

CONDICIONES SOCIO-FAMILIARES ASOCIADAS A LA CARGA LABORAL EN LA  
EMPRESA JD SUMINISTROS E INSTALACIONES S.A.S

PRESENTADO POR:

EMILSE CASTILLO VARGAS  
YUDY ANDREA GUERRERO VALDERRAMA  
SANDRA MILENA MEDINA MÉNDEZ

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN  
GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

DIRECTOR  
YUBER LILIANA RODRÍGUEZ ROJAS  
DRA (c) ADMINISTRACIÓN, MSc EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, Ft.

UNIVERSIDAD ECCI  
DIRECCIÓN DE POSTGRADOS  
BOGOTÁ, D.C  
2016

ACTA DE SUSTENTACIÓN

---

---

---

---

---

PRIMER JURADO

---

SEGUNDO JURADO

## FORMATO CESIÓN DE TRABAJOS DE GRADO PARA PUBLICACIÓN

Nosotros, EMILSE CASTILLO VARGAS identificada con CC No. 52698441 de BOGOTÁ, YUDY ANDREA GUERRERO VALDERRAMA identificada con CC No. 1023921007 de BOGOTÁ y SANDRA MILENA MEDINA MÉNDEZ identificada con CC No. 1010165477 de BOGOTÁ, manifestamos de forma voluntaria, libre, consiente en este documento que dando cumplimiento al Reglamento de Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de la Universidad ECCI cedemos de manera total y sin limitación alguna a la Universidad ECCI los derechos patrimoniales que nos corresponden como autores del proyecto de grado, trabajo final de grado, tesis monografía, trabajo individual de investigación y cualquier otra obra, elemento, creación, desarrollo o máquina que hubiese sido generada en el marco de nuestras actividades académicas para finalizar los créditos universitarios de conformidad con la decisión 351 de 1993 y la Ley 23 de 1982, esto es, el derecho de reproducción, modificación, mejora, extinción, publicación, divulgación, citación, compra, venta, arrendamiento, exposición, y en general todas las acciones que se puedan llevar a cabo con el trabajo final de grado, tesis, monografía, trabajo individual de investigación u obra de creación artística, tecnológica, científica, verbal u escrita, en todas sus modalidades, imagen, fotografía, presentación, libro, conferencia, herramientas y creaciones cedo el derecho de transformación, copia, comunicación, o adaptación, comunicación pública, distribución, reproducción, edición, extinción, mejora, publicación, venta, arriendo en todas sus modalidades, incluso para la producción audiovisual, magnética, científica técnica y, en general, cualquier tipo de explotación que se pueda realizar sobre la creación por cualquier medio conocido o por conocer, del trabajo final de grado denominado CONDICIONES SOCIO-FAMILIARES ASOCIADAS A LA CARGA LABORAL EN LA EMPRESA JD SUMINISTROS E INSTALACIONES S.A.S y de sus productos y derechos conexos en Universidad ECCI, queda por lo tanto facultada para ejercer plenamente los Derechos patrimoniales anteriormente mencionados cuyo uso ha sido autorizado, en su actividad ordinaria de investigación, docencia, innovación, exhibición de máquinas y publicación de obras. La autorización otorgada se ajusta a lo que establecen las decisiones 351 de 1993 y la ley 23 de 1982. Con todo, en mi/nuestra condición de Autor/es me/nos reservo/amos los derechos morales de la obra antes citada con arreglo al artículo 30 de la Ley 23 de 1982. En concordancia suscribo estos documentos en el momento mismo que hago/hacemos entrega del trabajo final a la Biblioteca de la Universidad. Esta cesión se realiza a perpetuidad o por el tiempo máximo que permiten las leyes, sin perjuicio del respeto al derecho moral. Manifiesto que es de mi interés contribuir a la política de la Universidad ECCI de promover la difusión, conocimiento, explotación, aprovechamiento y uso público de la producción intelectual y por esto la cesión se realiza a título gratuito. En consecuencia, no reservo en mi beneficio derecho ni acción legal que pudiese ejercitar por éste concepto en contra de la Institución ya que con la firma de este documento acredito mi pleno consentimiento y voluntad de ejercer la Cesión de Derechos de Autor. Garantizo que no hay ningún tipo de limitación sobre los Derechos Patrimoniales que se ceden en este documento, y si en el futuro se presentaren me comprometo a subsanarlos oportunamente siendo el único responsable por cualquier reclamo que en materia de derechos de autor se le pueda presentar a la Universidad ECCI sobre el producto, obra, máquina, elemento u objeto de esta cesión. PARÁGRAFO: Esta autorización además de ser válida para las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, también lo es para formato digital,

electrónico, virtual, para usos en: red, Internet, extranet, intranet, biblioteca digital y demás para cualquier formato conocido o por conocer.

Firma, huella y cédula.

Firma del Estudiante

Huella

---

NOMBRE: EMILSE CASTILLO VARGAS

CC: 52698441

Firma del Estudiante

Huella

---

NOMBRE: YUDY ANDREA GUERRERO VALDERRAMA

CC: 1023921007

Firma del Estudiante

Huella

---

NOMBRE: SANDRA MILENA MEDINA MÉNDEZ

CC: 1010165477

El presente documento se firma a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ en presencia de testigos. Nota: Todos los integrantes del grupo de trabajo deben firmar este documento sin excepción.

## DEDICATORIA

A todos aquellos que han puesto su fe en nosotras, y a todos los que nos han enseñado las cosas simples de la vida. ¡A todos y cada uno de ellos ahora les pertenece el fruto de nuestro esfuerzo!

## TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS	22
LISTA DE ANEXOS	25
GLOSARIO	27
RESUMEN	28
INTRODUCCIÓN	28
1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	16
2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	16
2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	16
3. OBJETIVOS	17
3.1 OBJETIVO GENERAL	17
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
4. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN	18
4.1 JUSTIFICACIÓN	18
4.2 DELIMITACIÓN	18
5. MARCOS DE REFERENCIA	20
5.1 MARCO TEÓRICO	20
5.2 MARCO CONCEPTUAL	24
5.3 MARCO LEGAL	25
5.4 MARCO HISTÓRICO	26
6. TIPO DE INVESTIGACIÓN	28
7. DISEÑO METODOLÓGICO	29
8. FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN	31
8.1 FUENTES PRIMARIAS	31
8.2 FUENTES SECUNDARIAS	31
9. RECURSOS	32

10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	34
11. RESULTADOS	35
12. CONCLUSIONES	56
13. RECOMENDACIONES	58
BIBLIOGRAFÍA	59
ANEXOS	62

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Normas legales	26
Tabla 2. Puntuación para la población evaluada	30
Tabla 3. Escala de valoración carga laboral	30
Tabla 4. Descripción detallada del personal requerido	32
Tabla 5. Descripción de materiales, suministros y otros	33
Tabla 6. Descripción de los equipos requeridos	33

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfica 1. Dimensión 1: Exigencias Psicológicas	36
Gráfica 2. Dimensión 2: Control sobre el trabajo	37
Gráfica 3. Dimensión 3: Inseguridad sobre el futuro	38
Gráfica 4. Dimensión 4: Apoyo social y calidad de liderazgo	39
Gráfica 5. Dimensión 5: Doble presencia	40
Gráfica 6. Dimensión 6: Estima	41
Gráfica 7. ¿Para realizar bien tu trabajo requieres esforzarte físicamente más de lo que puedes?	42
Gráfica 8. ¿Para realizar bien tu trabajo requieres esforzarte mentalmente más de lo que puedes?	42
Gráfica 9. ¿Necesitas manipular objetos sobredimensionados o pesados?	43
Gráfica 10. ¿Al finalizar la jornada nunca cuentas con energía para realizar otras actividades personales?	43
Gráfica 11. ¿Tu trabajo supera las 48 horas semanales que exige la jornada de trabajo?	44
Gráfica 12. ¿A pesar que tu horario sea fijo, trabajas más de lo que consideras necesario?	44
Gráfica 13. ¿Tu horario de trabajo es por turnos rotativos o sin descansos?	45
Gráfica 14. ¿Tú sabes a qué hora empieza el trabajo pero no sabes a qué hora va a terminar?	45
Gráfica 15. ¿No puedes programar los fines de semana porque es posible que debas trabajar?	46
Gráfica 16. ¿No has podido disfrutar de vacaciones a tiempo por tu trabajo?	46
Gráfica 17. ¿No has podido asistir a actividades familiares o sociales los fines de semana por actividades del trabajo no programadas?	47
Gráfica 18. ¿Tu horario te permite compartir tiempo con tu familia o amigos?	47
Gráfica 19. ¿Has tenido inconvenientes familiares causados por el exceso de trabajo?	48
Gráfica 20. ¿Te has perdido de momentos importantes con tu familia o amigos por el horario de trabajo?	48
Gráfica 21. ¿Sientes que te has bajado de peso desde que empezaste a trabajar?	49
Gráfica 22. ¿El primer día de la jornada semanal no quisieras levantarte porque sientes que no has descansado lo suficiente?	49
Gráfica 23. ¿Sientes dolores de cabeza, estómago o musculares al finalizar la jornada, ocasionados por el exceso de trabajo?	50
Gráfica 24. ¿Tu trabajo requiere tanta atención que no puedes distraer la vista o cambiar de actividad?	50
Gráfica 25. ¿Tu horario te permite estudiar, tener otro trabajo, ir al gimnasio u otra actividad?	51
Gráfica 26. ¿Llegas tan agotado a casa que no tienes tiempo a diario de hablar con tu grupo familiar y conocer las novedades del día?	51
Gráfica 27. ¿Luego de tu jornada, tienes energía como para hacer labores domésticas?	52

Gráfica 28. ¿Has pensado en cambiar tu trabajo por uno con misma paga pero un horario más flexible?	52
Gráfica 29. ¿El pago que recibes por horas extras lo incluyes dentro del presupuesto mensual porque sabes que siempre lo vas a recibir?	53
Gráfica 30. ¿Piensas en las cosas que podrías hacer si tuvieras más tiempo libre	53
Gráfica 31. ¿Desconoces en qué estado se encuentra tu grupo familiar o de amigos por falta de tiempo?	54

## LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. cuestionario para la auto-evaluacion de riesgos psicosociales en el trabajo	62
Anexo 2. Auto evaluación de carga laboral	67

## LISTA DE ILUSTACIONES

Ilustración 1. Definición del comité mixto OIT/OMS

23

## GLOSARIO

Ausentismo: Es la falta al trabajo. El ausentismo puede ser más que un trastorno: puede dar por resultado una reducción drástica de la calidad de los productos y, en algunos casos, causar el cierre completo de una planta de producción. Pero en cualquier organización, cifras de ausentismo que superan los márgenes normales, tienen un impacto directo en su eficacia y eficiencia.

Carga laboral: Es el conjunto de exigencias que debe satisfacer un trabajador para realizar sus actividades profesionales en una jornada laboral.

Condiciones familiares: estructura y patrones interactivos del sistema familiar

Desempleo: incluye a personas que en la semana de referencia no tenían un empleo asalariado o independiente, estaban disponibles para empezar a trabajar. (DANE, 2013)

Estrés: se conoce como las respuestas nocivas, físicas y emocionales que se producen cuando las exigencias del trabajo no corresponden a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador. El estrés en el trabajo puede conducir a una mala salud o una lesión

Factores extra laborales: aquellos factores que teniendo una relación indirecta con el trabajo que el individuo realiza, influye de manera importante en su desempeño profesional, disminuyendo su capacidad de adaptación a las situaciones laborales

## RESUMEN

La empresa JD SUMINISTROS E INSTALACIONES SAS está dedicada al diseño, mantenimiento y montaje eléctrico. Se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá y cuenta con un total de 23 colaboradores. La empresa firma contratos de proyectos con diferentes empresas en el ámbito nacional que deben realizarse en un tiempo determinado que por lo general se deben ejecutar a corto y mediano plazo.

Lo anterior conlleva a reorganizar las condiciones y jornadas laborales de los trabajadores para dar cumplimiento con las fechas de entrega de proyectos. Sin embargo, esta situación desde la percepción de los trabajadores, ha cambiado sus condiciones de trabajo y ha generado afectaciones Socio-Familiares.

Según la Organización Internacional del Trabajo “**condiciones de trabajo**” es el conjunto de variables laborales que pueden influir en la interrelación trabajo-salud. Puesto que cada una de dichas variables es, en principio, susceptible de producir daños a la salud de los trabajadores, es común denominarlas también: “**factores de riesgo laboral**”.

Así mismo, la Carga de Trabajo se entiende como el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral. Causando afectaciones en los trabajadores como agotamiento, ansiedad, bajo estado de ánimo y estrés.

Con esta investigación, se identificaron las condiciones Socio-Familiares asociadas a la carga laboral percibida por los trabajadores de la compañía, a través de la aplicación del Cuestionario para la autoevaluación de riesgos psicosociales en el trabajo COPSOQ ISTAS 21 (2010) y una autoevaluación de carga laboral, de las cuales se formulan recomendaciones para la gestión organizacional de la empresa.

Palabras claves: Carga laboral, factores riesgo laboral, condiciones de trabajo.

## INTRODUCCIÓN

Las compañías prestadoras de servicios se encuentran en una constante competencia por adquirir nuevos contratos en muchas ocasiones sin tener en cuenta su capacidad productiva. Se prioriza cubrir la demanda del cliente a todo costo, sin medir consecuencias que pueden llegar a ser perjudiciales para su rendimiento productivo y financiero.

JD SUMINISTROS E INSTALACIONES S.A.S pertenece al grupo de estas compañías prestadoras de servicios del sector de la ingeniería eléctrica, que busca ser una empresa líder y competitiva capaz de llevar a cabo numerosos contratos a la vez. Sin embargo, esta búsqueda por encabezar el mercado, ha generado un incremento en la carga laboral de los trabajadores, elevándose el número de horas por turno de trabajo, horas extras, trabajo nocturno, imposibilidad de descansos y exceso de actividades en tiempos cortos.

Por lo tanto, lo que se busca es conocer las condiciones Socio-Familiares asociadas a la carga laboral en la empresa JD SUMINISTROS E INSTALACIONES S.A.S, y que de este modo se reconozca que al llevar una gestión organizacional efectiva en su entorno de trabajo, se obtendrá una mejora en la calidad de vida de los trabajadores, calidad en la prestación de servicios y por lo tanto un alto desempeño productivo.

## 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“CONDICIONES SOCIO-FAMILIARES ASOCIADAS A LA CARGA LABORAL EN LA EMPRESA JD SUMINISTROS E INSTALACIONES S.A.S”

## 2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

JD SUMINISTROS E INSTALACIONES SAS, es una empresa ubicada en Bogotá, dedicada a la ingeniería, montajes y mantenimiento eléctrico. Presta sus servicios como contratista a diferentes industrias reconocidas del sector colombiano. Lleva a cabo grandes proyectos de ingeniería y montajes eléctricos, organizando frentes de trabajos para cada proyecto y reestructurando funciones, horarios, traslados, entre otros; para poder dar cumplimiento con las fechas de los contratos.

En la ejecución de estos proyectos se incrementa la carga laboral de los trabajadores ya que se organizan jornadas laborales de domingo a domingo en turnos de 10 a 12 horas con poco descanso. La organización de esta jornada laboral hace que el tiempo libre de los trabajadores sea escaso, no les permite realizar actividades extra laborales como compartir tiempo con la familia, amigos o desarrollar actividades sociales, culturales y deportivas.

“La carga mental viene determinada por la cantidad en un tipo de información que el trabajador debe procesar y manejar en el desempeño de su puesto de trabajo y por el tiempo de que dispone para realizar su tarea” (Sánchez López, 2003, p.45), define que de esta manera se empiezan a presentar diferentes factores como los extra laborales entendidos como condiciones familiares, tareas domésticas, enfermedades, entre otros.

Desde la percepción de los trabajadores, esta carga de trabajo elevada cuando realizan proyectos, hace que se afecte parte de su entorno Socio-Familiar directamente, debido a que su jornada sufre cambios. Por esta razón, este estudio busca conocer las condiciones Socio-Familiares asociadas a la carga laboral.

### 2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son las condiciones Socio-Familiares asociadas a la carga laboral de los trabajadores de la empresa JD suministros e instalaciones SAS?

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar las condiciones Socio-Familiares asociadas a la carga laboral que presentan los trabajadores de la empresa JD Suministros e instalaciones S.A.S

#### 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir la exposición a factores psicosociales de los trabajadores en la empresa JD SUMINISTROS E INSTALACIONES SAS
- Analizar la carga laboral en los trabajadores de la empresa JD SUMINISTROS E INSTALACIONES SAS
- Establecer recomendaciones para el manejo de la carga laboral al interior de la empresa.

## 4. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN

### 4.1 JUSTIFICACIÓN

Con este proyecto de investigación se busca conocer las condiciones Socio-Familiares asociadas a la carga laboral que presentan los trabajadores de la empresa JD Suministros e instalaciones S.A.S a través de la aplicación de un cuestionario de autoevaluación de factores de riesgo psicosociales en el trabajo llamado COPSOQ ISTAS 21 (2010) y una autoevaluación de carga laboral diseñada por el equipo investigador.

De esta manera analizar cómo la carga laboral está influyendo en el entorno Socio-Familiar del trabajador y generar recomendaciones para la gestión organizacional efectiva de la empresa. Se busca también, mejorar las condiciones y calidad de vida de los trabajadores; con el fin de evitar que se presenten efectos negativos a nivel extra laboral. Adicionalmente, un incremento en su desempeño y motivación laboral y que su percepción del ambiente de trabajo sea equilibrado y sano para el desarrollo de sus labores.

Dentro del cumplimiento legal en lo relacionado con Seguridad y salud en el trabajo, JD SUMINISTROS E INSTALACIONES SAS, podría aplicar técnicas, procedimientos o actividades que mejoren la efectividad de la producción sin modificar su jornada laboral, y conlleven a que la economía de la compañía siga siendo sustentable. Así como mantener el reconocimiento competitivo que actualmente tiene en las diferentes industrias con las que se ejecuta contratos.

A su vez, la correcta gestión del capital intelectual, genera un crecimiento personal que permitirá al colaborador tener completo control sobre sus acciones sin exceder el tiempo establecido por el Gobierno Nacional, así como permitir. El manejo autónomo de sus funciones y tiempos dentro de los diferentes proyectos. Lo anterior con un seguimiento por el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que priorice el bienestar físico y emocional del trabajador. De esta manera la empresa minimiza la ocurrencia de accidentes o enfermedades laborales que generan costos, pérdidas a la empresa y perjuicios para el trabajador y su familia.

### 4.2 DELIMITACIÓN

La presente investigación está centrada en las condiciones Socio-Familiares asociadas a la carga laboral de la empresa JD suministros e Instalaciones S.A.S. La investigación se especifica en analizar cómo la carga laboral se puede asociar con su entorno Socio-Familiar, ya que se tienen percepciones por parte de los trabajadores que manifiestan que el cambio en la organización y jornada de trabajo conlleva a presentar un desajuste o desequilibrio en sus relaciones.

Este proyecto se llevó a cabo en Bogotá a 23 trabajadores contratados directamente por la empresa que participan en los proyectos adjudicados.

#### 4.2.1. Tiempo

El tiempo autorizado por la empresa para la aplicación de los instrumentos utilizados en este proyecto se encuentra limitado a los fines de semana, que es cuando se encuentra el grupo completo de trabajadores.

Así mismo, teniendo en cuenta que el grupo investigador trabaja y estudia entre semana se dispone de los fines de semana y en las noches entre semana, para interpretar los resultados obtenidos y generar recomendaciones.

#### 4.2.2. Recursos financieros

En cuanto a la asignación de recursos financieros, el grupo investigador dispone del presupuesto necesario para llevar a cabo el desarrollo de la investigación, teniendo en cuenta que no es un número elevado de personas a evaluar.

## 5. MARCOS DE REFERENCIA

### 5.1 MARCO TEÓRICO

El sector económico del que hace parte la empresa ejecuta grandes proyectos de ingeniería y montajes eléctricos, lo que conlleva a organizar frentes de trabajos para cada proyecto y reestructurar funciones, horarios, traslados, etc. Para poder dar cumplimiento con las fechas de los contratos y es de aquí de donde se desprende el problema a tratar.

Existen varias teorías sobre la carga laboral y las afectaciones que esta trae consigo. Una de las principales se encuentra entre los factores extra laborales que se conoce como familia y es uno de los más importantes debido a que son interrelacionados con el trabajo. Si el trabajador no se encuentra bien a nivel familiar, su desempeño en el trabajo no será el mejor y presentará consecuencias como enfermedades laborales y problemas Socio-Familiares.

Acerca de la carga laboral, una investigación realizada en la Universidad Nacional de Colombia a distancia la asocia, con un estrés que genera emociones negativas, deteriorando en la carga mental y en el estado físico de la persona. Así mismo define alternativas para combatir el tipo de estrés que se presenta y recomendaciones para prevenirlo (2006, p. 28).

La carga de trabajo “es el conjunto de exigencias físicas y exigencias psicológicas, que inciden sobre la persona en el desarrollo de su puesto de trabajo” (ITACA, 2006, p. 110), de lo anterior se puede decir que por esta carga laboral el trabajador puede presentar tanto carga mental como carga física y esta a su vez una influencia en todos los aspectos de la vida del mismo.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo de España, también asocia la carga laboral a un estado físico y psicológico dentro de un tiempo estipulado que en este caso no se conoce como exigencia si no como un requerimiento que se le hace al trabajador. Dichos requerimiento o variables se deben valorizar de manera independiente.

Cuando se presenta carga laboral en el trabajador, también influye la carga mental generada por la condición de la tarea propuesta, riesgos psicosociales y condiciones extra laborales. Se puede entender entonces que la carga laboral es dada por un conjunto de condiciones que interactúan entre sí, que afectan de alguna forma al trabajador y el ambiente en el que se encuentra.

Siendo así el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo de España, menciona que la carga mental es aquel conjunto compuesto por condiciones cognitivas, mentales o intelectuales las cuales están presentes en la jornada laboral y que de alguna manera somete al trabajador a un estado que no es beneficioso para él. Dentro de esta carga se habla sobre el horario y la tarea que debe realizar interactuando con los diferentes medios a su alrededor como lo son las herramientas, ambiente físico, ambiente organizacional entre otros.

La carga mental se puede entender como el factor que viene dado por la condición de la tarea requerida y el desempeño en el puesto de trabajo y el tiempo que se tiene para ejecutarla como lo plantea (Sánchez, 2003, p.92 ). Es de suma importancia rescatar que algunos de los factores

que ocasionan la carga laboral, no se generan por el aumento de tiempo si no por la presión y problemas a los que se somete el trabajador.

Por otra parte, Lara y Sánchez hablan que la carga de trabajo se compone de diferentes categorías como son, carga horaria, carga ambiental, carga del puesto de trabajo entre otras. Cada una de las anteriores es significativa ya que se pueden encontrar los diferentes inconvenientes en la persona y así poderlos controlar. Según lo describen la carga mental de trabajo incluye trabajos en las exigencias psíquicas y sensoriales como lo son la carga visual, auditiva, cognitivas y reflexivas y la toma de decisiones. Estas, aportan para que la salud del trabajador se desgaste más si no son manejadas efectivamente (2007, p.188).

Existen diversos factores que generan la fatiga mental como las exigencias del trabajo, factores individuales y extra laborales como lo indica José María Cortez, donde se encuentran de dichos factores los problemas familiares, enfermedades y tensiones (2007, p. 28). Uno de los factores más significativos para los trabajadores es la familia; Que al no tener una buena relación con ellos por temas del trabajo, la carga mental aumentará así como la afectación en la salud del trabajador.

Por consiguiente la carga laboral trae consigo una carga mental y esta a su vez factores internos y externos del trabajo que afectan a la persona tanto física como psicológicamente hasta el punto de producir una enfermedad.

Acercas de la condición de la tarea como anteriormente se ha venido hablando cabe aclarar que para que se desempeñe de manera adecuada el trabajador debe estar dentro de un ambiente que facilite el desarrollo de la misma y sobre todo un buen manejo por parte del trabajador, así lo indica Henao (2009,p.40). De igual modo Llaneza plantea que la tarea trae consigo exigencias físicas y mentales como se había nombrado anteriormente y que existen dos formas en que se presentan: Las tareas prescritas que se encuentran establecidas en el manual de funciones y las reales que son aquellas que se debe realizar pero que no se encuentran descritas. (2009, p. 260).

Otro de los elementos importantes a nombrar es el horario de trabajo que hace que la carga laboral se incremente. El horario es un tema específico para analizar la carga laboral debido a que según el exceso de este, se puede definir si el trabajador se ve expuesto a esta o simplemente su jornada es extensa. Cuando se presentan horas extras empiezan a formarse condiciones familiares debido a que el trabajador no tendrá el tiempo suficiente para compartir con su familia y esto afecta el desempeño en su labor diaria. Si las anteriores condiciones se presentan de forma continua es necesario hablar de riesgo psicosocial ya que el trabajador está sometido a muchos de los aspectos que este riesgo plantea aunque sólo trate el tema familiar.

La jornada de trabajo no tiene únicamente problemas en cuanto a su duración más o menos adecuada. En el mundo actual los horarios de entrada y salida del trabajo tradicionales hacen difícil compatibilizar en mundo laboral con el familiar. Son muchas las parejas en las que trabajan ambos cónyuges, lo que complica la necesidad de disponer a lo largo de la semana de cierto tiempo libre (Fernández, 2008, p.161).

En esta época las responsabilidades se dividen entre las dos personas que forman una pareja o una familia. La carga de trabajo puede estar dada de igual manera para ambas partes y pueden sufrir así los mismos problemas. Es importante establecer un horario en las compañías y tener en

cuenta la calidad física y mental de la persona, para así mismo asignarle tanto tareas como horas. Según lo descrito se dice que las personas que trabajan en la noche presentan más problemas y el cansancio es mayor, afectando la salud del trabajador. Por esta razón, es necesario intervenir en los diferentes descensos que podría tener el trabajador y buscar alternativas para disminuir el riesgo y que la producción en las empresas no decaiga sino al contrario aumente.

A causa de la carga laboral, las condiciones de la tarea, el horario y demás factores se puede presentar en el trabajador una sobrecarga laboral entendida por Gil-monte y Moreno, como una responsabilidad alta que genera un estrés significativo y en la que los diversos factores pueden incrementar el agotamiento emocional y físico de los trabajadores (2007. p. 78). La sobrecarga laboral es entonces el máximo esfuerzo hasta el punto de agotamiento que la persona puede dar en sus diferentes labores y que trae como consecuencia afectación en la salud del trabajador. Por esta y otras razones las personas se frustran y prefieren renunciar a un trabajo donde tanto el clima laboral y personal no es apto para ellos.

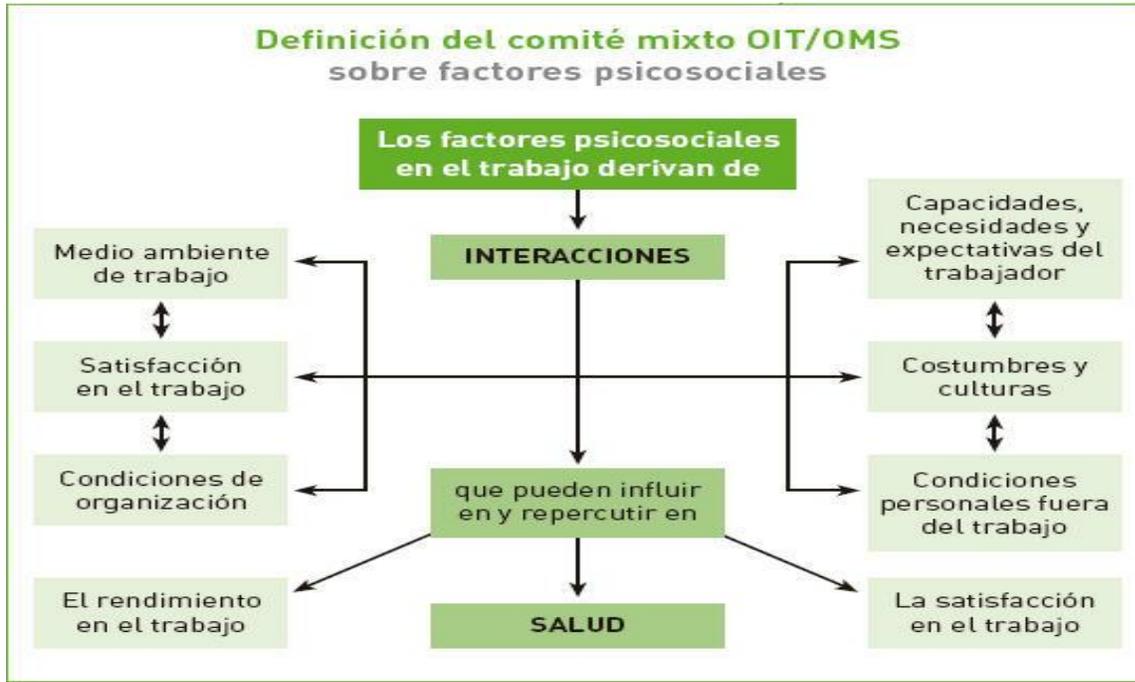
Con respecto al riesgo psicosocial se puede decir que se relacionan con la organización del trabajo, así como las relaciones intrapersonales como lo explica Grau (2006.p.56), este riesgo suele ser difícil de interpretar en la medida en que el trabajador presente una salud deteriorada y no se especifique a que factor esté asociada, es decir que no se sepa de donde parte el problema.

La evaluación de los riesgos psicosociales forma parte del proceso de evaluación de riesgos que exige la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siendo su objetivo mejorar la seguridad y salud de los trabajadores. Existen diferentes instrumentos que se utilizan para medir los riesgos psicosociales en el entorno laboral entre los que se encuentran los cuestionarios, inventarios o escalas, las listas de control, datos administrativos, entrevistas, grupos de discusión y descripción del puesto de trabajo. Los más utilizados son los cuestionarios, ya que presentan más ventajas que el resto de mediciones: están estandarizados, se obtienen puntuaciones objetivas, se pueden aplicar a un amplio rango de población, resulta más fácil analizar e interpretar los datos al simplificarse los procedimientos informáticos, se ahorra tiempo al evaluar y se facilita la confidencialidad (Padilla, González, y Pérez, 1998.p.116)

En el proyecto se manejaran el instrumento de evaluación COPSOQ Ista 21, 2010 versión corta, para identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo.

Según la Organización Mundial de Salud los riesgos psicosociales consisten en la interacción de varios factores tanto fuera como dentro del trabajo las cuales pueden influir en la salud, experiencias, rendimiento y satisfacción del trabajador.

Ilustración 1. Definición del comité mixto OIT/OMS



Fuente: Informe de comité Mixto sobre medicina del trabajo Factores psicosociales en el trabajo (1984).

Como se puede observar en la anterior figura las interacciones que se relacionan se encuentran descritas por el trabajo y las condiciones personales que a su vez deterioran el rendimiento y satisfacción del trabajador.

Dentro de los factores ligados al trabajador se encuentran los elementos afectivos y psíquicos, estos constituyen la forma personal del trabajador de percibir su trabajo, lo que el trabajo significa para él, sus niveles de aspiración, confianza en sí mismo, motivación, así como sus actitudes y estilos de reacción (Santibáñez y Sánchez, 2007, p.189).

Lo anterior significa que el trabajador por más pesada que sea la labor va a realizarla para sentirse superado y alcanza diferentes anhelos o aspiraciones o simplemente por cumplirle a la organización.

Como se ha dicho existen factores personales que desencadenan en la labor diversos problemas; en este caso el factor principal es el familiar. Existen variables o condiciones en el ámbito familiar como lo son la economía, transporte, alimentación, tiempo de compartir entre otros, que hacen parte de cada persona. Dichas variables pueden verse afectadas debido a la dedicación y empeño excesivo que las personas tienen en el trabajo y no sólo eso sino el tiempo escaso con el que cuentan para su entorno familiar y social.

El hombre tiene un tiempo social que le dedica al hogar como lo afirma Javier Agudo, la familia, las compras, los hijos, entre otros. Comenta que en los turnos de noche aumenta el deterioro de sus relaciones sociales debido a la carga laboral empleada generando problemas de salud según la duración de la labor en cada periodo. Es necesario aclarar que no únicamente el turno de noche

deteriora el entorno sino también la cantidad de días y horas que se deben laborar adicionales a las funciones del trabajo (2014, p.921).

Se pueden presentar dos tipos de conflictos: el primero familia-trabajo que comprende todas aquellas condiciones que se encuentran de manera inestable en el ámbito familiar y que conllevan a que el trabajador desempeñe sus labores mal. El segundo trabajo-familia donde la carga de trabajo hace que las relaciones familiares sean minuciosas y le cause molestias al trabajador en su vida personal, así la interacción de estos conflictos harán que el estado físico y psicológico del trabajador empeore y así mismo la salud.

En épocas anteriores la carga de trabajo solo se reflejaba en el hombre como tal, era él quien tenía el deber de trabajar para llevar el sustento al hogar, hoy en día la historia ha cambiado un poco en varios países, el sexo femenino también empieza a laborar y a desarrollar una carga de trabajo igual o mayor que el hombre, uniendo los dos factores principales familia y trabajo. María del pilar Sánchez explica que en el caso de las mujeres trabajadoras los factores extra laborales cobran relevancia como determinantes de la carga laboral debido a que la mujer realiza en un alto porcentaje las tareas domésticas y cuidado de los hijos así como el desempeño en el trabajo ocasionando alteraciones como mareos, insomnio, desmotivación entre otros (2003, p.60).

El reto de conciliar la vida familiar y la vida profesional afecte tanto a los hombres como mujeres, es innegable que, hasta el momento, es un problema que le ha tocado resolver, básicamente, a estas últimas, que han soportado no solo la carga de la doble jornada que produce esta situación, sino que también los efectos que esto implica en su acceso al empleo (López y Acereda, 2007, p. 131).

Es evidente que la carga laboral afecta más a las mujeres debido a que ellas se hacen cargo de más tareas; el trabajo y el hogar, pero no se puede descartar que según se presenten los factores la carga laboral se da tanto en los hombres como mujeres.

En conclusión, la carga laboral afecta todas las situaciones del trabajador y ayuda a que aquellas condiciones negativas en el ámbito familiar se desarrollen más. La carga mental empieza a aumentar dejando la salud del trabajador en un estado crítico de tratar.

## 5.2 MARCO CONCEPTUAL

En una gran variedad de empresas se presentan condiciones que son degenerativas para los empleados según los procesos o las actividades que en cada una de ellas se desarrollan. Al interior de este proyecto investigativo surgen dos temas presentados a continuación:

Como se nombró anteriormente los procesos sobrecargados de tareas o tiempo traen consigo diferentes condiciones en el trabajador. En este caso se trata sobre el factor extra laboral: la familia, que en algún momento puede representar en la labor de la persona una disminución de la productividad o simplemente estrés laboral, debido a la falta de atención del trabajador a ella. Los dos temas significativos que se encuentran en este problema son la carga laboral y las

condiciones familiares que presentan los trabajadores por los turnos y días laborales asignados en la empresa.

La carga de trabajo se define como “el conjunto de exigencias que debe satisfacer un trabajador para realizar sus actividades profesionales en una jornada laboral” (Santibáñez, y Sánchez, 2007, p.187), por lo anterior se puede decir que cada trabajador tiene asignadas diferentes tareas en cierto tiempo y que se asignan teniendo en cuenta el nivel profesional que tengan, así se puede tener una idea de los trabajadores que tienen una carga laboral más alta y con más exigencia

Los factores familiares son conocidos como aquellas interacciones entre las diferentes partes de este entorno y que generan en la persona tanto buenas condiciones psicológicas como malas, dependiendo del desarrollo de estas y la influencia que se adapte en cada individuo.

Algunos de los aspectos externos que afectan al trabajador son la calidad de vida de la persona, problemas sociales, problemas familiares y todo tipo de problemática de índole social, todas las anteriores características pueden repercutir en la salud del trabajador. Hay una razón de suma importancia para considerar el conflicto trabajo familia o sociedad, como un riesgo psicosocial laboral relevante y con repercusiones acusadas, ambos elementos ocupan momentos centrales de la identidad de la persona actual u ocupan mayoritariamente el uso del tiempo disponible. Ambos elementos son los referentes más determinantes de la vida personal en todas sus manifestaciones, por lo que la interacción entre ambos tiene un valor crítico central. La conciliación trabajo familia nunca ha sido un tema fácil. El conflicto familia trabajo aparece cuando las presiones de la familia y el trabajo son incompatibles (Greenhaus y Beutell, 1985, p.76).

Por tanto se puede decir que la carga de trabajo afecta de forma importante el factor familiar y este a su vez la labor del trabajador debido a que estos aspectos pueden desmejorar el desempeño del mismo.

### 5.3 MARCO LEGAL

Los factores de riesgo en las organizaciones son importantes para los trabajadores, los directivos y la sociedad en general. A nivel nacional se han establecido decretos, declaraciones, tratados, resoluciones y leyes que apoyan el desarrollo integral del ser humano tanto social como laboral. Existen diferentes normas que regulan el tema de la carga laboral y los diferentes factores asociadas a este, el trabajo en sí según normas colombianas y los riesgos psicosociales que se puedan asociar. Según lo anterior las normas aplicables son:

Tabla 1. Normas legales

Norma	Año	Quién la expide	Qué regula
Código sustantivo del trabajo	1950	Secretaría General	Artículo 10 - igualdad de los trabajadores y las trabajadoras
Resolución 2400	1979	Ministerio de trabajo y seguridad social	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
Ley 100	1993	Congreso de la república de Colombia	Seguridad social integral
Decreto 1295	1994	Ministro de gobierno	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
Ley 776	2002	Congreso de la república de Colombia	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales
Ley 1010	2006	Congreso de la república de Colombia	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
Resolución 2346	2007	Ministerio de la protección social	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales
Resolución 2646	2008	Ministerio de protección social	Factores de riesgo psicosocial
Ley 1562	2012	Congreso de la república de Colombia	Esta ley menciona las principales modificaciones del nuevo Sistema de Riesgos Laborales
Decreto 1477	2014	Presidente de la república de Colombia	Tabla de Enfermedades Laborales

Fuente: Autoras (2016)

#### 5.4 MARCO HISTÓRICO

Desde muchos años atrás se ha estudiado la carga laboral en el trabajo y las condiciones asociadas a esta que conllevan a problemáticas del empleado tanto en su desempeño como su vida social. Desde Marx se habla de los componentes del trabajo y como este interactúa entre la labor y el hombre generando los diferentes procesos en las empresas (1844, p.173). Por otro lado Smith y Carayon planteaban que en el trabajo equilibrado se encontraban diferentes elementos

como la persona, la tarea, herramientas tecnológicas, ambiente físico entre otros y que teniendo en cuenta la interacción de estos y la carga que puede ocasionar en la persona traerán consecuencias fisiológicas y psicológicas que conlleven a que la salud de la persona se desestabilice y empiecen a presentarse complicaciones en cada factor de su vida (1989, p. 63). Así mismo muchos autores describen la carga laboral como tareas que agotan tanto físico como psicológicamente al trabajador y que a su vez generan estrés afectando su estado de salud y generando que los problemas empiecen a desarrollarse formando no sólo consecuencias en la persona sino también para la empresa en cuanto a la producción de la misma.

En el ámbito global existen diferentes investigaciones que tratan el tema de carga laboral y las consecuencias que estas traen, por ejemplo en Buenos Aires se desarrolla sobre el trabajo y el ambiente familiar como factor extra laboral en donde se pretende dar a conocer la interacción de estos y la importante participación que tienen en la baja producción laboral y la alta tasa de ausentismo (2012, p.4). Como se describe anteriormente el problema que genera la carga laboral se ve identificado en la familia y esta a su vez en la salud del trabajador por tanto es necesario desarrollar actividades que disminuyan estos factores y que sean convenientes tanto para las organizaciones como para el trabajador.

En Colombia, según la II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos, publicada en el 2013; indica que dentro de los agentes y riesgos del centro de trabajo más relevantes se encuentran después de los ergonómicos, los psicosociales que incluyen la carga laboral (2013, p.31). Del total de actividades que desarrolla una empresa para la promoción de prevención, solamente el 4.2% es destinado a la prevención del riesgo psicosocial (2013 p.55).

En empresas de producción la carga depende de la cantidad del producto a entregar aunque esta se desarrolla en la mayoría de empresas que tengan como autoridad a una persona que psicológicamente afecte a los trabajadores, estos factores pueden darse por acoso laboral, reglamentado en el país por la Ley 1010 de 2006, que intenta prevenir el acoso y la Resolución 2646 de 2008 que trata todo el tema de factores psicosociales, muy importante para manejar todos los temas que sobrevengan del trabajo como los factores externos de los cuales se nombra el factor familia y las condiciones derivadas que se presentan por esta carga laboral.

## 6. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para conocer las condiciones Socio-Familiares asociadas a la carga laboral de los trabajadores de la empresa JD suministros e instalaciones SAS, se llevará a cabo una investigación cuantitativa, que consiste en conocer y describir el comportamiento de esta condición y su interrelación.

La investigación cuantitativa, se caracteriza por tener un planteamiento dentro de unos límites definidos. Este se mide utilizando métodos estadísticos. El proceso para este tipo de investigación, permite extraer deducciones secuenciales y probatorias analizando una realidad objetiva. Adicionalmente, facilita generalizar los resultados y mantener el control sobre la situación a examinar; brindando precisión y oportunidad de predicción (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.37)

Para este fin, se evaluarán variables a las que se les pretende encontrar un efecto o dependencia. En este caso, la condición Socio-Familiar y la carga laboral. Su contexto se identificó de acuerdo con el grupo trabajador y los resultados obtenidos generaron un posterior análisis en el que se determinó si están o no relacionadas las variables.

Debido a la cantidad de trabajo y el límite de tiempo para la recolección de información; los datos se obtuvieron en un solo momento, en un tiempo único (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 5). El instante seleccionado es durante una capacitación en medio de la ejecución de varios proyectos, en los que se sometió al personal a largas jornadas de trabajo.

## 7. DISEÑO METODOLÓGICO

El diseño de esta investigación es transversal, también llamado transeccional perteneciente a los diseños no experimentales; es decir a la recolección de datos que se lleva a cabo en un único momento y que tiene como objetivo describir variables y analizar su incidencia ((Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 154). En este caso, identificar las condiciones Socio-Familiares a un grupo de trabajadores de una empresa determinada durante la ejecución de un proyecto.

Su alcance es descriptivo; quiere decir que el objetivo de la investigación fue identificar las variables relacionadas con las condiciones Socio-Familiares asociadas a la carga laboral en una población específica, para dar cumplimiento a este propósito se uso un cuestionario y una autoevaluación.

Para el desarrollo de esta investigación, se implementaron dos técnicas de recolección de información: Inicialmente, la aplicación de la versión corta del cuestionario para la autoevaluación de riesgos psicosociales en el trabajo COPSOQ ISTAS 21 versión 1.5 del 2010 y luego una autoevaluación de carga laboral diseñada por el equipo investigador.

COPSOQ ISTAS 21, es una herramienta utilizada a nivel internacional para investigar, evaluar y prevenir los riesgos psicosociales. Creada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud en el año 2000 (De allí su nombre), originalmente para Dinamarca y luego a nivel internacional traducida en más de 25 lenguas (Kristensen, 2010; p. 38)

Es la versión castellana del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) del que ya se ha publicado la 2ª versión (Pejtersen, Kristensen, Borg, & Bjorner, 2010). En su elaboración han participado especialistas de distintas instituciones y en 2010 se ha publicado la versión 1.5 que introduce algunas mejoras (Moncada, Llorens, Navarro, & Kristensen, 2005; Moncada & Llorens, 2006).

Su objetivo es medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo, incluyendo escalas para evaluar la salud en general y el estrés, a través de 38 preguntas agrupadas en 6 apartados o dimensiones, que pueden ser evaluadas de 0 a 4 dependiendo de la frecuencia que considere el evaluado (Ver Anexo 1).

Los seis grandes factores del Cuestionario son: (1) exigencias psicológicas, que se refieren a ritmo e intensidad de trabajo, exceso de carga laboral, falta de tiempo y conflictividad en las demandas; (2) trabajo activo y desarrollo de habilidades, son las dos dimensiones del concepto de control sobre el trabajo (muy importante en relación a la salud), siendo un alto nivel de control en el trabajo la base para el trabajo activo y el aprendizaje (Karasek, 1979); (3) apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, se refieren a que el trabajador tiene posibilidades de relacionarse, tener sentimiento de grupo y se valoren los diferentes roles que se ejercen en el trabajo que pueden no estar muy claros y generar problemas (Eriksen, Tamb, & Knardahl, 2006). Esta dimensión es equivalente a la escala apoyo social del modelo Demanda-Control (Jhonson & Hall, 1988). El siguiente factor son (4) las compensaciones del trabajo, que se refieren al control de estatus, la estima y el salario (Siegrist, 1996). Por último, la dimensión (5) doble presencia,

que hace referencia a la necesidad de responder tanto a las demandas del trabajo asalariado como a las del doméstico-familiar, situación que puede afectar a la salud negativamente y (6) Inseguridad sobre el futuro: se refiere a la preocupación por los cambios de condiciones de trabajo no deseados o la pérdida del empleo.

Para determinar los resultados, se suma el puntaje obtenido en cada dimensión y se clasifica según la siguiente tabla:

Tabla 2. Puntuación para la población evaluada

<b>Dimensión psicosocial</b>	<b>Favorable</b>	<b>Intermedio</b>	<b>Desfavorable</b>
1 Exigencias psicológicas	De 0 a 7	De 8 a 11	De 12 a 24
2 Control sobre el trabajo	De 26 a 40	De 19 a 25	De 0 a 18
3 Inseguridad sobre el futuro	De 0 a 4	De 5 a 9	De 10 a 16
4 Apoyo social y calidad de liderazgo	De 32 a 40	De 25 a 31	De 0 a 24
5 Doble presencia	De 0 a 2	De 3 a 6	De 7 a 16
6 Estima	De 13 a 16	De 10 a 12	De 0 a 9

Fuente: Autoras (2016)

Los resultados permiten describir la exposición a los factores psicosociales de los trabajadores con una visión global y generalizada.

Para analizar la carga laboral en los trabajadores específicamente, el equipo investigador diseñó una encuesta de 25 preguntas (Ver Anexo 2), en donde se evalúan situaciones de la vida cotidiana y se da la oportunidad al trabajador para determinar la frecuencia de ocurrencia de acuerdo con la siguiente escala:

Tabla 3. Escala de valoración carga laboral

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
4	3	2	1	0

Fuente: Autoras (2016)

Finalmente con los resultados de las dos herramientas, se pretende identificar las condiciones Socio-Familiares asociadas a la carga laboral que presentan los trabajadores. De allí, establecer recomendaciones para el manejo de la carga laboral, que se espera a futuro sean implementadas por la empresa para gestionar este factor de riesgo y que se logre un equilibrio ente el entorno laboral – trabajador y entorno Socio-Familiar.

## 8. FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN

### 8.1 FUENTES PRIMARIAS

En el proyecto para la obtención de datos se necesitó tanto el apoyo de la organización como el de las personas que trabajan en ella, en este caso 23 trabajadores que son la muestra de la investigación. También se tuvo en cuenta que algunos de los trabajadores han presentado síntomas que ponen en duda las condiciones de la labor.

Las técnicas utilizadas para esta recolección se basan en investigación cuantitativa transversal descriptiva desarrollada en las siguientes herramientas:

- Cuestionario ISTAS 21, 2010 Versión corta: esta metodología se realiza personalmente a los trabajadores y se recolectan datos acerca de los factores psicosociales a los cuales están expuestos en las labores diarias.
- Autoevaluación: esta metodología permite analizar y observar la carga laboral que tienen los trabajadores en la empresa y su afectación en las condiciones Socio-Familiares.
- Análisis de documentos: se analizó el cuestionario y la autoevaluación aplicadas en la empresa y se generó un resultado acerca del problema de la presente investigación. Seguido a ello, se establecieron recomendaciones para la mejora de los aspectos relacionados con las variables centrales de estudio, para que la empresa pueda aplicarlas.

### 8.2 FUENTES SECUNDARIAS

Las fuentes secundarias utilizadas para el presente proyecto son investigaciones anteriores que desarrollan el tema de carga laboral y su afectación en factores familiares, también son utilizados diferentes libros que dan el significado de carga laboral, factores familiares, factores extra laborales, estrés entre otros y que sirvieron como fundamento para el desarrollo de la investigación. Dichas fuentes se encuentran descritas en el proyecto y referenciadas en la bibliografía.

## 9. RECURSOS

Para la elaboración y ejecución del presente proyecto se requirió del tiempo de los autores presentes, equipos y otros gastos como papelería, energía, fotocopias que se detallan a continuación:

Tabla 4. Descripción detallada del personal requerido

<b>No</b>	<b>Nombres y apellidos</b>	<b>Profesión básica</b>	<b>Función básica dentro del proyecto</b>	<b>Dedicación Hora/semana</b>	<b>Duración Semanas</b>	<b>Costo</b>
1	Emilse castillo	psicóloga	Conocimiento riesgos psicosociales y de la empresa	10	25	\$1.562.500
2	Sandra medina	Ingeniera industrial	Desarrollo del proyecto	10	25	\$1.562.500
3	Yudy guerrero	Ingeniera industrial	Desarrollo del proyecto	10	25	\$1.562.500
4			Asesor	3	8	\$960.000
<b>TOTAL</b>						<b>\$5.647.500</b>

Fuente: Autoras (2016)

Los gastos de personal incluyen la hora/costo de la docente que presentaron asesoría y tutoría para el desarrollo de éste proyecto. De igual manera se calculó hora profesional de los autores de la investigación.

Tabla 5. Descripción de materiales, suministros y otros

<b>Material /suministro</b>	<b>Justificación</b>	<b>Costo</b>
Energía eléctrica	Consumo de energía por utilización de portátiles	\$ 20.000
Papelería	Encuestas	\$ 7.000
Visitas	Visitas a la empresa para aplicar encuestas	\$ 4.000
Internet	Uso para búsqueda de información	\$ 20.000
Cd	Proceso de grado	\$5.000
<b>TOTAL</b>		<b>\$ 56.000</b>

Fuente: Autoras (2016)

Para los recursos utilizados en suministros fue necesario detallar el costo en el que se invirtió para poder avanzar en el proyecto y así obtener los resultados esperados.

Tabla 6. Descripción de los equipos requeridos

<b>Descripción del equipo</b>	<b>Propósito fundamental del equipo en el proyecto</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Costo</b>
Portátil Lenovo	Avances del proyecto	250 Horas	\$ 46.000
Portátil sony	Avances del proyecto	250 horas	\$ 46.000
Portátil sony	Integración proyecto final	300 horas	\$ 50.000
<b>TOTAL</b>			<b>\$142.000</b>

Fuente: Autoras (2016)

Dentro de los gastos por equipo se contemplaron los costos de los computadores portátiles propios de los autores del presente proyecto.

Nuestro proyecto requirió una inversión total de \$ 5.845.500 de los cuales el costo más alto se encuentra por el personal requerido para el desarrollo del presente proyecto.

## 10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES



Fuente: Autoras (2016)

## 11. RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados de la investigación. En primer lugar, se indican los resultados obtenidos con la aplicación del Anexo 1. cuestionario para la auto-evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, cuestionario COPSOQ ISTAS 21, 2010, versión corta que se divide en 6 dimensiones: Exigencias psicológicas, el control sobre el trabajo, inseguridad sobre el futuro, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima, los cuales se describen en las siguientes gráficas.

En segundo lugar se encuentran los resultados de la autoevaluación de carga laboral compuesta por 25 ítems donde su objetivo principal fue analizar factores como: agotamiento físico, agotamiento mental, organización de la jornada laboral, tiempo libre para compartir con familia, amigos y realizar otro tipo de actividades fuera del trabajo e inconvenientes familiares causados por el exceso de trabajo.

En tercer lugar teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el cuestionario COPSOQ ISTAS 21, la autoevaluación de carga laboral y las observaciones realizadas en campo por la persona de seguridad y salud en el trabajo de la empresa; se describen las recomendaciones para la mejora de la carga laboral para incidir positivamente en las condiciones Socio-Familiares de la población trabajadora estudiada.

### **Hallazgos globales de la investigación**

Con los resultados del cuestionario de autoevaluación de riesgos psicosociales ISTAS 21 y la autoevaluación de carga laboral se encontró que los trabajadores de la empresa JD SUMINISTROS E INSTALACIONES SAS, presentan factores de riesgo psicosocial relacionados principalmente debido a la carga laboral debido a la organización y funcionamiento interno de la empresa. Esta situación se refleja en la cantidad de trabajo y el tiempo limitado para la realización de las tareas, excediendo las jornadas laborales y sin que el personal pueda tomar descansos.

- Debido a esta modificación de su jornada laboral hace que los trabajadores cuenten con un tiempo muy reducido para realizar actividades de otro tipo fuera del trabajo, en la mayoría de casos no han podido tener vacaciones a tiempo, poco tiempo para compartir con familia o amigos y no participar en momentos o fechas importantes con su entorno Socio-Familiar y que no puedan programar actividades sociales los fines de semana porque en la ejecución de proyectos es casi obligatorio trabajar fines de semana.
- En cuanto a las condiciones de la tarea se observa que su trabajo exige un esfuerzo físico lo que hace que se presente agotamiento muscular al finalizar la jornada, donde algunos trabajadores manifiestan dolores lumbares, debilidad general y en algunos casos sientan un agotamiento tan fuerte de no querer trabajar el primer día de la semana ya que sienten que no han descansado lo suficiente. Este agotamiento físico también los lleva a tener falta de motivación para realizar otras actividades de tipo doméstico o social. También

se exige un esfuerzo mental para llevar a cabo la ejecución y desarrollo de los proyectos ya que en muchos casos deben dibujar, interpretar y analizar planos, diagramas, flujogramas, etc., esto hace que en ellos recaiga una responsabilidad en la ejecución del proyecto y a su vez que genere presión, ansiedad y temor.

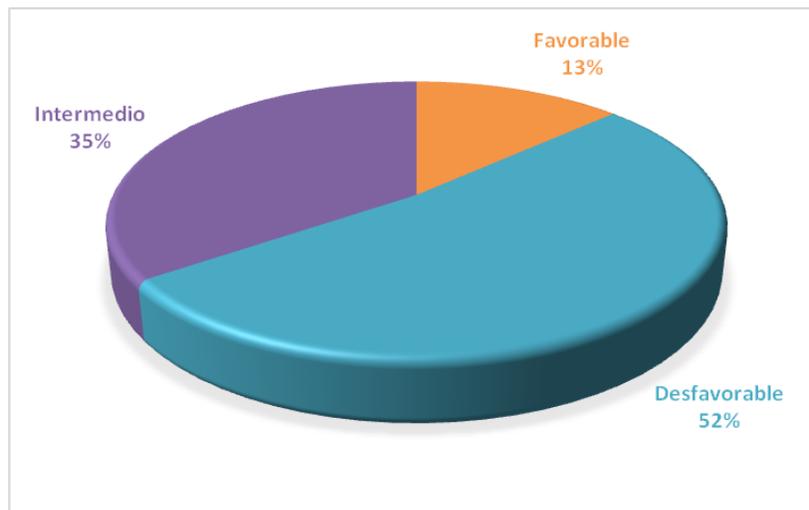
- Lo anterior hace que el ambiente de trabajo no sea el más sano y armónico para el trabajador, quien comienza a somatizar esta situación con efectos fisiológicos como dolores de estómago, cabeza o musculares al finalizar la jornada, ocasionados por el exceso de trabajo.

## Hallazgos cuestionario COPSOQ ISTAS 21

A continuación se presentan los resultados detallados por dimensión:

Las exigencias psicológicas refieren al volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para realizarlo y a la transferencia de sentimientos en el trabajo (Cuestionario COPSOQ ISTAS 21, 2010). A continuación se presentan los resultados del grupo de preguntas de la 1 a la 6 de acuerdo con el apartado 1, que evalúa las exigencias psicológicas.

Gráfica 1. Dimensión 1: Exigencias Psicológicas



Fuente: Autoras (2016)

Considerando la información presentada (Véase gráfica No. 1), se evidencia que el 52% de la población evaluada, se encuentra en la clasificación desfavorable, indicando que su afectación sentimental y psicológica por la exigencia de su trabajo es alta. La puntuación oscila entre 12 y 24 puntos.

Para el manejo de este riesgo, la empresa podría analizar cómo se lleva a cabo el proceso y determinar si es viable una optimización. Es necesario analizar la disposición de herramientas y

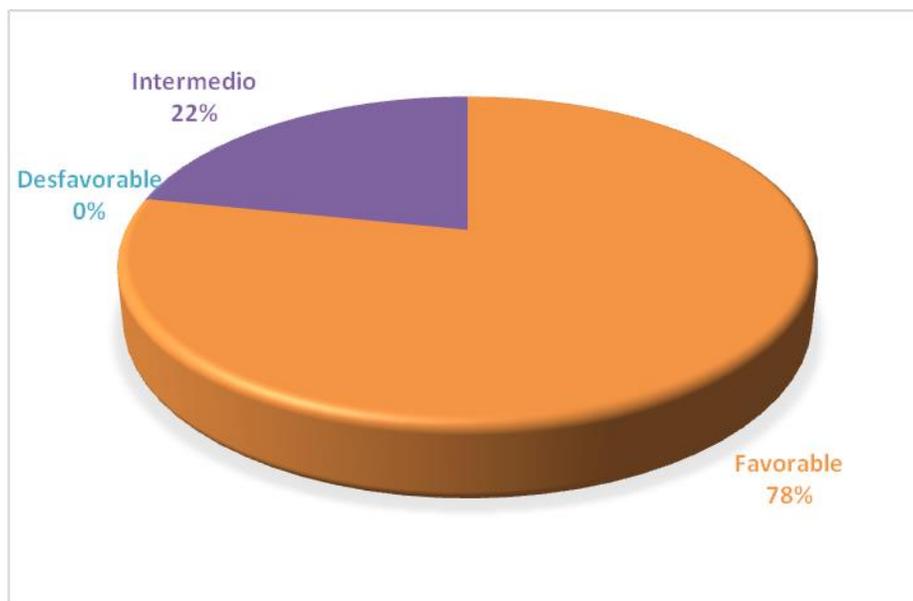
materiales utilizados y verificar qué impacto tienen en la cantidad de tiempo que requiere una actividad.

De igual manera, evaluar si es viable reducir la cantidad de carga laboral por persona; integrando personal al grupo de trabajo, disminuyendo la jornada laboral (Tiempo de exposición), revisando los tiempos asignados a tareas puntuales o mejorando la planificación del trabajo.,

Por último, se podría formar al personal para el manejo del estrés y las emociones con el fin que consigan manejar las exigencias emocionales de forma que no afecte su salud.

El control sobre el trabajo se refiere al margen de autonomía en la forma de realizar el trabajo y a las posibilidades que se dan de aplicar habilidades y conocimientos y desarrollarlos (Cuestionario COPSOQ ISTAS 21, 2010). En la siguiente gráfica, se presentan los resultados obtenidos en las preguntas de la 7 a la 16 correspondientes al apartado 2.

Gráfica 2. Dimensión 2: Control sobre el trabajo



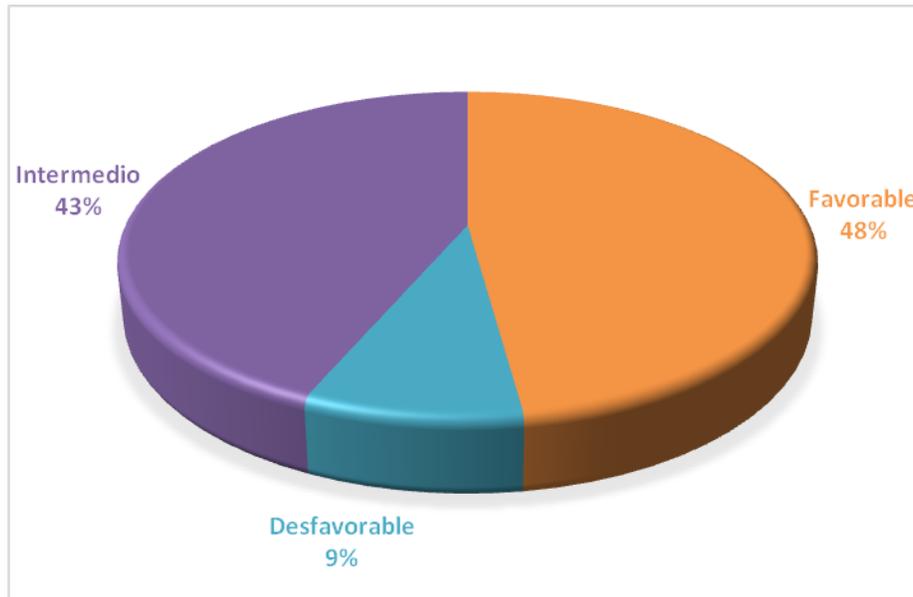
Fuente: Autoras (2016)

En la observación de este riesgo sobre la autonomía, se refleja que es mínimo teniendo en cuenta que el 78% de la población evaluada considera que puede realizar su trabajo aplicando sus habilidades y conocimientos.

Esta dimensión evalúa la influencia del empleado sobre su propio trabajo, la iniciativa, el aprendizaje y el sentido de sus tareas.

En la sexta dimensión se evalúa la Inseguridad sobre el futuro; se refiere a la preocupación por los cambios de condiciones de trabajo no deseados o la pérdida del empleo según el apartado 3 del cuestionario COPSOQ ISTAS 21, 2010, contenido de las preguntas 17, 18, 19 y 20.

Gráfica 3. Dimensión 3: Inseguridad sobre el futuro



Fuente: Autoras (2016)

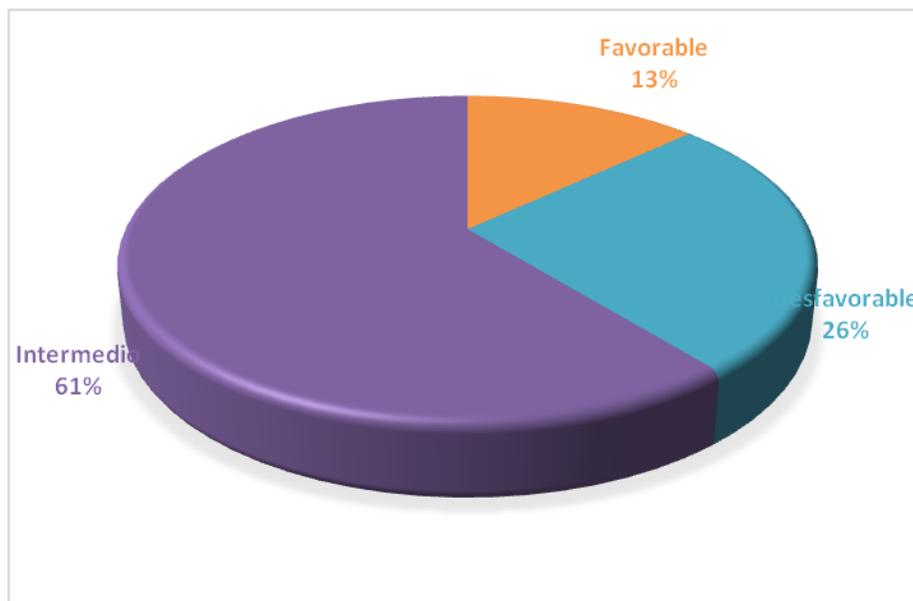
La gráfica anterior permite inferir que el 48% del personal siente que su empresa le ofrece seguridad en su puesto de trabajo, no teme por la pérdida de su empleo o cambios que puedan poner en riesgo su estabilidad laboral. Sin embargo a pesar de ello, el 43% se encuentra en un estado intermedio de afectación y el 9% en estado desfavorable que puede llegar a ser nocivo para su salud.

Teniendo en cuenta que la puntuación favorable no cubre a la mayoría del personal; en general, este riesgo requiere atención ya que los estados de preocupación tienen una afectación psicosomática que puede desbordarse en enfermedades gastrointestinales o falta de sueño, generando ausentismos por enfermedad general o accidentes de trabajo.

Para el control de este riesgo, se sugiere que la empresa concilie previamente junto con sus trabajadores los cambios que puedan presentarse en el trabajo, como cambios de jornada o turno, reasignación de funciones, salario y otros; Permitiendo que los trabajadores se sientan parte de las decisiones y no se tomen como imposición.

El apoyo social y calidad de liderazgo es la cuarta dimensión que evalúa el cuestionario COPSOQ ISTAS 21, 2010. En este grupo se valora la percepción del apoyo por parte de superiores y compañeros para el desarrollo de las funciones. Se consulta sobre la calidad en la comunicación y la efectividad de la información que fluye a través de ella.

Gráfica 4. Dimensión 4: Apoyo social y calidad de liderazgo



Fuente: Autoras (2016)

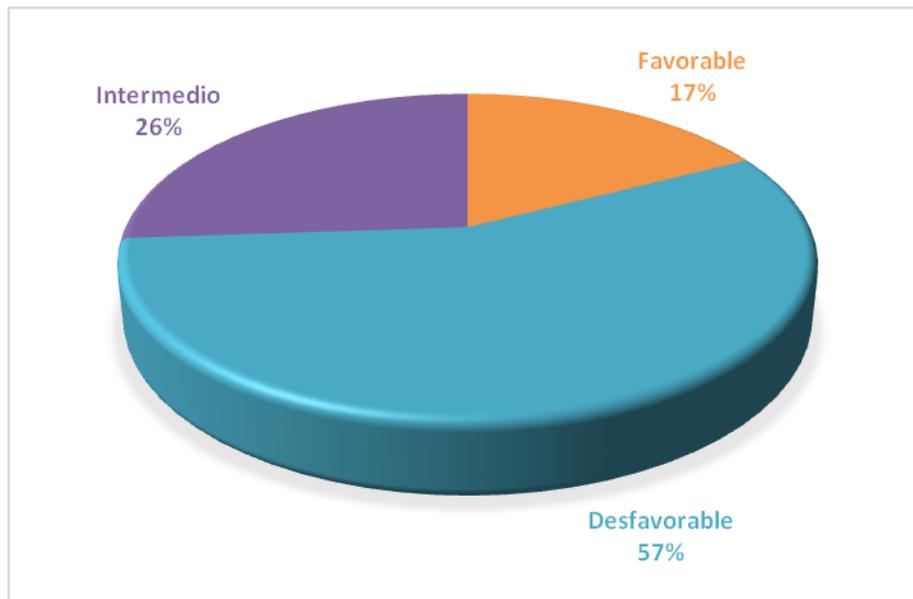
Los resultados obtenidos reflejan el 61% de riesgo intermedio para la dimensión No. 4 reforzado con el 26% que lo clasifica como desfavorable. Sólo el 13% evalúa esta dimensión como favorable.

Es claro que la compañía requiere fortalecer sus procesos de comunicación. Pueden generarse estrategias o grupos conjuntos en los que líderes de los trabajadores se incluyan en una política de gobierno participativa y transparente; Donde los trabajadores construyan la definición de responsabilidades y su alcance, y los representantes de la compañía promuevan la ayuda y el apoyo a sus trabajadores.

Se recomienda no generar competencia entre los mismos compañeros o áreas que se perciba como desigualdad. Realizar actividades de integración que motiven al trabajo en equipo y se dirijan al trato respetuoso.

En la quinta dimensión se encuentra la doble presencia que hace referencia a la responsabilidad que tienen los trabajadores de responder a las demandas del trabajo y el hogar (familiar y doméstico) de forma simultánea (APARTADO 5 del cuestionario COPSOQ ISATAS 21, 2010).

Gráfica 5. Dimensión 5: Doble presencia



Fuente: Autoras (2016)

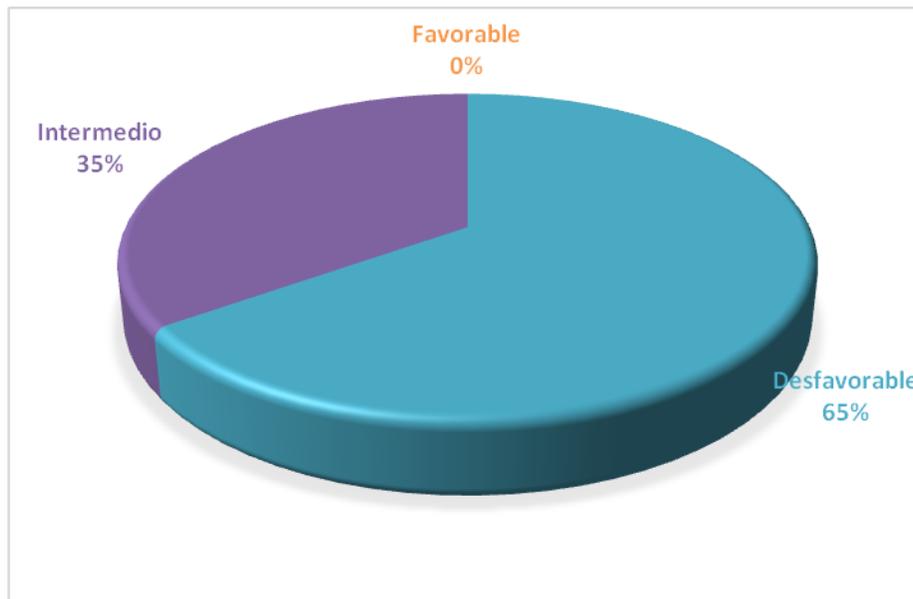
Los resultados obtenidos arrojan que el 57% del personal evaluado asumen tanto sus responsabilidades del trabajo como las del hogar. Por lo tanto, llevan en sus preocupaciones las labores de casa que no dan espera o aquellas que se quedan sin realizar por la falta de tiempo o por no tener con quién compartirlas.

Se podría negociar que el tiempo laboral no exceda de la jornada máxima legal y evaluar de qué manera puede conciliarse el tiempo a dedicar para que las labores de la casa se ejecuten y no se lleven en forma de preocupaciones al trabajo. De esta manera disponer de la total atención del trabajador para ejecutar de forma productiva y eficiente su trabajo.

La empresa puede de forma integrada a las actividades de bienestar, crear espacios de formación cultural y personal, en donde el trabajador desarrolle sus capacidades para el manejo del tiempo y la organización, fortaleciendo su capacidad para el manejo de este doble rol.

La dimensión 6 se refiere al trato que perciben los trabajadores siendo profesionales y personas. Releja la opinión frente al trato con respeto y al reconocimiento que se recibe en compensación al esfuerzo que se realiza en el trabajo (APARTADOS 6 del cuestionario COPSOQ ISTAS 21, 2010).

Gráfica 6. Dimensión 6: Estima



Fuente: Autoras (2016)

La anterior gráfica refleja el mayor porcentaje de des-favorabilidad de las dimensiones evaluadas. La estima, que se constituye como uno de los pilares motivacionales más efectivos dentro de la organización, cuenta con el 65% de percepción desfavorable.

Es preciso conocer cuál es el reconocimiento deseado por el grupo trabajador y así mismo compensarlo de la forma esperada. Se sugiere crear estrategias de evaluación y premiación por logros alcanzados al interior de la organización; la ejecución exitosa de servicios sin garantías, el cumplimiento de metas mensuales u otras formas de medir el cumplimiento y la efectividad, puede evaluarse el cumplimiento de metas grupales.

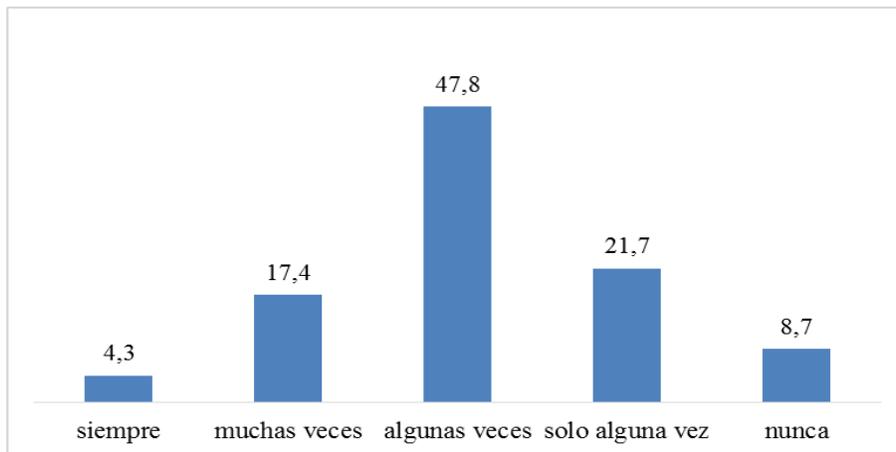
De igual manera, se sugiere evaluar cómo se gestionan los llamados de atención o cómo se lleva a cabo la retroalimentación al trabajador, para determinar acciones a tomar que permitan asumir dichas situaciones como una oportunidad de mejora para el trabajador.

#### **Hallazgos de la autoevaluación de carga laboral:**

Para la recolección de datos y obtención de los resultados de carga laboral y condiciones familiares que hacen alusión al segundo objetivo, se implementó una autoevaluación que consta de 25 preguntas a los trabajadores. Así mismo se pueden encontrar diversas observaciones planteadas por los trabajadores según la labor ejecutada. (Ver anexo 2).

A continuación se presentan los resultados obtenidos en la aplicación de las autoevaluaciones a los empleados evaluados:

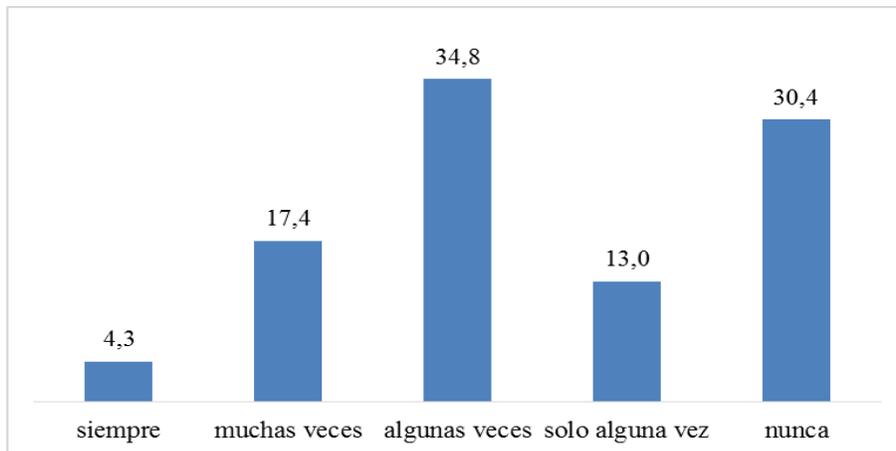
Gráfica 7. ¿Para realizar bien tu trabajo requieres esforzarte físicamente más de lo que puedes?



Fuente: Autoras (2016)

Frente a la información del esfuerzo físico en el trabajo, se evidenció que el 47.8% de las personas encuestadas algunas veces requieren de este esfuerzo para realizar la labor propuesta en la organización.

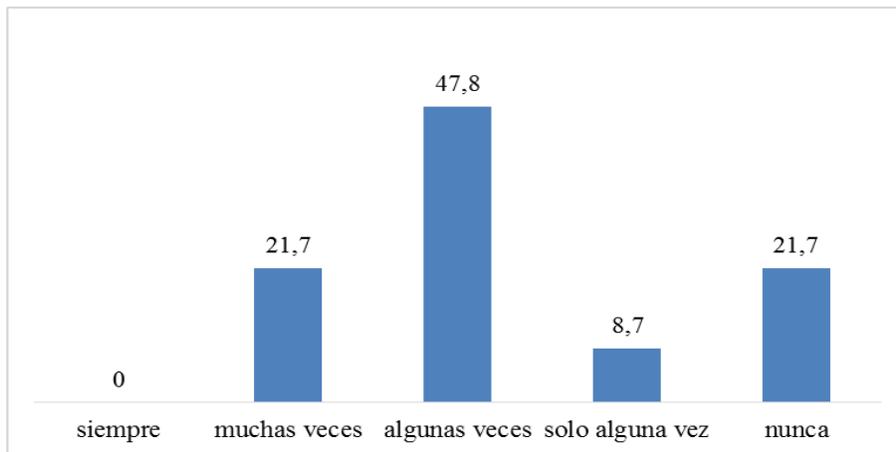
Gráfica 8. ¿Para realizar bien tu trabajo requieres esforzarte mentalmente más de lo que puedes?



Fuente: Autoras (2016)

Frente a la carga mental se puede decir que un total del 34,8% de la población encuestada requiere de un esfuerzo mental para realizar las labores del trabajo y un 30,4% nunca ha requerido de este esfuerzo. En cuanto al 4,3% de la población siempre requiere de este esfuerzo aunque es un poco bajo hay que ponerle atención.

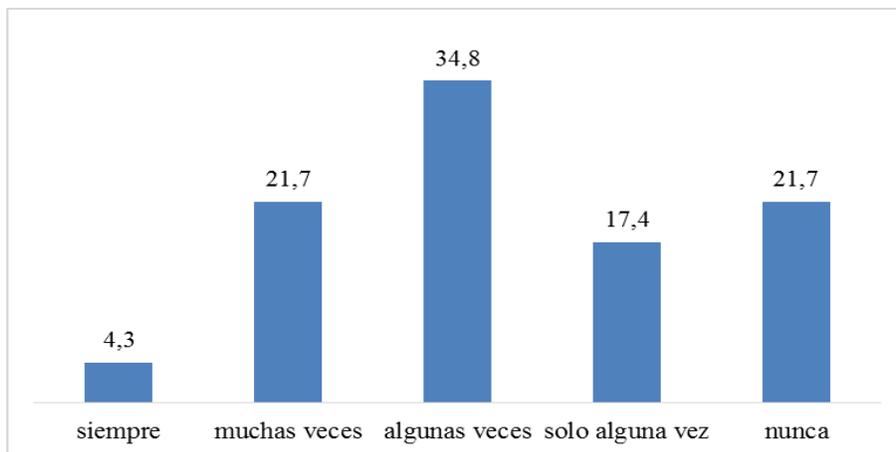
Gráfica 9. ¿Necesitas manipular objetos sobredimensionados o pesados?



Fuente: Autoras (2016)

Frente a manipular objetos un total del 47.8% algunas veces debe manipular elementos pesados o sobredimensionados, un total del 21.7% se encuentra en que no lo ha hecho nunca y el otro lo maneja muchas veces y un 0% lo maneja siempre.

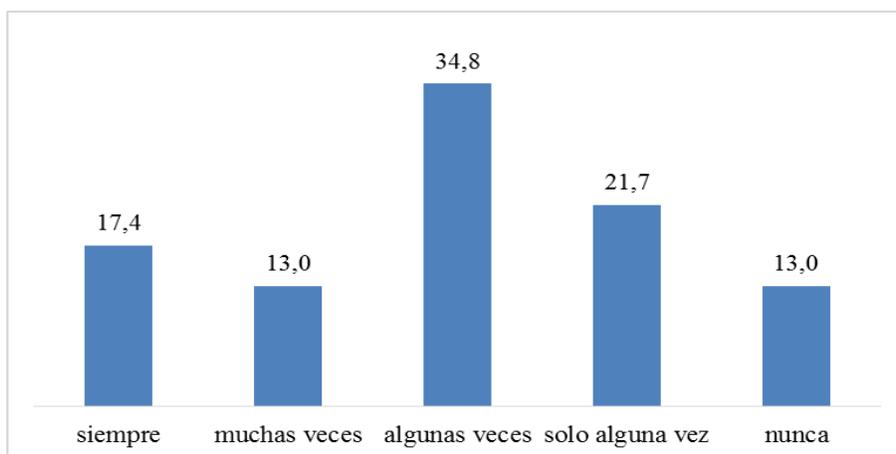
Gráfica 10. ¿Al finalizar la jornada nunca cuentas con energía para realizar otras actividades personales?



Fuente: Autoras (2016)

Frente a la energía de los trabajadores en la jornada un total del 34,8% algunas veces no tiene energía para realizar actividades personales, dos de las respuestas tienen el mismo porcentaje de personas que muchas veces y nunca tienen esa energía con un total del 21,7%, por lo cual se puede decir que la mayoría de los encuestados no cuentan con ganas para realizar actividades personales.

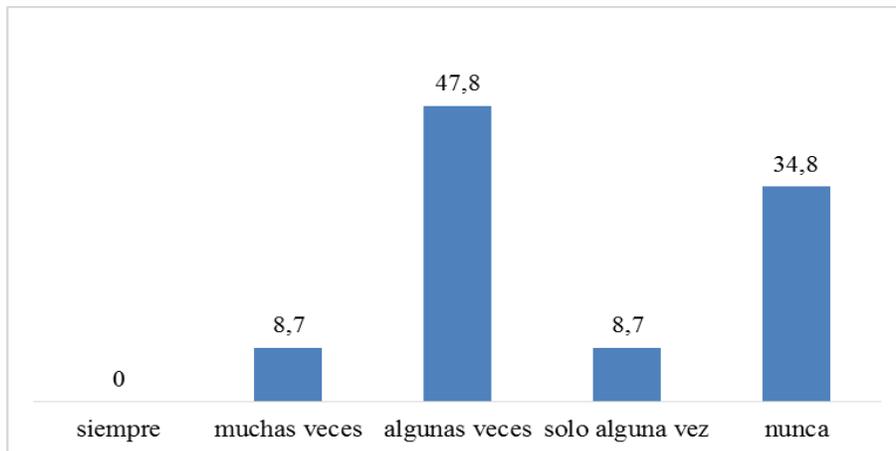
Gráfica 11. ¿Tu trabajo supera las 48 horas semanales que exige la jornada de trabajo?



Fuente: Autoras (2016)

Frente a las horas de trabajo un 34,8% de la población encuestada tiene que trabajar más de las 48 horas exigidas por el estado y solo un 13% no lo debe hacer, por lo que la mayoría de la población debe trabajar más horas semanales en la jornada de trabajo.

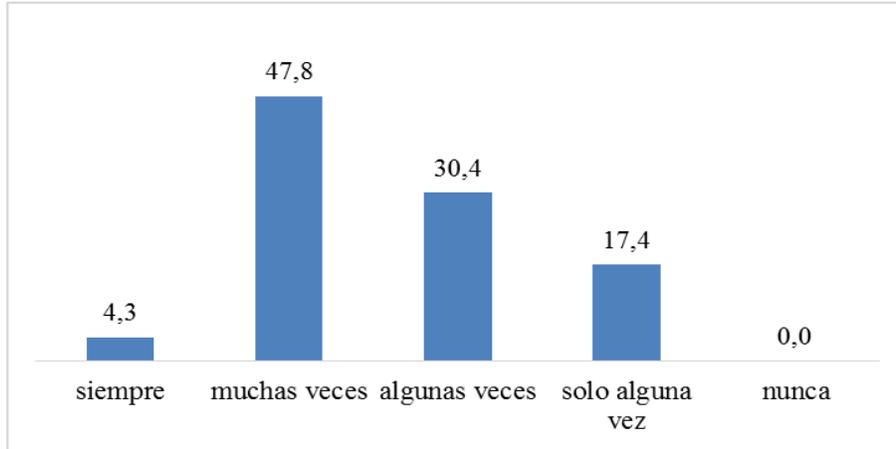
Gráfica 12. ¿A pesar que tu horario sea fijo, trabajas más de lo que consideras necesario?



Fuente: Autoras (2016)

Frente a la consideración del horario por parte de los empleados un porcentaje del 47,8 de los encuestados considera que trabajan más de lo necesario y un 34,8 no piensa igual, la mayoría de las personas piensan que el horario es más excesivo de lo que se necesita en la organización.

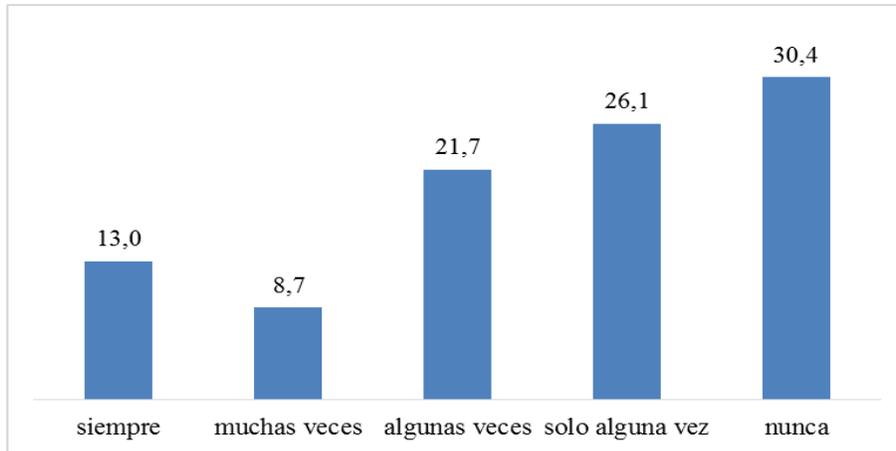
Gráfica 13. ¿Tu horario de trabajo es por turnos rotativos o sin descansos?



Fuente: Autoras (2016)

Frente a los turnos en la organización un total del 47,8% de los encuestados muchas veces tienen un turno rotativo o días sin descanso pero el 17,4 % solo algunas veces deben trabajar por turnos y no tienen algún día de descanso.

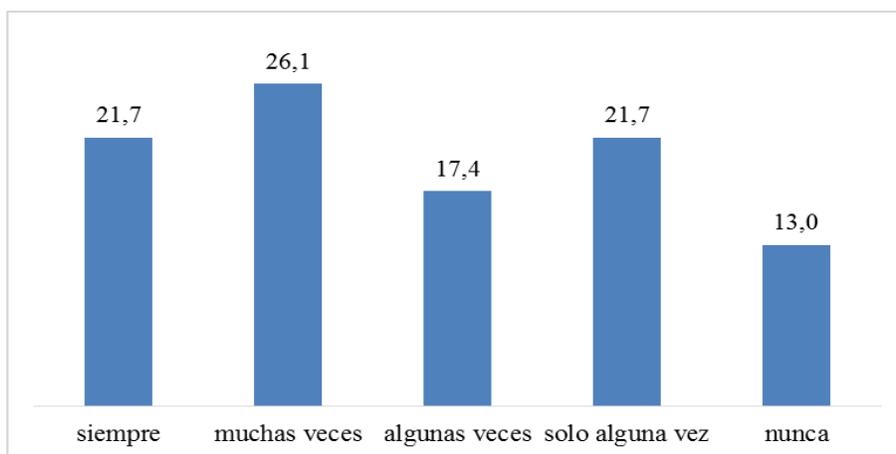
Gráfica 14. ¿Tú sabes a qué hora empieza el trabajo pero no sabes a qué hora va a terminar?



Fuente: Autoras (2016)

Frente al tiempo de trabajo un total del 30,4% de la población nunca sabe a qué hora empieza el trabajo ni a qué hora termina y un total del 13% siempre lo sabe. En cuanto al 26,1% de los encuestados el 26,1% solo alguna vez les sucede esto. Por tanto la mayoría de los trabajadores no tienen conocimiento de los horarios según los días o labor que deben realizar.

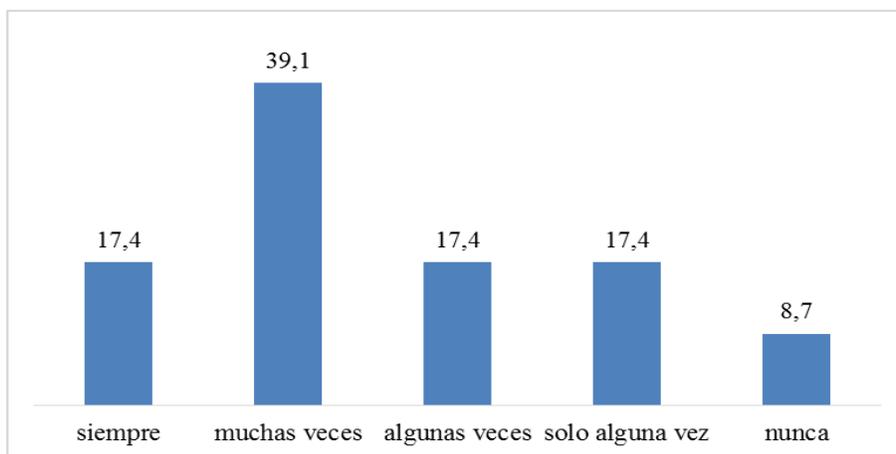
Gráfica 15. ¿No puedes programar los fines de semana porque es posible que debas trabajar?



Fuente: Autoras (2016)

Frente a programar los fines de semana un total del 26,1% de la población muchas veces no pueden programar algo diferente por el trabajo y un 21,7% no puede hacerlo siempre. Por tanto la mayoría de los encuestados no tienen la oportunidad de hacer algo diferente aparte de sus labores por la carga laboral a la que se encuentran expuestos.

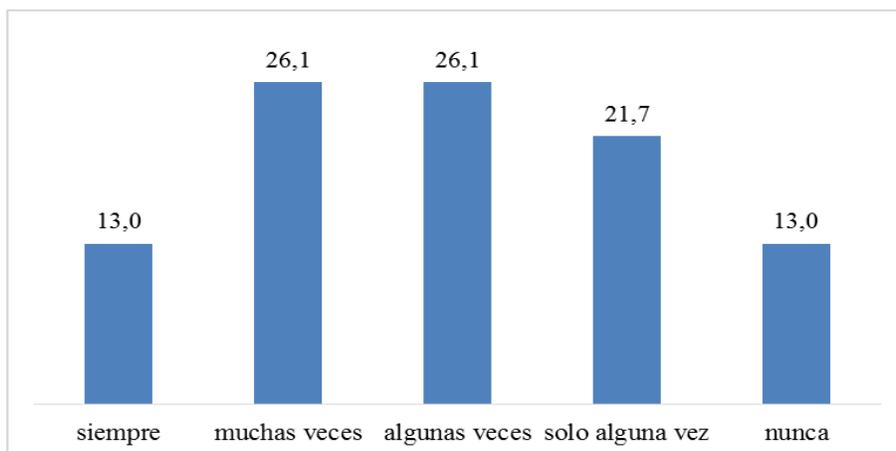
Gráfica 16. ¿No has podido disfrutar de vacaciones a tiempo por tu trabajo?



Fuente: Autoras (2016)

Frente al tiempo de vacaciones un total del 39,1% muchas veces no han podido disfrutar de vacaciones por cuestiones del trabajo y solo un 8,7% lo ha podido hacer, lo cual conlleva a decir que la mayoría de los empleados no poseen este derecho por la carga de trabajo presentada en la organización.

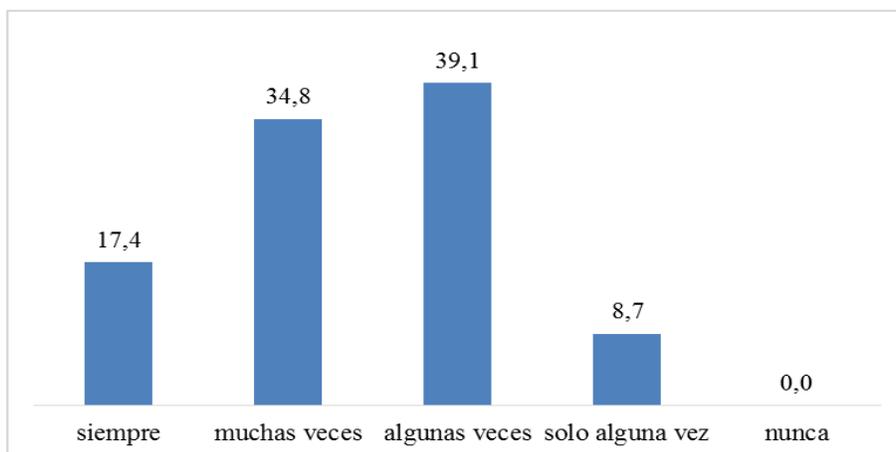
Gráfica 17. ¿No has podido asistir a actividades familiares o sociales los fines de semana por actividades del trabajo no programadas?



Fuente: Autoras (2016)

Frente al tiempo de asistir a actividades familiares un 26,1% de la población muchas veces no ha asistido a reuniones familiares o sociales y otro 13% ha podido asistir, por tanto la mayoría de la población encuestada no tiene una vida social con su familia muy desarrollada.

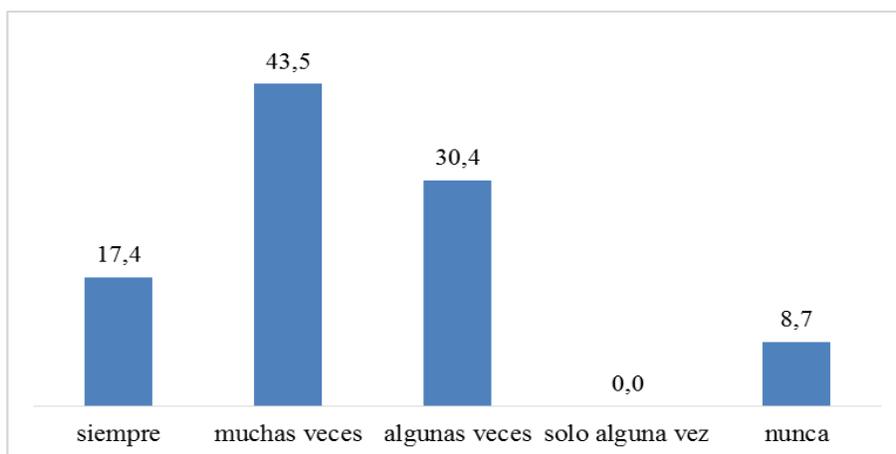
Gráfica 18. ¿Tu horario te permite compartir tiempo con tu familia o amigos?



Fuente: Autoras (2016)

Frente al tiempo para compartir con la familia y amigos un total de 39,1% de los encuestados algunas veces pueden compartir con su entorno social debido a la carga laboral solo un 17,4% lo puede hacer siempre.

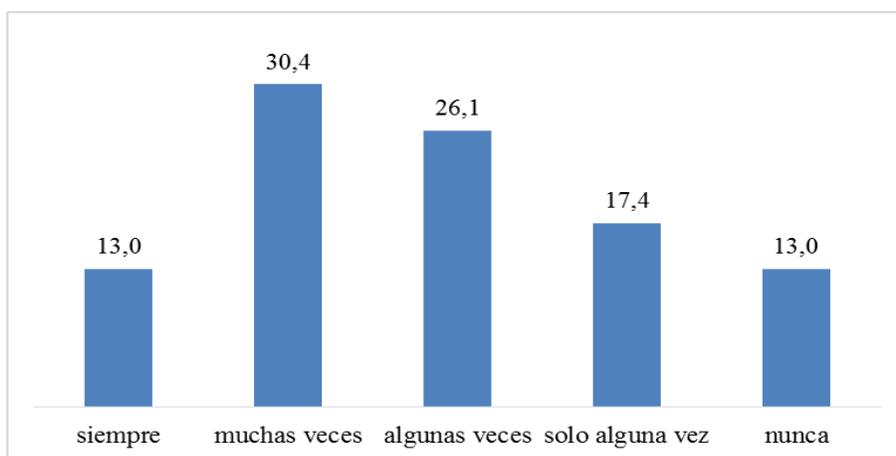
Gráfica 19. ¿Has tenido inconvenientes familiares causados por el exceso de trabajo?



Fuente: Autoras (2016)

Frente a los inconvenientes familiares un total del 43,5% de la población muchas veces ha tenido inconvenientes con su entorno familiar y un 8,7% no lo ha tenido esto por causa del exceso de trabajo.

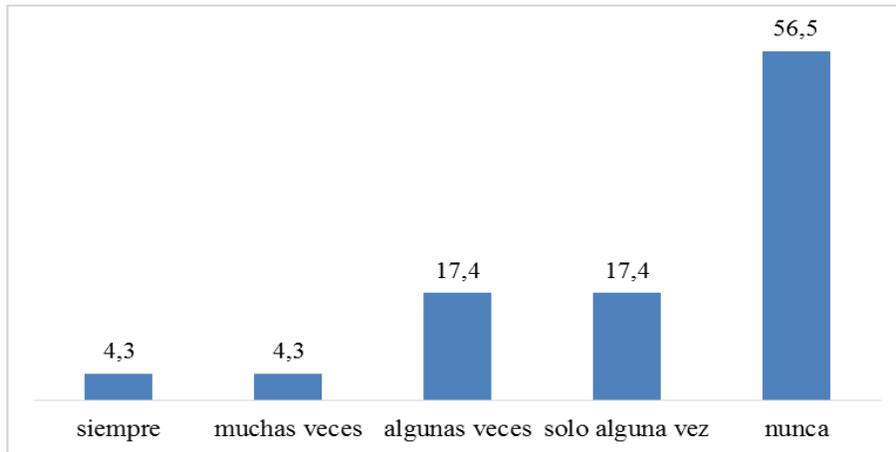
Gráfica 20. ¿Te has perdido de momentos importantes con tu familia o amigos por el horario de trabajo?



Fuente: Autoras (2016)

Frente a la pérdida de tiempo con familiares el 30,4% de la población muchas veces se han perdido de compartir momentos importantes con la familia o amigos por causa del trabajo mientras que a un 13% nunca le ha ocurrido.

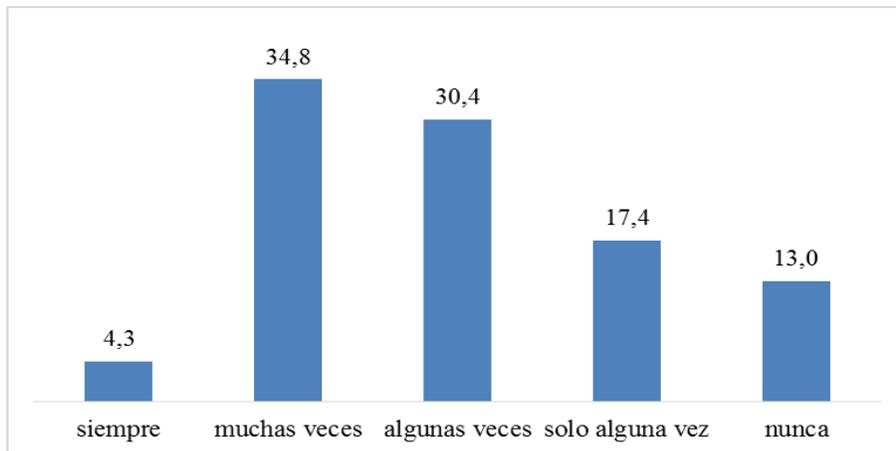
Gráfica 21. ¿Sientes que te has bajado de peso desde que empezaste a trabajar?



Fuente: Autoras (2016)

Según el 56,5% de las personas encuestadas no han bajado de peso a causa del trabajo y solo un 4.3% ha sentido que ha bajado de peso.

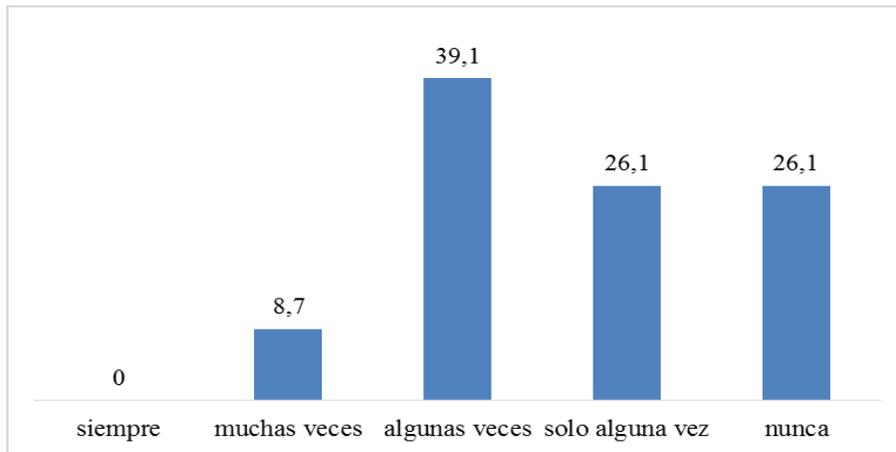
Gráfica 22. ¿El primer día de la jornada semanal no quisieras levantarte porque sientes que no has descansado lo suficiente?



Fuente: Autoras (2016)

En cuanto a levantarse al inicio de la jornada laboral el 34,8% de la población no quisiera levantarse a iniciar las actividades laborales porque piensan que no han descansado lo suficiente y solo un 13% no le pasa esto nunca, lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados sienten que no han descansado lo suficiente para iniciar sus labores.

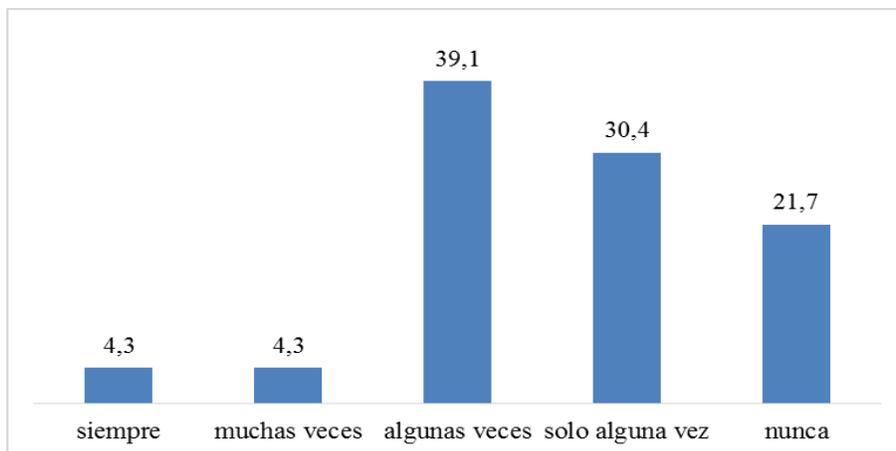
Gráfica 23. ¿Sientes dolores de cabeza, estómago o musculares al finalizar la jornada, ocasionados por el exceso de trabajo?



Fuente: Autoras (2016)

Frente a los síntomas que presentan los trabajadores por exceso de trabajo un 39,1% de la población siente dolores de cabeza, estómago o musculares al finalizar la jornada de trabajo y un 26,1% no ha sentido estos síntomas.

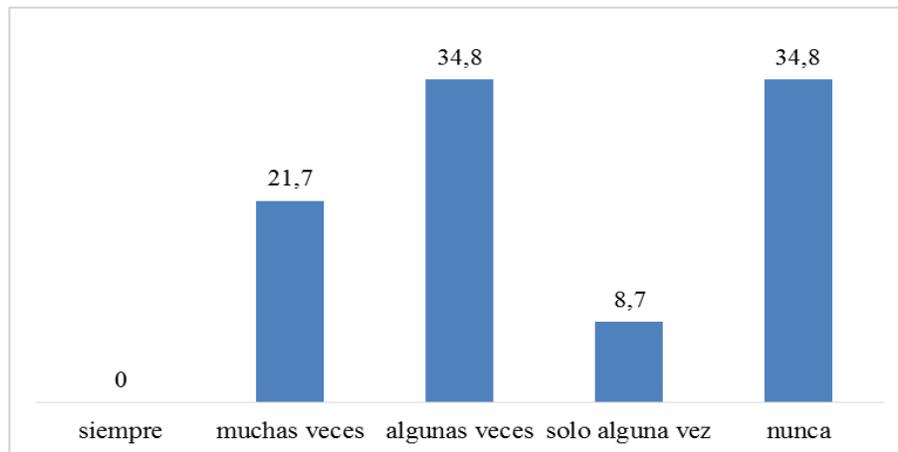
Gráfica 24. ¿Tu trabajo requiere tanta atención que no puedes distraer la vista o cambiar de actividad?



Fuente: Autoras (2016)

Frente a la atención que se requiere en el trabajo un total del 39,1% de los encuestados algunas veces no pueden distraer la vista ni cambiar de actividad y solo un 21,7% nunca les han pasado esto. En cuanto al 30,4% de la población solo alguna vez han tenido que poner demasiada atención a su trabajo.

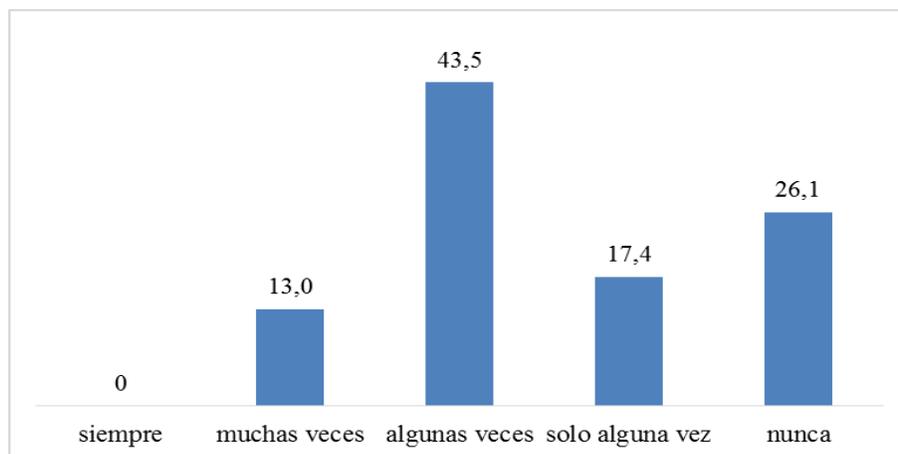
Gráfica 25. ¿Tu horario te permite estudiar, tener otro trabajo, ir al gimnasio u otra actividad?



Fuente: Autoras (2016)

Frente a lo que permite el horario de trabajo un total del 34,8% de la población algunas veces pueden estudiar, tener otro trabajo, ir al gimnasio o hacer otra actividad en cambio un 34,8% nunca puede realizar alguna de las actividades nombradas anteriormente.

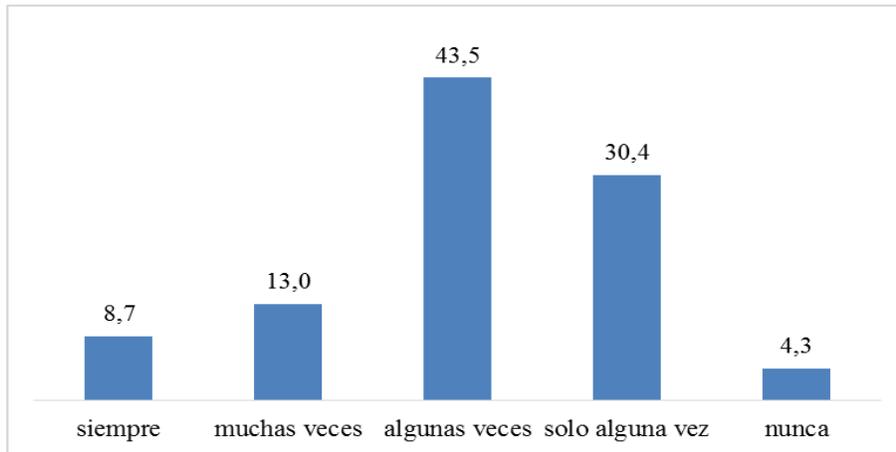
Gráfica 26. ¿Llegas tan agotado a casa que no tienes tiempo a diario de hablar con tu grupo familiar y conocer las novedades del día?



Fuente: Autoras (2016)

Frente al agotamiento por causa del trabajo un total del 43,5% de la población no tiene tiempo para hablar con su grupo familiar ni conocer novedades del día en cambio a un 26,1% no les sucede esto. A muchos de los encuestados se les presenta esta condición por todo el agotamiento tanto físico y mental que sufren por su labor.

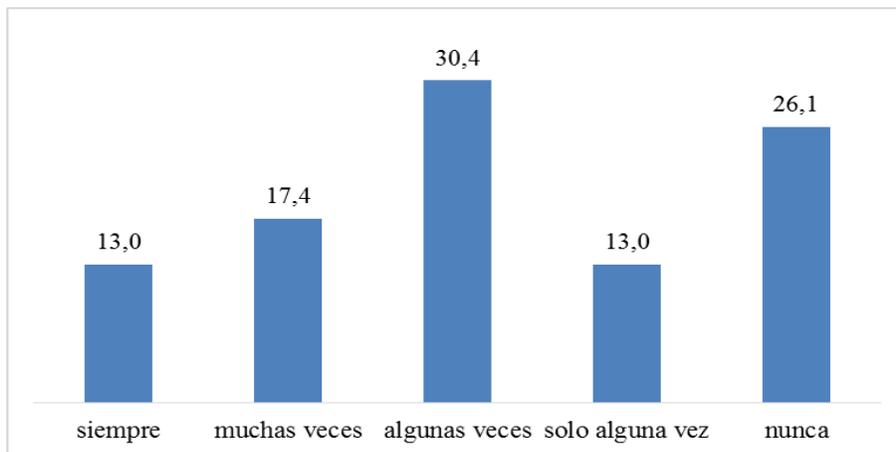
Gráfica 27. ¿Luego de tu jornada, tienes energía como para hacer labores domésticas?



Fuente: Autoras (2016)

Frente a la energía después de una jornada de trabajo el total del 43,5% de la población algunas veces tienen energía para hacer labores domésticas luego de la jornada laboral mientras que el 4,3% nunca tiene de este tiempo.

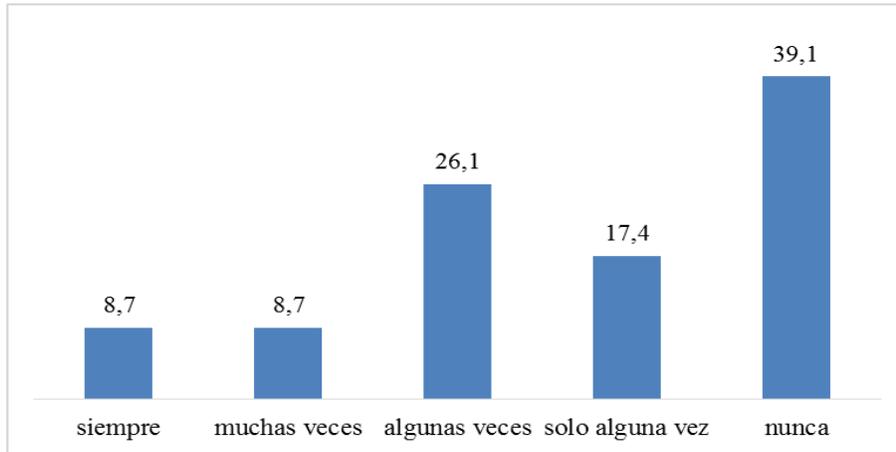
Gráfica 28. ¿Has pensado en cambiar tu trabajo por uno con misma paga pero un horario más flexible?



Fuente: Autoras (2016)

Frente a si las personas han pensado en cambiar de trabajo por un horario más flexible un total del 30,4% de las personas algunas veces lo han pensado mientras que un 26,2% nunca lo han querido.

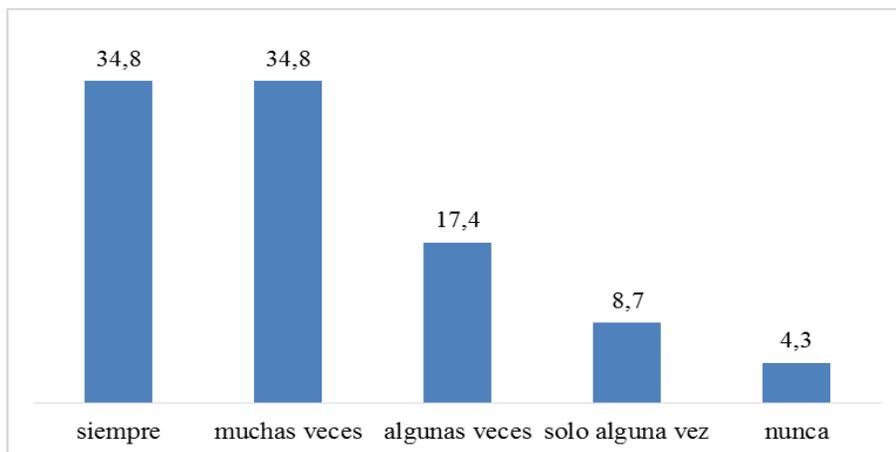
Gráfica 29. ¿El pago que recibes por horas extras lo incluyes dentro del presupuesto mensual porque sabes que siempre lo vas a recibir?



Fuente: Autoras (2016)

Frente al pago que se recibe por las horas extras el 39,1% de los encuestados nunca incluyen dentro del presupuesto mensual las horas extras porque no saben si siempre lo van a recibir solo un 8,7% lo incluye.

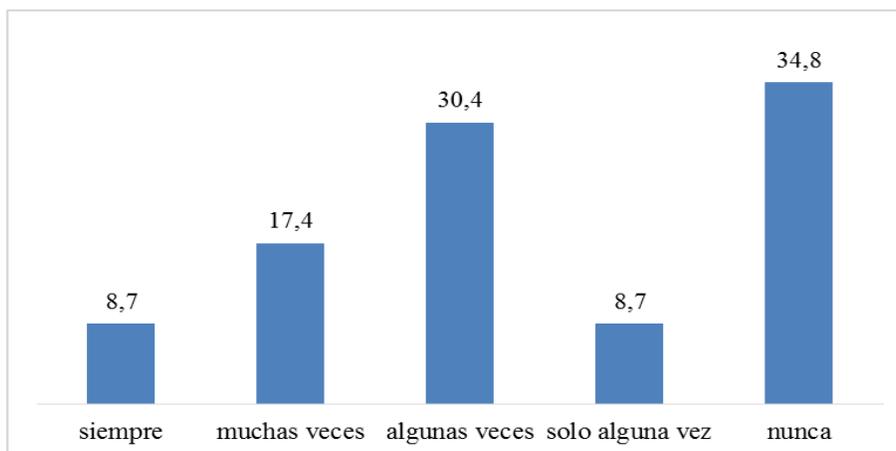
Gráfica 30. ¿Piensas en las cosas que podrías hacer si tuvieras más tiempo libre



Fuente: Autoras (2016)

Un total del 34,8% siempre y muchas veces piensan en hacer otras cosas si tuvieran tiempo libre en cambio solo un 4,3% nunca lo han pensado.

Gráfica 31. ¿Desconoces en qué estado se encuentra tu grupo familiar o de amigos por falta de tiempo?



Fuente: Autoras (2016)

Frente al desconocimiento del estado en que se encuentra el grupo familiar de los trabajadores un total del 30,4% algunas veces lo desconoces y un total del 34,8% nunca ha tenido este problema.

Frente a las respuestas de los trabajadores en la autoevaluación confirman que existe carga laboral y algunas veces esta o el exceso de trabajo al que se encuentran expuestos están agotados, creen que el trabajo es excesivo, tienen problemas físicos y mentales, no les permiten hacer otras actividades fuera de la organización, les generan algunas enfermedades y sobre todo generan condiciones familiares como lo son la falta de tiempo para compartir tanto con ellos como con los amigos, la falta de conocimiento de las actividades del grupo familiar y sobre todo no les permiten platicar sobre el estado en que se encuentra la familia por culpa de esta carga.

Por último, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el cuestionario COPSOQ ISTAS 21, en la autoevaluación de carga laboral y con las observaciones realizadas en campo por la persona de seguridad y salud en el trabajo de la empresa la cual es integrante del proyecto podemos generar las siguientes recomendaciones:

- Organizar grupos o frentes de trabajo para que se pueden rotar los fines de semana y no se presente esa carga laboral tan alta y sus efectos.
- En la aceptación de proyectos a las empresas contratantes, establecer el cumplimiento de la jornada laboral según lo establecido por la normatividad vigente.
- Cuando la ubicación y distancia para la realización de los proyectos sea lejana para algunos trabajadores, darles un tiempo extra para llegar, de este modo se evita la presión de la persona y la predisposición negativa para iniciar labores
- Realizar pausas saludables con el fin de generar un espacio de relajamiento y esparcimiento entre actividades y minimizar la intensidad de las condiciones de la tarea que desarrollan los empleados, realizarlas 2 veces por día aproximadamente unos 10 minutos en la jornada de la mañana y en la jornada de la tarde.

- Jornadas de integración y participación de forma periódica tanto con empleados como con sus familias, con el objetivo de generar un espacio de socialización y recreación, donde ellos vean la importancia que los directivos de la empresa dan a sus familias.
- Organizar días de descansos a los trabajadores por lo menos un domingo cada 15 días para que así los trabajadores puedan disminuir las enfermedades generadas por el exceso de trabajo y compartir en familia.
- Generar planes de acción, evaluación y monitoreo, encaminados a la promoción de la salud y prevención de la factores asociados con la carga laboral y sus consecuencias a nivel Socio-Familiar, teniendo en cuenta la gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, carga física, condiciones del medio ambiente de trabajo, jornada de trabajo, número de trabajadores por tipo de contrato, tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa.
- Es importante que desde JD SUMINISTROS E INSTALACIONES SAS, se establezcan condiciones de trabajo favorables, que posibiliten un ambiente laboral más saludable y actúe de forma positiva sobre el comportamiento de las personas, evitando los efectos emocionales y fisiológicos que pueden causar la carga laboral.

## 12. CONCLUSIONES

- Se puede concluir que la carga laboral a la que están expuestos los trabajadores ha llevado a que presenten problemas en su entorno familiar debido a la falta de tiempo, ya que la organización de su jornada laboral se vuelve extensa y esto ha dificultado que puedan seguir llevando un ritmo de vida cotidiano, generando un desequilibrio entre trabajador y su entorno social y familiar.
- Se describieron los factores psicosociales de mayor relevancia a los que están expuestos los trabajadores, encontrándose:  
EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS: Se debe equilibrar el volumen de trabajo asignado con el tiempo determinado para entregarlo y tener en cuenta el sentimiento que se genera en los trabajadores en la realización de sus funciones.  
APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO: Es importante que los trabajadores sientan apoyo por parte de sus superiores y compañeros y que exista una buena comunicación en el momento de asignar sus funciones y responsabilidades.  
DOBLE PRESENCIA: Fue evidente observar que el trabajador no puede responder simultáneamente a las labores del trabajo y a las labores domésticas y familiares, que en cualquier de estos entornos lleva sus preocupaciones y encuentra dificultad para solucionarlas por falta de tiempo en la mayoría de casos.  
ESTIMA: La percepción de los trabajadores es que falta reconocimiento por su trabajo y desempeño.
- El análisis de la carga laboral que se pudo hacer en la investigación es que los trabajadores de la empresa JD SUMINISTROS E INSTALACIONES SAS están expuestos a un nivel alto de carga laboral debido a las funciones asignadas en relación con el tiempo de entregarlas y el horario que se establece para dicho fin. Los resultados de esta carga laboral se ven reflejados en los trabajadores en la presencia de fatiga física y mental, falta de tiempo para realizar actividades familiares, sociales, recreativas o lúdicas, lo anterior trae como efecto un desequilibrio entre el trabajador y su vida personal.
- A partir de las recomendaciones generadas en esta investigación la empresa tiene una orientación y contribución para implementar planes de acción enfocados a garantizar la salud física y mental de los trabajadores. Generar opciones para mejorar su calidad de vida y se logre la inclusión de las familias en actividades de bienestar.
- Los resultados del estudio realizado aportan a la empresa una primera impresión diagnóstica acerca de la percepción y sensación de los trabajadores en cuanto a la organización y funcionamiento de la empresa, de este modo la empresa puede generar un cambio significativo para mejorar la sobre carga laboral y los factores psicosociales que actualmente están presentando y sus repercusiones en su entorno Socio-Familiar.
- Toda organización que pretenda conseguir y mantener el máximo bienestar mental, físico y social de sus trabajadores necesita disponer de políticas, procedimientos o programas que adopten un enfoque integrado de la salud y la seguridad en el trabajo, de este modo es importante que la empresa implemente un programa orientado a la prevención y promoción de factores psicosociales con el fin de llevar un seguimiento y control a las necesidades identificadas.
- Es necesario identificar y diferenciar estas condiciones Socio-Familiares por género, ya que el rol del hombre y la mujer en la empresa son distintos en cuanto asignación de

funciones y horarios, pero se puede analizar la afectación del género femenino en estos entornos ya que en la mayoría de casos la mujer asume un grado más alto de responsabilidad en su entorno familiar y social.

- Este trabajo de investigación no abordó la asignación de funciones de los trabajadores según un manual de funciones y responsabilidades y el cumplimiento de las mismas. Es importante analizar este aspecto para verificar que las funciones asignadas estén acordes a las capacidades físicas, psíquicas, de conocimientos y experiencia del personal.
- Es importante integrar al Gerente de la organización en este tipo de actividades y que conozca la opinión de sus trabajadores en cuanto a la organización del trabajo y así pueda generar cambios positivos al interior de la empresa.

### 13. RECOMENDACIONES

- Las organizaciones que deseen crear un clima y ambiente laboral sano y armonioso deberán asimismo intentar anticiparse a factores de riesgo psicosocial que pueden aparecer como consecuencia de cambios en la organización y funcionamiento de la empresa. Estos factores de carga laboral pueden reducirse con programas de formación o una mayor participación de los trabajadores en la estructuración de la forma de trabajo en los proyectos a realizar.
- La comunicación y la participación de los trabajadores tienen una importancia fundamental en el proceso de formación para los trabajadores tanto en el entorno laboral como el familiar.
- Para poder suplir las necesidades de desarrollo del ser humano dentro de la empresa y cumplir con uno de los requerimientos de la resolución 2646 de 2008 emitida por el ministerio de la protección social, se sugiere asignar un profesional del área de la psicología que esté a cargo de implementar y llevar a cabo las actividades relacionadas con la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo
- Para otras investigaciones del mismo tema se podrían trabajar por separado los sexos, esto con el fin de evaluar la carga laboral en las mujeres en los hombres y que tanto afectan el entorno familiar.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acosta Romina, Chodakowski Cintia, Quinteros Natalia, Roldan Griselda, Viola Paola (2012). *Fatiga extra laboral* (monografía). Escuela de Kinesiología y Fisiatría. Buenos aires.
- Agudo Diaz Javier (2014): *gestión de la calidad mediante mejora en la prevención de riesgos laborales en el sector sanitario*. Madrid: ediciones Diaz de santos. Recuperado (25 mayo 2016) de [https://books.google.com.co/books?id=hRu5BgAAQBAJ&pg=PA881&dq=Agudo+Diaz+Javier&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Agudo%20Diaz%20Javier&f=false](https://books.google.com.co/books?id=hRu5BgAAQBAJ&pg=PA881&dq=Agudo+Diaz+Javier&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Agudo%20Diaz%20Javier&f=false)
- Carayon P , Smith MJ. (1989). *La organización del trabajo, el estrés laboral, y los trastornos Musculo esqueléticos relacionados con el trabajo*. EEUU: Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Wisconsin-Madison.
- Comité Mixto OIT/OMS (Organización Mundial de la Salud) (1984).
- Congreso de la república de Colombia (1993). Ley 100.
- Congreso de Colombia (2002). Ley 776.
- Congreso de Colombia (2012). Ley 1562.
- Congreso de Colombia (2006). Ley 1010.
- Cortez Díaz José María. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales seguridad e Higiene del trabajo. Carga y fatiga mental*. Madrid: editorial tebar s.l. recuperado (25 mayo 2016) de [https://books.google.com.co/books?id=pjoYI7cYVVUC&pg=PA19&dq=Cortez+D%C3%ADaz+Jose+Maria.&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Cortez%20D%C3%ADaz%20Jose%20Maria.&f=false](https://books.google.com.co/books?id=pjoYI7cYVVUC&pg=PA19&dq=Cortez+D%C3%ADaz+Jose+Maria.&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Cortez%20D%C3%ADaz%20Jose%20Maria.&f=false).
- Cuestionario COPSOQ - Ista 21. Versión 1.5. Cuestionario para la Auto- Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. (2010).
- Fernández García Ricardo (2008): *manual de prevención de riesgos laborales para no iniciados*. San Vicente: editorial club universitario. Recuperado (25 mayo 2016) de [https://books.google.com.co/books?id=Uz3v8cvL17MC&pg=PA321&dq=Fern%C3%A1ndez+Garc%C3%ADa+Ricardo&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Fern%C3%A1ndez%20Garc%C3%ADa%20Ricardo&f=false](https://books.google.com.co/books?id=Uz3v8cvL17MC&pg=PA321&dq=Fern%C3%A1ndez+Garc%C3%ADa+Ricardo&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Fern%C3%A1ndez%20Garc%C3%ADa%20Ricardo&f=false)
- FASECOLDA. Recuperado (17 octubre 2016) de [http://www.fasecolda.com/files/1614/4969/7446/Ministerio del Trabajo. 2013. II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales.pdf](http://www.fasecolda.com/files/1614/4969/7446/Ministerio%20del%20Trabajo.%202013.%20II%20Encuesta%20Nacional%20de%20Condiciones%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo%20en%20el%20Sistema%20General%20de%20Riesgos%20Laborales.pdf)

- Gil-Monte Pedro R. , Moreno-Jiménez Bernardo . (2007). *El síndrome de quemarse por el trabajo: (burnout): grupos profesionales de riesgo*. Madrid: edición pirámide.
- Grau ríos Mario (2006): *riesgos ambientales en la industria*. Madrid: universidad nacional de educación a distancia. Recuperado (25 mayo 2016) de [https://books.google.com.co/books?id=s6H7BKPBBrPAC&printsec=frontcover&dq=riesgos+ambientales+en+la+industria&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=riesgos%20ambientales%20en%20la%20industria&f=false](https://books.google.com.co/books?id=s6H7BKPBBrPAC&printsec=frontcover&dq=riesgos+ambientales+en+la+industria&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=riesgos%20ambientales%20en%20la%20industria&f=false)
- Greenhaus Jeffrey H, Beutell Nicholas J. (1985). *Fuentes de conflicto entre el trabajo y los roles Familiares*. Academia de Revisión por la Dirección.
- Henao robledo Fernando. (2009). *Condiciones de trabajo y salud*. Bogotá: Ecoe ediciones.
- Hernández Bedon Diana Ximena. (2014). *caracterización de riesgos psicosociales intralaborales, Extra laborales y evaluación del estrés en trabajadores del sector montajes de soldadura y tubería a las obras civiles en la empresa bhb ingeniería s.a.s Yopal* (monografía). Universidad nacional abierta y a distancia – unad escuela de ciencias sociales, artes y humanidades. Recuperado (16 abril 2016) de <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2553/1/1057583097.pdf>
- Hernández Sampieri Roberto, Fernández Collado Carlos y baptista lucio María del pilar (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F: interamericana editores, s.a. de c.v.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2001): *V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales (INSHT). Madrid.
- ITACA (interactive training advance computer applications .S.L) .(2006). *prevencion derivados de la organización y la carga de trabajo*. Barcelona : ediciones CEAC. Recuperado el (19 abril 2016) de [https://books.google.com.co/books?id=sUbTENWtSzUC&printsec=frontcover&dq=itaca+carga+de+trabajo&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.co/books?id=sUbTENWtSzUC&printsec=frontcover&dq=itaca+carga+de+trabajo&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Llaneza Álvarez Javier. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del Especialista*. Valladolid: editorial lex nova S.A. recuperado (25 mayo 2016) de [https://books.google.com.co/books?id=BnCtJjxWTLoC&printsec=frontcover&dq=Llaneza+%C3%81lvarez,+%20\(2009\)&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Llaneza%20%C3%81lvarez%20\(2009\)&f=false](https://books.google.com.co/books?id=BnCtJjxWTLoC&printsec=frontcover&dq=Llaneza+%C3%81lvarez,+%20(2009)&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Llaneza%20%C3%81lvarez%20(2009)&f=false)

- López Anna, Amparo Acereda. (2007). *Repercusiones del ámbito laboral en la vida familiar de Los hombres: un estudio evolutivo*. Madrid: publicaciones URV. Recuperado (25 mayo 2016) de [https://books.google.com.co/books?id=fxHDAgAAQBAJ&pg=PA171&dq=repercusiones+del+%C3%A1mbito+laboral+en+la+vida+familiar+de+los+hombres&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=repercusiones%20del%20%C3%A1mbito%20laboral%20en%20la%20vida%20familiar%20de%20los%20hombres&f=false](https://books.google.com.co/books?id=fxHDAgAAQBAJ&pg=PA171&dq=repercusiones+del+%C3%A1mbito+laboral+en+la+vida+familiar+de+los+hombres&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=repercusiones%20del%20%C3%A1mbito%20laboral%20en%20la%20vida%20familiar%20de%20los%20hombres&f=false)
- Marx Karl. (1844). Manuscritos *económicos y filosóficos*. Recuperado (19 abril 2016) de [https://es.wikisource.org/wiki/Manuscritos\\_econ%C3%B3micos\\_y\\_filos%C3%B3ficos\\_de\\_1844:\\_Tercer\\_Manuscrito\\_-\\_I](https://es.wikisource.org/wiki/Manuscritos_econ%C3%B3micos_y_filos%C3%B3ficos_de_1844:_Tercer_Manuscrito_-_I)
- Ministerio de trabajo y seguridad social de Colombia (1979). Resolución 2400.
- Ministerio de protección social de Colombia (2008). Resolución 2646.
- Ministro del gobierno de la república de Colombia (1994). Decreto 1295.
- Ministro de la protección social (2007). Resolución 2346.
- Moncada Salvador, Llorens Clara, Kristensen Tage S. (2002). *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). Recuperado (5 agosto 2016) de [http://www.istas.ccoo.es/descargas/m\\_metodo\\_istas21.pdf](http://www.istas.ccoo.es/descargas/m_metodo_istas21.pdf)
- Padilla, González y Pérez. (1998). Elaboración de cuestionario. Madrid: síntesis
- Presidente de la republica (2014). Decreto 1447.
- Sánchez López María del Pilar. (2003). *Mujer y salud: familia trabajo y sociedad*. Madrid: Ediciones Díaz de santos S.A. recuperado (19 abril 2016) de <https://books.google.com.co/books?id=ThtjvQRwimMC&pg=PA3&lpg=PA3&dq=Mar%C3%ADa+del+Pilar+S%C3%A1nchez+L%C3%B3pez&source=bl&ots=cxfRI6iQgV&sig=89VwFAF8ehCOcbhuSZmDnuOBaJI&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjtxpPCoYjPAhVBMz4KHRBDDRMQ6AEIPzAK#v=onepage&q=Mar%C3%ADa%20del%20Pilar%20S%C3%A1nchez%20L%C3%B3pez&f=false>
- Santibáñez Lara Ibcia, Sánchez Vega Jorge. (2007). *Jornada laboral, flexibilidad humana en el trabajo y análisis de trabajo pesado*. Madrid: Ediciones Díaz de santos S.A. Recuperado (19 abril 2016) de [https://books.google.com.co/books?id=Turi1GfGAIAC&printsec=frontcover&hl=es&source=gsb\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.co/books?id=Turi1GfGAIAC&printsec=frontcover&hl=es&source=gsb_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Secretaria general de Colombia (1950). Código sustantivo del trabajo.

ANEXOS

Anexo 1. cuestionario para la auto-evaluacion de riesgos psicosociales en el trabajo

Fecha: \_\_\_\_\_

**APARTADO 1**  
**ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES**

	<p><b>SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Codigo: A-RPT-02</b> Version : <b>01</b></p>
	<p><b>CUESTIONARIO PARA LA AUTO-EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO</b></p>	<p>Fecha Creacion: <b>18/07/2016</b></p>

**PREGUNTAS:**

	<b>Siempre</b>	<b>Muchas veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Solo alguna vez</b>	<b>Nunca</b>
1) ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2. La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	4	3	2	1	0
4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo	4	3	2	1	0
5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente	4	3	2	1	0
6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones	4	3	2	1	0
<b>SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 a 6 =</b>	<b>Puntos</b>				

**APARTADO 2**  
**ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES**  
**PREGUNTAS:**

	<b>Siempre</b>	<b>Muchas veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Solo alguna vez</b>	<b>Nunca</b>
7) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna	4	3	2	1	0
8) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	4	3	2	1	0
9) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	2	1	0
10) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	4	3	2	1	0
11) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0
12) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0
13) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión y/o labor?	4	3	2	1	0
15) ¿Tienen sentido tus Labores?	4	3	2	1	0
16) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	4	3	2	1	0
<b>SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 a 16 =</b>					<b>Puntos</b>

**APARTADO 3**  
**ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES**  
**PREGUNTAS:**

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
<b>En estos momentos, ¿estás preocupado/por:</b>					
17) Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te despidan o no te renueven el contrato?	4	3	2	1	0
18) Por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
19) Por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
20) Por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que se demoren en el pago, etc.)?	4	3	2	1	0
<b>SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 a 20 =</b>					<b>Puntos</b>

**APARTADO 4**  
**ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES**  
**PREGUNTAS:**

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
21) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	0
22) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0
23) ¿En esta empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden	4	3	2	1	0

afectar tu futuro?					
24) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
25) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	4	3	2	1	0
26) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	4	3	2	1	0
27) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	4	3	2	1	0
28) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29) ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30) ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien y con respeto con los trabajadores?	4	3	2	1	0
<b>SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 a 30 =</b>	<b>Puntos</b>				

**APARTADO 5**  
**DE LA SIGUIENTE PREGUNTA, ELIGE LA RESPUESTA QUE MEJOR DESCRIBA TU SITUACIÓN:**

<b>31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?</b>	
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	<b>4</b>
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	<b>3</b>
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	<b>2</b>
Sólo hago tareas muy puntuales	<b>1</b>
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	<b>0</b>

**ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:**

	<b>Siempre</b>	<b>Muchas veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Solo alguna vez</b>	<b>Nunca</b>
32) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33) Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
34) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0
<b>SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 a 34 =</b>					<b>Puntos</b>

**APARTADO 6  
ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:**

	<b>Siempre</b>	<b>Muchas veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Solo alguna vez</b>	<b>Nunca</b>
35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?	4	3	2	1	0
36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario?	4	3	2	1	0
37) En mi trabajo me tratan injustamente?	4	3	2	1	0
38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado?	4	3	2	1	0
<b>SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 35 a 38 =</b>					<b>Puntos</b>

Anexo 2. Auto evaluación de carga laboral

**AUTOEVALUACIÓN DE CARGA LABORAL**

Escriba frente a cada pregunta el valor que corresponda según la tabla a continuación:

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
4	3	2	1	0

1	¿Para realizar bien tu trabajo requieres esforzarte físicamente más de lo que puedes?	
2	¿Para realizar bien tu trabajo requieres esforzarte mentalmente más de lo que puedes?	
3	¿Necesitas manipular objetos sobredimensionados o pesados?	
4	¿Al finalizar la jornada nunca cuentas con energía para realizar otras actividades personales?	
5	¿Tu trabajo supera las 48 horas semanales que exige la jornada de trabajo?	
6	¿A pesar que tu horario sea fijo, trabajas más de lo que consideras necesario?	
7	¿Tu horario de trabajo es por turnos rotativos o sin descansos?	
8	¿Tú sabes a qué hora empieza el trabajo pero no sabes a qué hora va a terminar?	
9	¿No puedes programar los fines de semana porque es posible que debas trabajar?	
10	¿No has podido disfrutar de vacaciones a tiempo por tu trabajo?	
11	¿No has podido asistir a actividades familiares o sociales los fines de semana por actividades del trabajo no programadas?	
12	¿Tu horario te permite compartir tiempo con tu familia o amigos?	
13	¿Has tenido inconvenientes familiares causados por el exceso de trabajo?	
14	¿Te has perdido de momentos importantes con tu familia o amigos por el horario de trabajo?	
15	¿Sientes que te has bajado de peso desde que empezaste a trabajar?	
16	¿El primer día de la jornada semanal no quisieras levantarte porque sientes que no has descansado lo suficiente?	
17	¿Sientes dolores de cabeza, estómago o musculares al finalizar la jornada, ocasionados por el exceso de trabajo?	
18	¿Tu trabajo requiere tanta atención que no puedes distraer la vista o cambiar de actividad?	
19	¿Tu horario te permite estudiar, tener otro trabajo, ir al gimnasio u otra actividad?	
20	¿Llegas tan agotado a casa que no tienes tiempo a diario de hablar con tu grupo familiar y conocer las novedades del día?	

21	¿Luego de tu jornada, tienes energía como para hacer labores domésticas?	
22	¿Has pensado en cambiar tu trabajo por uno con misma paga pero un horario más flexible?	
23	¿El pago que recibes por horas extras lo incluyes dentro del presupuesto mensual porque sabes que siempre lo vas a recibir?	
24	¿Piensas en las cosas que podrías hacer si tuvieras más tiempo libre?	
25	¿Desconoces en qué estado se encuentra tu grupo familiar o de amigos por falta de tiempo?	

<p><b>Observaciones</b> ( Describa algún aspecto que no se haya mencionado en la encuesta y que considere importante para mejorar su entorno laboral)</p>