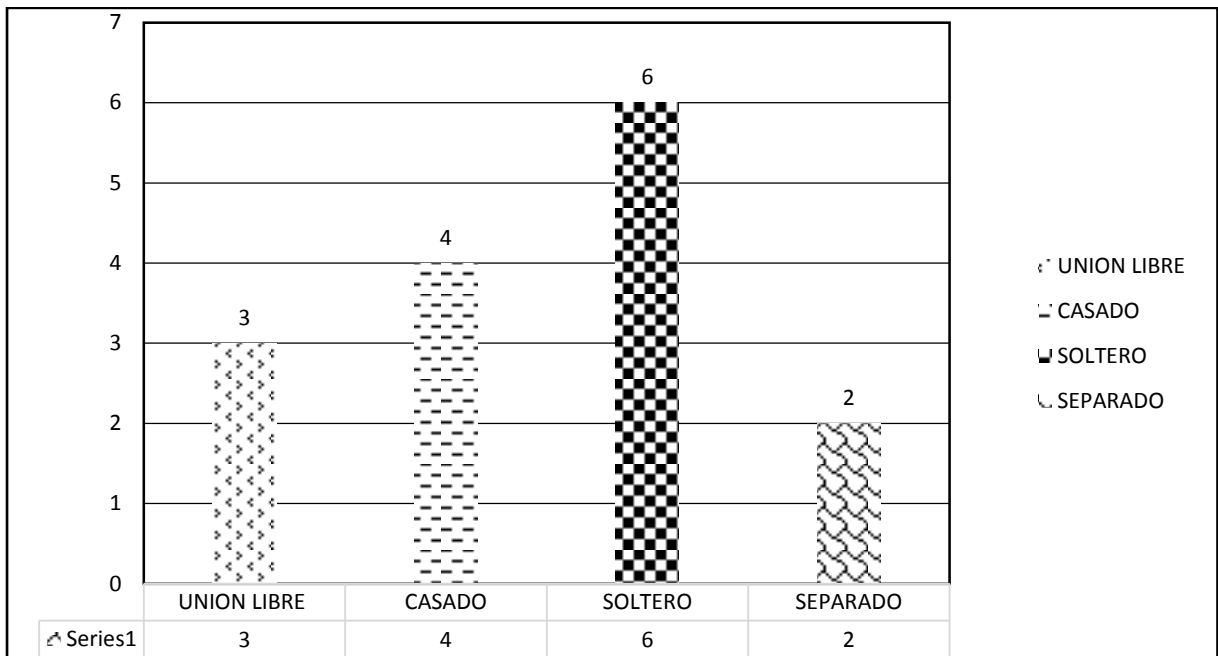
Tabla 3: Distribución de participantes por antigüedad de la empresa



Fuente: Elaborada por las gestoras del proyecto

De acuerdo a la Tabla N 3. Podemos analizar que el 40% de la población lleva laborando menos de 1 año, el 46.66% de la población lleva laborando entre 1 a 3 años y el 13.33 % de la población lleva laborando entre a 3 a 5 años laborando para la empresa.

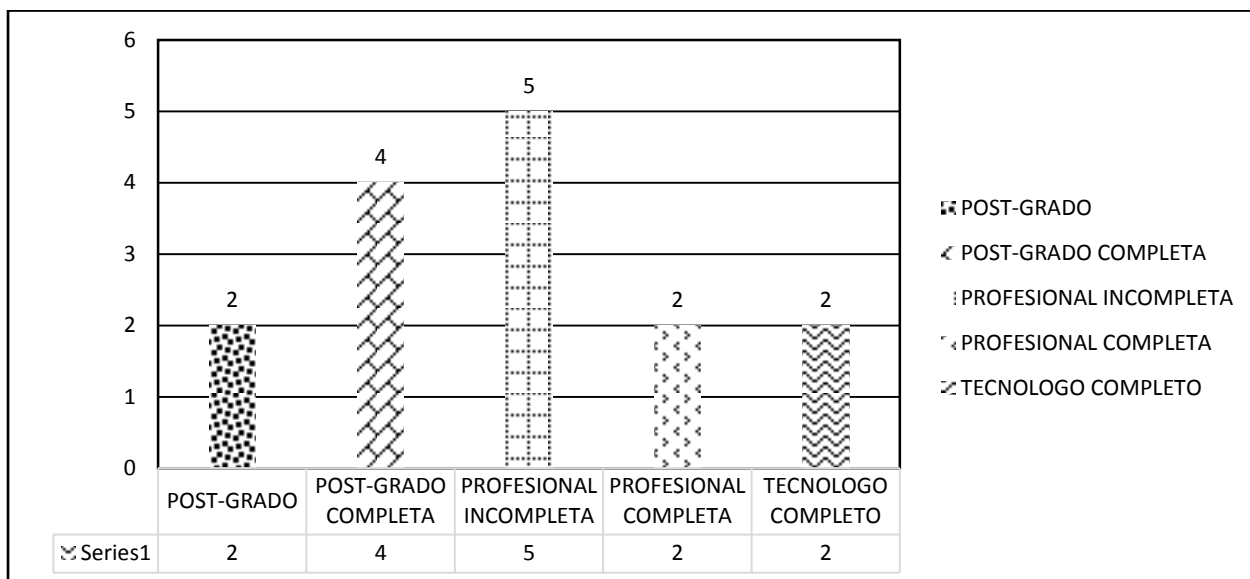
Tabla 4: Distribución de participantes por estado civil



Fuente: Elaborada por las gestoras del proyecto

De acuerdo a la figura N 4. Podemos analizar que el 20% de la población su estado civil es unión libre. El 26.66% de la población su estado civil es casada, el 40% de la población su estado civil es soltero y el 3.33% de la población su estado civil es Separado.

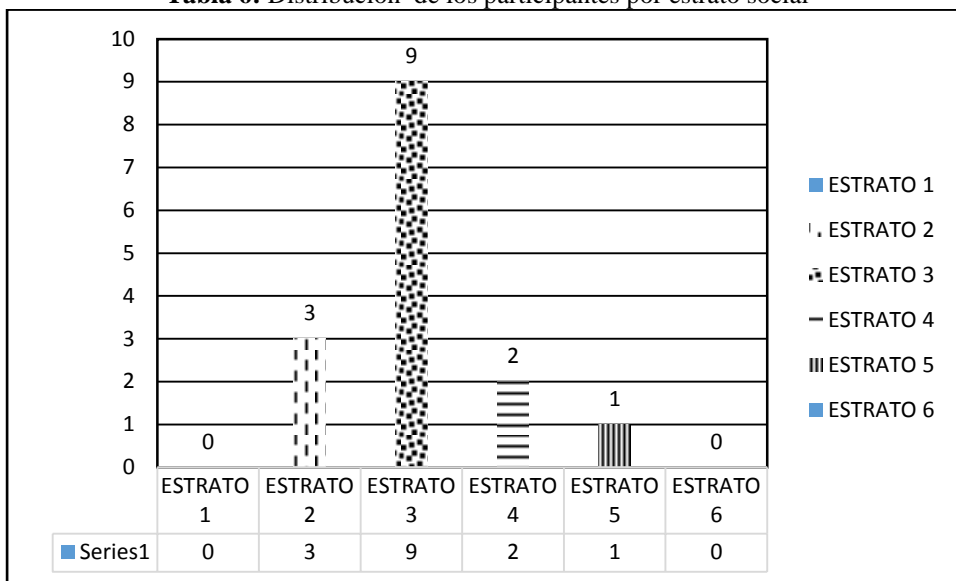
Tabla 5: Distribución de los participantes por nivel de estudio



Fuente: Elaborada por las gestoras del proyecto

De acuerdo a la Tabla N 5. Podemos analizar que el 13,33 % de la población su nivel de educación es de Post-Grado Incompleto, el 26.66% de la población su nivel de educación de Post-Grado Completo, el 33,33 % de la población su nivel de educación es de Profesional Incompleto, el 13.33% de la población su nivel de educación es Profesional Completo y el 13.33 % de la población su nivel de educación Tecnólogo Completo.

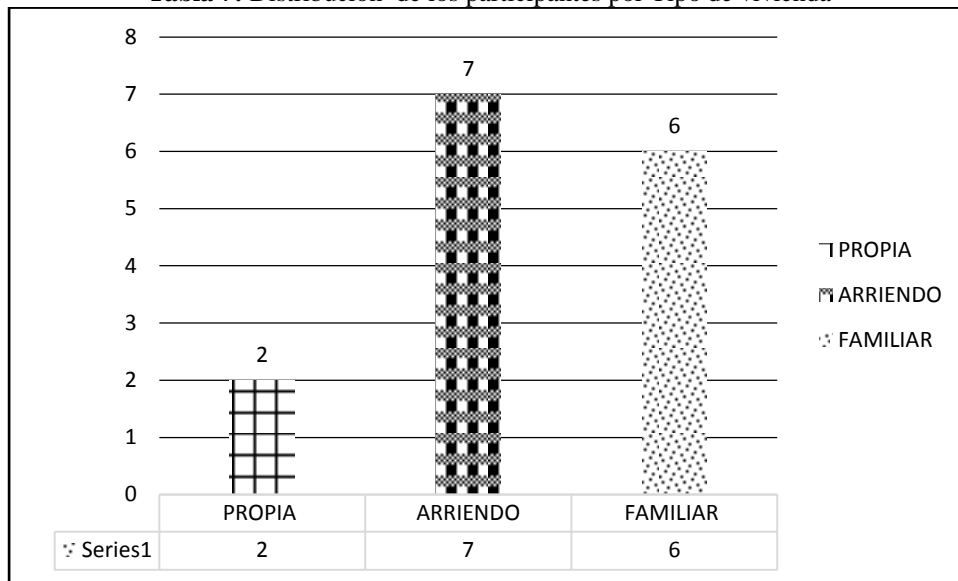
Tabla 6: Distribución de los participantes por estrato social



Fuente: Elaborada por las gestoras del proyecto

De acuerdo a la Tabla N 6. Podemos analizar que el 0% de la población tiene un estrato 1, el 20% de la población tiene un estrato 2, el 60% de la población tiene un estrato 3, el 13.33% de la población tienen un estrato 4, el 6,66% de la población tiene un estrato 5 y el 0% de la población tiene un estrato 0.

Tabla 7: Distribución de los participantes por Tipo de vivienda



Fuente: Elaborada por las gestoras del proyecto

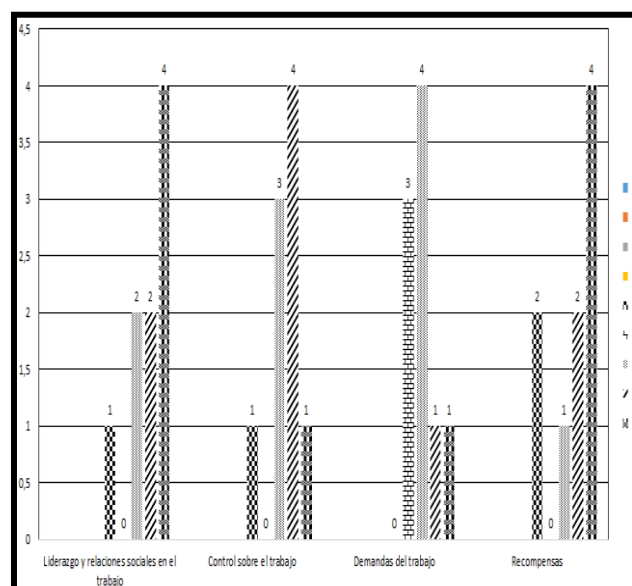
De acuerdo a la Tabla N 7. Podemos analizar el 13,33% de la población vive en una casa propia, el 46,66% de la población vive en una casa en arriendo y el 40% de la población vive en una casa familiar.

A continuación, se presentan los resultados generales de la evaluación de Riesgo Psicosocial intralaboral, extralaboral y niveles de estrés de los 15 empleados de la empresa SEM que hacen parte del área administrativa que fueron participes del estudio.

Tabla 8: Resultados Cuestionario Intralaboral Forma A

DOMINIOS	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo %	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	11,11	0,00	22,22	22,22	44,44
Control sobre el trabajo	11,11	0,00	33,33	44,44	11,11
Demandas del trabajo	0,00	33,33	44,44	11,11	11,11
Recompensas	22,22	0,00	11,11	22,22	44,44

Tabla 9: Grafica Resultados generales Cuestionario Intralaboral Forma A



Fuente: Elaborada por las gestoras del proyecto

Fuente: Elaborada por las gestoras del proyecto

Se evidencia en la Tabla 8 Y Tabla 9 el dominio: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, los funcionarios en cargos de directivos de la empresa evidencian en un 44,44% en riesgo muy alto y un 22,22% en riesgo alto y medio que la mayor problemática se presenta las relaciones jefe – subalterno ya que falta comunicación y el exceso de carga laboral no da el tiempo para mejorar estas condiciones afectando el trabajo en equipo el ambiente de trabajo. Con respecto al control sobre el trabajo los funcionarios evaluados evidencian un 44,44% en riesgo

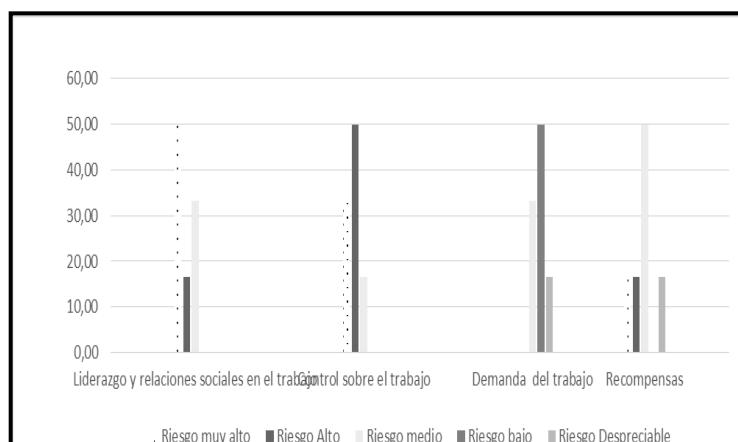
alto y un 33,33% en riesgo medio ya que no se pueden valorar las capacidades de las personas por las dinámicas de las actividades son muy sesgadas y no se permite el interactuar del personal en los procesos de cambio y evolución. La demanda del trabajo apunta a riesgo medio de 44,44% y bajo de 33,33% ya que cada quien cumple con sus requerimientos y en un horario de trabajo adecuado. En el Dominio de recompensas se evidencian un riesgo muy alto del 44,44% y riesgo alto del 22,22% ya que consideran que no hay incentivos ni ningún tipo de motivación a quien realiza sus labores con responsabilidad y de gran calidad.

Tabla 10: Resultados Cuestionario Intralaboral Forma B

DIMENSIONES	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	50,00	16,67	33,33	0,00	0,00
Control sobre el trabajo	33,33	50,00	16,67	0,00	0,00
Demanda del trabajo	0,00	0,00	33,33	50,00	16,67
Recompensas	16,67	16,67	50,00	0,00	16,67

Fuente: Elaborada por las gestoras del proyecto

Tabla 11: Grafica Resultados cuestionario intralaboral Forma B



Fuente: Elaborada por las gestoras del proyecto

Como se observa en la tabla 10 Y la Tabla 11 En el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo los funcionarios en cargos de auxiliar en empresa evidencian en un 50% en riesgo muy alto y un 33,33% en riesgo medio que la mayor problemática se presenta las relaciones jefe – subalterno ya que falta comunicación y el exceso de carga laboral no da el tiempo para mejorar estas condiciones afectando el trabajo en equipo el ambiente de trabajo. Condiciones afectando el trabajo en equipo el ambiente de trabajo. Con respecto al Control sobre Con respecto

al Control sobre el trabajo los funcionarios evaluados evidencian un 50% en riesgo alto y 33,33% en riesgo muy alto ya que consideran que sus esfuerzos no los tienen en cuenta y sus capacidades no son valoradas, todo lo contrario, son subestimados y no toman en cuenta sus opiniones ni sugerencias. La demanda de del trabajo apunta a riesgo medio de 33,33% y bajo de 50% ya que a pesar de haber demasiado trabajo cada quien conoce las actividades que tiene que ejecutar. Para Dominio de recompensas se evidencian un riesgo medio de 50% y muy alto de 16,67% los demás este tema les resta importancia ya que consideran que los sueldos son justos y que la oferta laboral del país esta complicada.

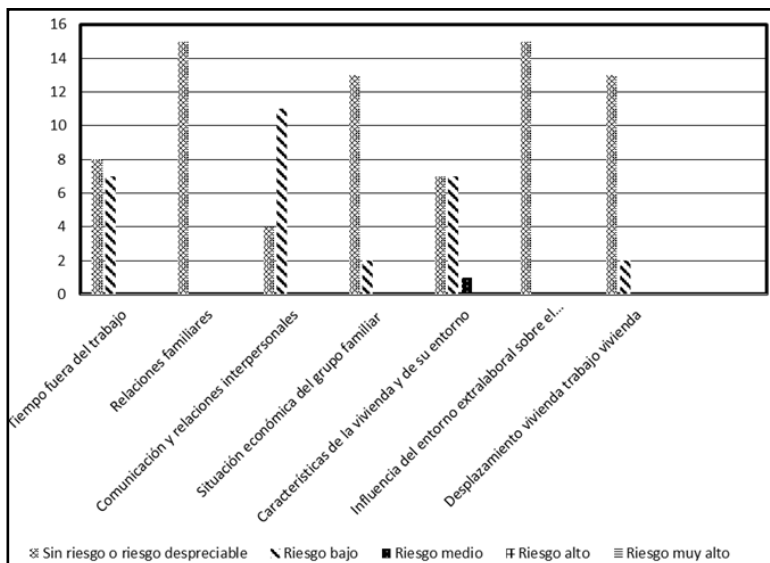
COMPARACION DE RIESGOS EVIDENCIADOS POR ALTOS DIRECTIVOS VS AUXILIARES

Ante este análisis es evidente que los altos directivos y los auxiliares consideran que hay una gran brecha en relaciones personales y es algo que hay que mejorar para beneficio de la empresa SEM, de igual forma están muy a la par al identificar que la empresa no está valorando sus capacidades y sus esfuerzos por cumplir sus compromisos y responsabilidades con la empresa a pesar de haber demasiado trabajo cada quien se enfoca en cumplir con el objetivo, con respecto a las recompensa es evidente que los funcionarios con mayor jerarquía se sienten poco motivados e incentivos por la empresa mientras los auxiliares están en un grado medio de satisfacción.

Tabla 12: Resultados Cuestionario Extralaboral

DIMENSIONES	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Tiempo fuera del trabajo	53,33	46,67	0	0	0
Relaciones familiares	100	0	0	0	0
Comunicación y relaciones interpersonales	33,33	66,67	0	0	0
Situación económica del grupo familiar	86,67	13,33	0	0	0
Características de la vivienda y de su entorno	46,67	46,67	6,67	0	0
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	100	0	0	0	0
Desplazamiento vivienda trabajo vivienda	86,67	13,33	0	0	0

Tabla 13: Grafica Resultados generales extralaboral

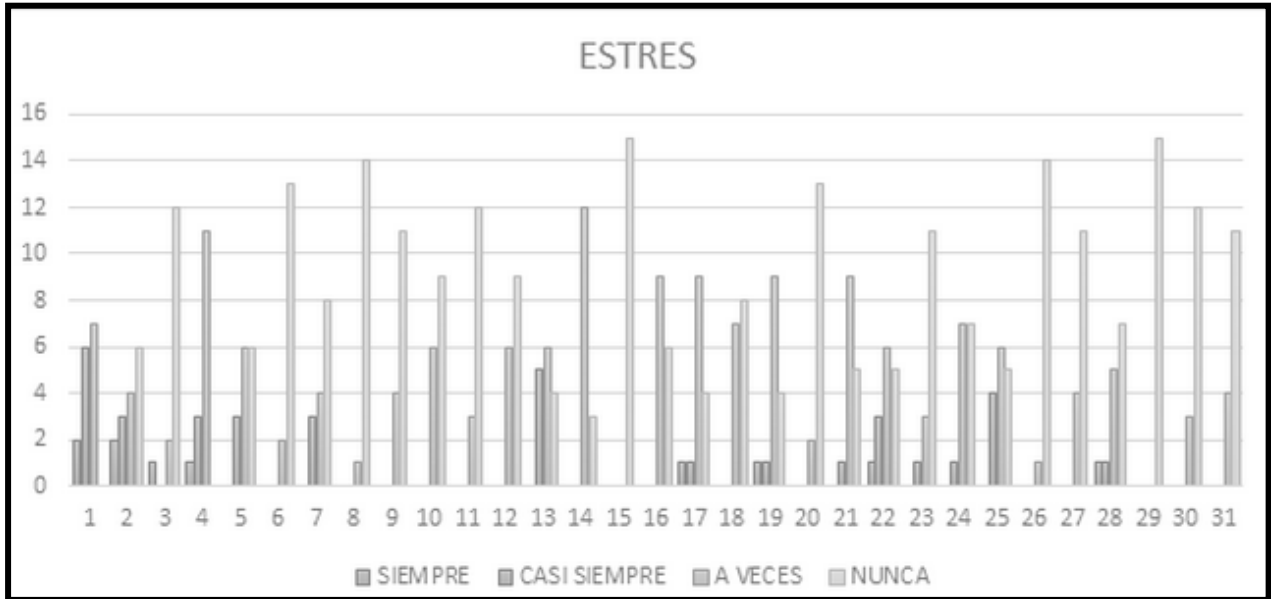


Fuente: Elaborada por las gestoras del proyecto

Fuente: Elaborada por las gestoras del proyecto

Según el estudio realizado se evidencia en la Tabla 12 y Tabla 13 que ninguno de los aspectos a nivel extra-laboral que se están analizando intervienen con las actividades laborales de cada uno de los empleados de la empresa SEM, el único que fue relevante con riesgo medio y un 6.66% fue de las características de vivienda y su entorno.

Tabla 14: Resultados Generales de estrés



Fuente: Elaborada por las gestoras del proyecto

En la tabla 14 se puede observar que las 15 personas encuestadas sobre el cuestionario del estrés evidencian que se produce por los síntomas fisiológicos como dolor de cabeza, dolor en el cuello, tensión muscular, alteraciones en el sueño. Así mismo genera el estrés que el individuo no se concentre fácilmente a realizar sus actividades laborales, a continuación, se presenta una tabla de los porcentajes del cuestionario de la evaluación del estrés, el cual detalla los síntomas que componen el estrés.

Tabla 15: Porcentajes del Cuestionario de la Evaluación Estrés

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	13,3	40	46,7	0
2	13,3	20	26,7	40
3	6,7	0	13,3	80
4	6,7	20	73,3	0
5	0	20	40	40
6	0	0	13,3	86,7

7	0	20	26,7	53,3
8	0	0	6,7	93,3
9	0	0	26,7	73,3
10	0	0	40	60
11	0	0	20	80
12	0	0	40	60
13	0	33,3	40	26,7
14	0	0	80	20
15	0	0	0	100
16	0	0	60	40
17	6,7	6,7	60	26,7
18	0	0	46,7	53,3
19	6,7	6,7	60	26,7
20	0	0	13,3	86,7
21	0	6,7	60	33,3
22	6,7	20	40	33,3
23	0	6,7	20	73,3
24	0	6,7	46,7	46,7
25	0	26,7	40	33,3
26	0	0	6,7	93,3
27	0	0	26,7	73,3
28	6,7	6,7	33,3	46,7
29	0	0	0	100
30	0	0	20	80
31	0	0	26,7	73,3

Fuente: Bateria avalada por el Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana

De acuerdo con la información suministrada por los participantes y basados en los porcentajes del cuestionario de evaluación de estrés Véase Tabla 15, en el cuestionario para la evaluación de estrés se evidencia algunos síntomas que han afectado a los trabajadores durante la realización de sus funciones, donde se identificó que el dolor de cabeza es el mayor síntoma fisiológico el causante del estrés con un porcentaje del 73.3%, seguida del dolor de cuello y espalda, tensión muscular, con un porcentaje del 46.7%. Así mismo en los síntomas laborales e intelectuales la dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes con un porcentaje del 80% otro síntoma causante

del estrés en la empresa. Estos porcentajes son evidencias que los síntomas emocionales y fisiológicos son los que mayor inciden en el estrés que se maneja en la empresa SEM, son causantes de que los trabajadores no cumplan a cabalidad las funciones correspondientes a cada cargo.

Para tener más profundidad en la investigación se generó una encuesta a 3 empleados de la empresa que se catalogaron como: Directivo 1, Directivo 2, Directivo 3 con el objetivo de conocer más aspectos que pueden servir para el diagnóstico inicial en la empresa SEM y adicional que proporcionen ideas que mejore el clima laboral, para este proceso se les realizó 3 preguntas abiertas que son:

- 1- ¿Cuál cree usted que pueden ser los factores que inciden en el riesgo Psicosocial en la empresa SEM?
- 2- ¿Usted Cree que los problemas externos a la empresa afectan directamente el cumplimiento de las funciones laborales?
- 3- ¿Usted que sugiere para hacer un mejor clima organizacional en la empresa?

Después de haber obtenido los resultados de las encuestas realizadas se genera una comparación para analizar qué tan positivo o negativo son estos aspectos referente al clima laboral, tomando como referencia según (Griffiths, 2005) la categorización de Tom Cox y Amanda Griffis (1996) basados en un informe de investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo a continuación de muestra la matriz:

Pregunta	Encuestados	Respuesta	Ítem	categorización de Tom Cox y Amanda Griffis (1996)
Cuál cree usted que pueden ser los factores que inciden en el riesgo Psicosocial en la empresa SEM	Directivo 1	La falta de control en los procesos	Contenido del trabajo	Falta de variedad en el trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades.
		Falta de Comunicación y dialogo con los directivos	Sobrecarga y ritmo	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización
		Exceso de trabajo lo que genera estrés y cansancio	Horarios	Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción
		Delegan Funciones no propias a otros departamentos	Control	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales.
	Directivo 2	Falta de Comunicación	Ambiente y equipos	Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.
		Estrés	Cultura organizacional y funciones	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales
		Ritmo excesivo de trabajo	Relaciones interpersonales	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales falta de apoyo social
	Directivo 3	Estrés		

		Carga Laboral	Seguridad contractua 1	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral. Insuficiente remuneración
		Clima Laboral		
Usted Cree que los problemas externos a la empresa afectan directamente el cumplimiento de las funciones laborales	Directivo 1	Si depende de la situación externa puede afectar el cumplimiento de las funciones, y pueden ser familiares o económicas	Relación Trabajo Familia	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia Bajo apoyo familiar. Problemas duales de carrera
	Directivo 2	Falta de concentración o atención a la labor que se tiene, causar un ambiente laboral tenso		el conflicto familia-trabajo se relaciona negativamente con el rendimiento laboral
	Directivo 3	No le afecta		Deseos de abandonar la empresa
Usted que sugiere para hacer un mejor clima organizacional en la empresa	Directivo 1	Establecer canales de comunicación efectivas		Para una efectiva reducción eliminación de riesgos es necesario una evaluación de riesgos detallada
		Establecer las funciones de acuerdo al organigrama de la compañía		Debe existir una fuerte motivación e implicación por parte de todas la partes implicadas (empresarios, comités de dirección de trabajadores, directivos y empleados, recursos humanos, departamento financiero y agentes de prevención, sindicatos)
		No sobrecargar al personal laboralmente		Entre los diferentes agentes participantes debe existir cooperación y

Directivo 2	Capacitaciones	confianza.
	Más atención a los trabajadores no solo a nivel laboral sino personal	Se debe realizar un buen análisis de buenas prácticas y posibles soluciones efectivas, así como de las innovaciones tecnológicas y científicas disponibles.
	Crear un ambiente laboral más tranquilo	
Directivo 3	Realizar actividades grupales que permitan limar aspectos, aclarar malos entendidos.	No deben existir dificultades en cuanto falta de recursos económicos o un balance negativo en la intervención.

Tabla 16: Relación de las 3 preguntas realizadas en la encuesta para los 3 empleados de la empresa SEM, generando la comparación con la categorización de Tom Cox y Amanda Griffis (1996)

Fuente: Elaborada por las gestoras del proyecto

De la matriz anterior se puede observar que en la primera pregunta ¿Cuál cree usted que pueden ser los factores que inciden en el riesgo Psicosocial en la empresa SEM? Se puede establecer que las respuestas de los 3 empleados concuerdan con la categorización que tomamos para realizar el análisis:

1. El Directivo 1 dice que uno de los factores es la falta de control de procesos si se genera la comparación se observa que la categorización de Tom Cox y Amanda Griffis muestra el ítem de control donde se especifica que la baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad y control sobre la carga de trabajo genera un riesgo Psicolaboral.
2. El Directivo 1 y Directivo 2 coinciden en que uno de los principales factores es la Falta de Comunicación y dialogo con los directivos según la categorización de Tom Cox y Amanda Griffis esto tiene que ver con la Cultura Organizacional y Funciones ya que la mala comunicación interna, los bajos niveles de apoyo es un factor importante que incide al riesgo Psicosocial, adicional también se evidencia las relaciones interpersonales ya que si son escasas con los jefes, genera conflictos interpersonales y se genera una falta de apoyo social

3. La Directivo 2 y el Directivo 3 dan a conocer en su criterio que uno de los principales factores es el ritmo excesivo de trabajo y la carga laboral según la comparación y categorización de Tom Cox y Amanda Griffis tienen razón ya que con la investigación de ellos demuestran que la sobrecarga y ritmo generado por el exceso de trabajo, ritmo de trabajo, plazos urgentes de finalización, los horarios como los cambios de turno, horario de trabajo imprevisible y jornadas largas se convierte en un factor de riesgo Psicolaboral.
4. Los 3 directivos coinciden en que uno de los principales factores es el estrés esto se evidencia con el contenido de trabajo la Falta de variedad en el trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, la sobrecarga laboral, los horarios, Ambiente y equipos, Cultura organizacional y funciones según la categorización de Tom Cox y Amanda Griffis es uno de los factores que tiene cantidad de más factores que influyen a que el estrés sea mayor en los empleados.
5. La profesional Directivo 2 da a conocer que un principal factor es la monotonía se puede evidenciar según categorización de Tom Cox y Amanda Griffis que esto lo podemos ubicar dentro del ítem Contenido del trabajo, ya que la falta de variedad en el trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades puede generar un riesgo Psicolaboral.

La segunda pregunta realizada en la encuesta ¿Usted Cree que los problemas externos a la empresa afectan directamente el cumplimiento de las funciones laborales? Se puede evidenciar que:

- 1- El Directivo 1 y Directivo 2 describen que si puede afectar las situaciones externas e inconvenientes familiares o económicas con las funciones laborales según la categorización de Tom Cox y Amanda Griffis identifican un factor llamado Relación, trabajo y familia, se evidencia el incremento de conflictos con el trabajo, la familia, y se evidencia que el rendimiento laboral empieza a disminuir hasta llegar el punto de dejar abandonado su puesto.
- 2- Solo el Directivo 3 de Gestión y Control administrativo no le afecta ningún problema externo con el cumplimiento de sus funciones laborales

La tercera pregunta realizada en la encuesta ¿Usted que sugiere para hacer un mejor clima organizacional en la empresa? Se analiza:

1. El Directivo 1 brinda sugerencias como establecer comunicaciones, establecer las funciones de acuerdo al organigrama para no sobrecargar el personal laboralmente según la categorización de Tom Cox y Amanda Griffis Se debe realizar un buen análisis de buenas prácticas y posibles soluciones efectivas, así como de las innovaciones tecnológicas para disminuir el riesgo Psicolaboral.
2. El Directivo 2 brinda sugerencias de realizar capacitaciones Más atención a los trabajadores no solo a nivel laboral sino personal Crear un ambiente laboral más tranquilo según la categorización de Tom Cox Debe existir una fuerte motivación e implicación por parte de todas las partes implicadas (empresarios, comités de dirección de trabajadores, directivos y empleados, recursos humanos, departamento financiero y agentes de prevención, sindicatos)
3. EL Directivo 2 sugiere que se deben realizar actividades grupales que permitan limar aspectos, aclarar malos entendidos.

En el análisis anterior se puede observar que los empleados encuestados en estas preguntas abiertas identifican los factores más sobresalientes que ayudan a incrementar el riesgo Psicolaboral y son muy similares al estudio que se tomo del informe basado en la investigacion sobre el estrés relacionado con el trabajo según la categorización de Tom Cox y Amanda Griffis.

12. RECOMENDACIONES

Se generan las siguientes recomendaciones con el fin de lograr el acercamiento de cada uno de los miembros de la empresa SEM o cualquier empresa que requiera mejorar la actitud y bienestar de sus colaboradores.

Desde área de recursos humanos; Fomentar actividades (deportivas, lúdicas etc.) de integración en el área administrativa con el fin de generar descargas de stres por cansancio mental o físico.

Establecer un buzón de sugerencias y se encargará junto con la gerencia de realizar el estudio y seguimiento a cada uno de los aportes que allí se generen. El buzón estará ubicado en sitio estratégico, donde no sea enfocado por cámara ni se evidencie la identidad de empleado en caso de querer hacer una sugerencia o expresar una inconformidad de manera incógnita.

El profesional en seguridad y salud en el trabajo, Debe realizar un estudio de cada uno de los puestos de trabajo, con el fin de asignar y reasignar tareas para evitar sobrecarga laboral y a su vez generar espacios para realizar pausas activas, con el fin de reducir el estrés laboral y mental por los cuales atraviesa el personal de la empresa SEM.

Los jefes de área, Cada uno de los jefes de áreas tienen la responsabilidad de crear espacios agradables donde el objetivo sea realizar capacitaciones de las tareas elaboradas por cada uno de los miembros de la empresa SEM, pertenecientes al área administrativa con el fin de que todos conozcan la labor de sus compañeros y apoyen sus procesos generando un adecuado trabajo en equipo.

Se sugiere a cada uno de los jefes de área, con ayuda del profesional en seguridad y salud en el trabajo, revisar el perfil del personal contratado con el fin de definir funciones y roles de los puestos de trabajo e identificar cada una de las actividades que el empleado debe realizar en el cargo asignado.

La secretaria general; Coordinará estrategias de comunicación asertiva como; cartelera informativa, manuales de funciones del empleado, publicaciones institucionales (revista, periódico, newsletter), comunicaciones formales con mayor asertividad y motivación hacia el personal, reuniones informativas, entrevista, circulares.

Además el uso de correos electrónicos grupales entre el personal y las directivas archivos compartidos en drive, Dropbox, intranet y otras herramientas de la web2.0 que permitan el acceso grupal a contenidos (haciendo más efectivo el flujo de información) lo cual será una herramienta que mejore el clima laboral, por tanto al implementar estrategias de divulgación de la información y de las actividades se generan cambios y mejoras estructurales y administrativas de la empresa, logrando mantener un equipo de personas con la información requerida para su trabajo de manera oportuna, haciendo del colaborador un ser mejor enfocado en su labor y motivado para crecer.

Desde la gerencia, apoyada en procesos realizados por el área de recursos humanos, crear estrategias de estímulos laborales que evidencien y reconozcan el esfuerzo, la responsabilidad, creatividad y calidad con la que asume cada uno de los empleados su cargo. Tales estímulos pueden materializarse en un plan de incentivos que incluya beneficios como: premiación del empleado del mes, apoyos educativos, ayudas educativas para hijos (materiales educativos) entre otras.

El área de bienestar, Se encargará de realizar capacitaciones de forma lúdica para concientizar a los empleados en actitudes que generen buen trato y tolerancia, respeto mutuo con el fin que este tema no sea transversal a las actividades que se realizan en la empresa SEM en el área administrativa.

Para dar continuidad al proceso de evaluación de desempeño ya establecido por la empresa se sugiere que desde el área de recursos humanos se socialice y evidencie los resultados...con el fin de implementar estrategias de retroalimentación y mejora continua en caso de existir la necesidad.

13. CONCLUSIONES

Los factores de riesgo psicosocial se manifiestan en circunstancias que afectan a las personas en su calidad de vida, comportamiento y productividad, generando desmotivación e insatisfacción en el trabajo y enfermedades de diversa índole catalogadas como generadoras de estrés en el lugar de trabajo, que pueden llegar a ocasionar patologías considerándolas como enfermedades profesionales indicadas en el decreto 2566 de 2009 por el Ministerio de la Protección Social. Así mismo se considera que el ser humano es indispensable en las organizaciones debido a la necesidad de las empresas de implementar estudios y análisis de riesgos psicosociales a la par de la dinámica de la compañía.

Dentro de la planeación estratégica de dichas organizaciones el estudio, detección y abordaje para la mitigación de los riesgos psicosociales aporta al mejoramiento de las condiciones de trabajo. Por medio de la planeación estratégica se mejora la organización y logística de los tiempos para la ejecución de actividades de promoción de la salud y prevención de riesgos que la empresa genere, tales como capacitaciones para el abordaje de los temas sobre los riesgos identificados durante la evaluación del riesgo psicosocial, como el estrés laboral, burnout, mobbing (acoso laboral) u otros, de esta manera los trabajadores presentaran mayor disposición hacia las actividades y talleres, pues tendrán la posibilidad de organizar mejor su tiempo para asistir y aprovechar dichos espacios.

Las empresas relacionadas con el gremio de la construcción se encuentran obligadas a desarrollar un estudio de riesgo psicosocial que permita generar planes de acción para disminuir los riesgos más significativos al momento de aplicar una evaluación de riesgos psicosociales, así mismo la promoción de la salud y prevención de las enfermedades deben estar identificadas por medio de una adecuada comunicación organizacional al interior de la empresa. El establecimiento de canales de comunicación en doble vía permitirá la retroalimentación de parte de los empleados sobre las actividades en las que participan para dar seguimiento y controlar los riesgos psicosociales identificados, así se podrán implementar ciclos PHVA para el mejoramiento de las estrategias implementadas, ajustándolas según el análisis de la evaluación aplicada.

Existen varias formas para evaluar los riesgos psicosociales en una empresa, pero así mismo deben contener formatos, programas, planes para dar un seguimiento adecuado a estos riesgos, tal es el caso un formato de capacitación que permita que las organizaciones cuenten con un plan de desarrollo el cual evalúe y controle lo que se considera hoy en día el estrés laboral ya que afecta directamente a los empleados causándoles dificultad en el momento de cumplir con las obligaciones laborales asignadas, por consiguiente toda compañía debe considerar un plan de mejora y desarrollo con el fin de mitigar y disminuir el estrés laboral.

Los riesgos psicolaborales en el área administrativa de las organizaciones son consideradas de alto riesgo ya que afectan a los trabajadores en cuestiones de salud física, como por ejemplo los dolores de cabeza, dolor lumbar, depresiones y dificultades de concentración durante la jornada laboral, esto causa que las funciones de la empresa se retrasen y generando deficiencia en la compañía. Siguiendo con la especificación de los riesgos psicolaborales significativos una de las consecuencias es el acoso laboral que produce los directivos de la organización a los empleados presionando las entregas de proyectos o documentos generando la inestabilidad emocional del individuo hasta el punto de generar que el personal no cumpla con las entregas correspondientes o afecta la calidad del producto.

Por consiguiente las organizaciones independientemente de las actividades económicas deben estar comprometidas con los trabajadores para obtener un ambiente intralaboral agradable, relacionado con la intervención del riesgo psicolaboral enfocada en actividades que propendan por el mejoramiento de las áreas evaluadas en un nivel bajo y muy bajo dentro del Sistema de Vigilancia Epidemiológica de factores de riesgo psicosocial que se interviene en las áreas administrativas con el fin de disminuir o eliminar las consecuencias negativas para los trabajadores, empresa y medio ambiente de trabajo, generando así mismo resultados en términos de disminución de aspectos negativos en el trabajo como son baja productividad, insatisfacción en trabajo y finalmente en enfermedades profesionales. La identificación de los riesgos ocupacionales debe ser un proceso continuo de todas las empresas el cual debe estar basado en la teoría de la gestión del riesgo a partir del análisis de un ciclo PHVA, este debe ser dinámico y ajustado a cada uno de los sectores del mercado, con el fin de mejorar productividad y las condiciones de las personas que hacen parte de las empresas que están interesadas en mejorar su productividad.

14. REFERENCIAS (BIBLIOGRAFÍA)

1. Fernández, G. R. (2010). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. España. Editorial Club Universitario.
2. Peiro, S. J. M. (2009). Estrés laboral y riesgos psicosociales: investigaciones recientes para su análisis y prevención. España. Universidad de Valencia.
3. Mansilla, I. F. (2012). Manual de riesgos psicosociales en el trabajo teoría y practica.
4. ITACA. (2006). Prevencion de riesgos derivados de la organización y la carga de trabajo. Barcelona.
5. Decreto 1443 de 2014. Ministerio de trabajo, “Por el cual se dictan disposiciones para la implementacion del Sistema de Gestion de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
6. Resolucion 2646 de 2008. Ministerio de la proteccion social, “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.
7. ISTAS. Riesgos psicosociales. <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3185>. Citado 5 de Abril de 2015.
8. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid. 2010
9. Albert, R., Escot, L., Fernández Cornejo, J.A. & Palo, M.T. (2010). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa. Cuadernos de Trabajo. Escuela Universitaria de Estadística. CT02/2010
10. Bernat, A. & Caso, C. (2010). Procedimiento en materia de prevención, resolución y seguimiento actores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Medicina y Seguridad del Trabajo, 56, 124-131.
11. Dalmau, I. (2008) Evaluacion de la carga mental en tareas de control: técnicas subjetivas y medidas de exigencia. Tesis doctoral. Universidad Politecnica de Cataluña. En: <http://www.tesisenxarxa.net/TDX-0214108-115610/>
12. Revista peruana de Medicina Experimental y Salud Publica. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. 2012
13. ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo? Universidad de Utrecht. Holanda.

14. Díaz DL. Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. Rev. CES Salud Pública. 2011.
15. Schaufeli W. Evaluación de riesgos psicosociales y prevención del estrés laboral: algunas experiencias holandesas. Rev de psicología del trabajo y de las organizaciones.
16. Bogota, R. L. (11 de Julioo de 2012). Ley 1562 de 1012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos y se dictan otras diposiciones en materia de Salud Ocupacional. Bogota, Colombia, Bogota: Diario Oficial 48488.
17. Francisco Alvares Heredia, E. F. (2012). Salud Ocupacional y su Prevención. Bogota, Colombia: Ediciones de la U Conocimiento a su alcance.
18. ICONTEC. (2012). Guia para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional (GTC 45). Bogota: Icontec Internacional.
19. (Angulo, 2009). Estrés Laboral y riesgos psicosociales. España
20. Perez, J. H. (2010). Guia de Gestion de Estres laboral. Aranzandi.
21. Rada, C. A. (2004). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem. Bogota: Dianelt.
- 22.Griffiths, T. C. (2005). *Investigacion sobre el estres relacionado con el trabajo* . Belgica Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2005.

15. ANEXOS

--	--	--

dd mm aaaa

Fecha de aplicación:

Número de identificación
del respondiente (ID):

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS TERCERA VERSIÓN

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

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

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la				

función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos				

negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o " no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

--	--	--

dd mm aaaa

Fecha de aplicación:

Número de identificación del
respondiente (ID):

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan					

	hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					

22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis					

	relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

--	--	--	--

dd mm aaaa

Fecha de aplicación:

Número de identificación del
respondiente (ID):

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA A

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					

		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					

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					
----	--	--	--	--	--	--

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					

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					

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.

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

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

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					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					

112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					

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

Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

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					

Fecha de aplicación:

Número de identificación del respondiente (ID):

FICHA DE DATOS GENERALES

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

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

1. Nombre completo:

2. Sexo:

Masculino	
Femenino	

3. Año de nacimiento:

4. Estado civil:

Soltero (a)	
Casado (a)	
Unión libre	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	

Sacerdote / Monja	
----------------------	--

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

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

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

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

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

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

10.

11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
-----------------------	--

Departamento	
--------------	--

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Temporal de menos de 1 año	
Temporal de 1 año o más	
Término indefinido	
Cooperado (cooperativa)	
Prestación de servicios	
No sé	

horas de trabajo al día

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

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

Fijo (diario,	
---------------	--

semanal, quincenal o mensual)	
Una parte fija y otra variable	
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	



dd mm aaaa

Fecha de aplicación:

Número de identificación del respondiente (ID):

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA B

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					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					

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

	trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

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

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

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					

17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos					
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Mi trabajo me exige					

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

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

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

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

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

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

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo					

	tomar en mi trabajo					
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					

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

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

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

	mi trabajo					
48	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

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

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

	ayuda a hacer mejor el trabajo					
--	--------------------------------	--	--	--	--	--

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

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

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los					

	compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo					

	que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
	En mi trabajo tengo					

82	posibilidades de progresar					
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
85	Mi trabajo en la empresa es estable					
86	El trabajo que hago me hace sentir bien					
87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
88	Hablo bien de la empresa con otras personas					

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

Si	
No	

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

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					

ENCUESTA SOBRE EL RIESGO PSICOSOCIAL

CARGO: _____

1. ¿Cuál cree usted que pueden ser los factores que inciden en el riesgo psicosocial en la empresa?
2. ¿Usted cree que los problemas externos a la empresa afectan directamente el cumplimiento de las funciones laborales?
3. ¿Usted que sugiere para hacer un mejor clima organizacional en la empresa?

