

TAMIZAJE DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL PRESENTES EN UNA
EMPRESA DEL SECTOR ELECTRICO EN LA CIUDAD DE MEDELLIN

INTEGRANTES

LILIANA TORRES GONZALEZ

JUAN CAMILO MESA VALENCIA

UNIVERSIDAD ECCI

DIRECCIÓN DE POSGRADOS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO

2021

TAMIZAJE DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL PRESENTES EN UNA
EMPRESA DEL SECTOR ELECTRICO EN LA CIUDAD DE MEDELLIN

INTEGRANTES

LILIANA TORRES GONZALEZ (Código 69399)

JUAN CAMILO MESA VALENCIA (Código 97668)

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia
de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesora

ANGELA MARIA FONSECA MONTOYA

UNIVERSIDAD ECCI

DIRECCIÓN DE POSGRADOS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO

2021

Tabla de Contenido

1.	Título.....	13
2.	Problema de investigación.....	14
2.1.	Descripción del problema	14
2.2.	Formulación del problema.....	15
2.3.	Sistematización	15
3.	Objetivos.....	16
3.1.	Objetivo General.....	16
3.2.	Objetivos Específicos.....	16
4.	Justificación y Delimitación	17
4.1.	Justificación	17
4.2.	Delimitación.....	18
4.3.	Limitaciones.....	18
5.	Marco de Referencia de la Investigación.....	19
5.1.	Estado del Arte.....	19
5.2.	Marco teórico.....	32
5.2.1.	Factores Riesgo Psicosocial.....	33
5.2.2.	Principales Riesgos Psicosociales.....	34
5.2.3.	Estrés Laboral	35
5.2.4.	Metodologías para Realización de Tamizaje de Factores de Riesgo Psicosocial....	37
5.3.	Marco Legal.....	47
6.	Marco Metodológico de la Investigación	50
6.1.	Fuentes de Información	51
6.1.1.	Fuentes Primarias.....	51
6.1.2.	Fuentes Secundarias.....	51
6.2.	Población	51
6.3.	Muestra	51
6.3.1.	Criterios de inclusión.....	51
6.3.2.	Criterios de exclusión	52

6.4.	Instrumentos de Recolección de Datos	52
6.5.	Fases.....	53
6.5.1.	Fase No 1: Recolección de Información relacionada con los Riesgos Psicosociales 53	
6.5.2.	Fase No 2: Análisis del Método seleccionado para la realización del Análisis de Riesgo Psicosocial y Evaluación de Resultados	53
6.5.3.	Fase No 3: Planteamiento de Mejoras y Necesidades	54
6.6.	Consentimiento Informado	55
6.7.	Cronograma	55
7.	Resultados	56
7.1.	Datos de aspectos Individuales y/o Personales de los empleados	56
7.2.	Datos de condiciones del sitio de trabajo y el esfuerzo físico	63
7.3.	Datos de Distribución por Carga Laboral y Esfuerzo Mental	74
7.4.	Datos relacionados con la Comunicación y Liderazgo en su sitio de trabajo.....	78
7.5.	Datos relacionados con la Jornada Laboral y la Remuneración	82
7.6.	Datos relacionados con el crecimiento profesional y personal en la empresa.....	86
7.8.	Datos relacionados con las Condiciones Extralaborales.....	91
8.	Análisis Financiero	98
8.1.	Costo del Proyecto	98
8.2.	Análisis Beneficios	98
9.	Conclusiones	100
10.	Recomendaciones	103
11.	Referencias Bibliográficas.....	107

Dedicatoria

Liliana Torres González

A Dios por bendecirme la vida y por guiarme a lo largo de mi existencia, a mi familia por ser apoyo y fortaleza en todo momento, a mis docentes por su entereza y dedicación.

A todas las personas que me han apoyado permitiendo que este proyecto de mi vida se realice con éxito.

Juan Camilo Mesa Valencia

A mi familia que me brinda las más grandes motivaciones para seguir adelante y luchar por mis sueños.

Resumen

La presente investigación se realizó en una empresa del sector eléctrico de la ciudad de Medellín, con el fin de determinar a través de un tamizaje los riesgos psicosociales presentes en la empresa. Se realizó una investigación de tipo descriptiva con un enfoque cualitativo y crítico social aplicando el método inductivo, con la finalidad de llegar a conclusiones generales partiendo de casos específicos. La información se recolectó durante las visitas realizadas a la empresa, por medio de observación directa, también se tomó información de bases de datos, libros, revistas e investigaciones similares disponibles. Posterior a la recolección de la información inicial, se tomó una muestra de la población objeto de estudio, a la cual se le aplicó una encuesta con el fin de conocer los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa. Los resultados de la encuesta fueron tabulados en una matriz y se procedió a realizar el análisis de cada una de las variables indagadas. Finalmente se realizaron las conclusiones y recomendaciones con respecto a cada uno de los riesgos psicosociales identificados.

Palabras clave: tamizaje, factores psicosociales, prevención, salud física y mental, condiciones laborales.

Lista de Gráficas

Gráfica 1. Distribución por género	57
Gráfica 2. Edades	58
Gráfica 3. Estado Civil.....	59
Gráfica 4. Personas a Cargo.....	60
Gráfica 5. Tipo de Vivienda.....	60
Gráfica 6. Nivel Educativo	61
Gráfica 7. Nivel Estrato Socioeconómico.....	62
Gráfica 8. Tiempo en la empresa	63
Gráfica 9. Ruido en el lugar de trabajo	64
Gráfica 10. Temperatura (Frío) en el lugar de trabajo	65
Gráfica 11. Temperatura (Calor) en el lugar de trabajo.....	66
Gráfica 12. Comodidad en el puesto de Trabajo.....	67
Gráfica 13. Exposición a sustancias químicas	69
Gráfica 14. Esfuerzo Físico.....	70
Gráfica 15. Estado Maquinas, Equipos y Herramientas	72
Gráfica 16. Limpieza y Orden del Sitio de trabajo	73
Gráfica 17. Tiempo adicional a la jornada de trabajo.....	75
Gráfica 18. Tiempo para mantener los deberes al día.....	76
Gráfica 19. Concentración y Memorización de Información	77
Gráfica 20. Atención de varios asuntos al mismo tiempo	78
Gráfica 21. Comunicación	79
Gráfica 22. Órdenes Contradictorias.....	80
Gráfica 23. Reconocimiento	82
Gráfica 24. Trabajo en días de descanso.....	83
Gráfica 25. Pausas activas en jornada laboral.....	84
Gráfica 26. Conformidad con remuneración	85
Gráfica 27. Pago oportuno	86
Gráfica 28. Adquisición de habilidades y conocimiento	87
Gráfica 29. Asignación de tareas	88
Gráfica 30. Falta de energía y desconcentración	89
Gráfica 31. Dolores musculares y/o de cabeza	90

Gráfica 32. Barrio de residencia	91
Gráfica 33. Atención a actividades familiares y personales durante jornada laboral	92
Gráfica 34. Tiempo para diligencias personales	93
Gráfica 35. Necesidades económicas.....	95
Gráfica 36. Actividades recreativas y sociales	96
Gráfica 37. Desplazamiento a sitio de trabajo	97

Lista de Imágenes

Imagen 1. Fases de la evaluación e intervención de los factores psicosociales.....	37
Imagen 2. Puesto de trabajo. Ensamble de transformadores	67
Imagen 3. Esfuerzo Físico en puestos de trabajo	70
Imagen 4. Orden y aseo en puesto de trabajo de corte de núcleos.....	73

Lista de Tablas

Tabla 1. Cronograma	55
Tabla 2. Ruido en el lugar de trabajo	64
Tabla 3. Exposición a sustancias químicas	68
Tabla 4. Estado Maquinas, Equipos y Herramientas	71
Tabla 5. Tiempo adicional a la jornada de trabajo	74
Tabla 6. Tiempo para mantener los deberes al día.....	75
Tabla 7. Concentración y memorización de información.....	77
Tabla 8. Comunicación	79
Tabla 9. Órdenes Contradictorias	80
Tabla 10. Reconocimiento	81
Tabla 11. Trabajo en días de descanso.....	83
Tabla 12. Remuneración	85
Tabla 13. Adquisición de habilidades y conocimiento	87
Tabla 14. Falta de energía y desconcentración	89
Tabla 15. Dolores musculares y/o de cabeza	90
Tabla 16. Tiempo para diligencias personales	93
Tabla 17. Necesidades económicas.....	94
Tabla 18. Actividades recreativas y sociales	96
Tabla 19. Costos del Proyecto	98

Lista de Anexos

Anexo 1. Encuesta: Tamizaje de los Factores de Riesgo Psicosocial (Documento de Word).

Anexo 2. Matriz Tamizaje de los Factores de Riesgo Psicosocial (Documento de Excel).

Introducción

La empresa del sector eléctrico, siguiendo los lineamientos de la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo identificó la necesidad de realizar un tamizaje de los factores de riesgo psicosociales presentes en la empresa, con el fin de identificar, evaluar y aplicar controles a dichos riesgos, para preservar la salud física y mental de los trabajadores.

Las diversas situaciones que viven las personas en los diferentes contextos de la vida en los que interactúan, bien sea en el ámbito laboral como en el ámbito personal y familiar, llevan a experimentar sensaciones que pueden ser percibidas como poco agradables. Las relaciones interpersonales, las exigencias laborales a los que se encuentran enfrentados y las actividades diarias, entre otros aspectos, pueden llevar a una persona a generar sintomatologías asociadas a los riesgos Psicosociales.

Es así como, como los diferentes factores Psicosociales son un tema que cada día adquiere mayor importancia por los efectos negativos que traen a los que lo padecen debido al aumento de situaciones sociales, intralaborales, familiares y particulares que lo provocan.

El tamizaje de los factores de riesgo psicosociales en la empresa inicia con una fase recolección de información asociada a los diferentes factores de riesgos presentes en la empresa, posteriormente una fase de análisis de la información donde se aplicaron los mecanismos e instrumentos de evaluación, y recolección de la información, posteriormente las recomendaciones como plan de acción para intervenir los riesgos presentes.

1. Título

Tamizaje de los factores de riesgo psicosocial presentes en una empresa del sector eléctrico en la ciudad de Medellín.

2. Problema de investigación

2.1. Descripción del problema

En la actualidad y desde hace algunos años, las empresas colombianas han comenzado a comprender la importancia de la adecuada implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), que integre tanto el bienestar físico de los empleados como el mental.

Teniendo en cuenta lo anterior, la empresa del sector eléctrico, ha visto la necesidad de implantar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que permita entre otras cosas, asegurar una mejor calidad de vida a los empleados, siendo éstos los actores principales que manejan los recursos disponibles y que reaccionan de acuerdo a los procesos psicológicos y psicosociales que experimentan (Muñoz, 2018).

En ese sentido, se debe tener en cuenta que la productividad en las organizaciones debe verse como el resultado del rendimiento del talento humano, que al estar rodeado de las condiciones y de las medidas básicas de seguridad y bienestar laboral en la organización, podrán ofrecer todos sus esfuerzos para producir bienes y servicios en forma eficiente, por lo que todas las intervenciones para mejorar la productividad tienen su génesis en las personas (Muñoz, 2018).

De esta manera, se ha evidenciado la necesidad de realizar un análisis exhaustivo de los factores de riesgo psicosocial presentes en una empresa del sector eléctrico de la ciudad de Medellín, que esté alineado con los requerimientos del SGSST, donde se permita la adecuada identificación y gestión de los riesgos con un enfoque preventivo.

Para lograr lo anterior se hace necesario adoptar estrategias de impacto que generen resultados positivos, tanto para las personas como para la empresa, donde se logren generar

controles para los riesgos psicosociales presentes al interior de la empresa.

2.2. Formulación del problema

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores de una empresa del Sector Eléctrico en la ciudad de Medellín?

2.3. Sistematización

¿Qué tipos de cargos existen actualmente en la empresa?

¿Cuáles enfermedades laborales se han diagnosticado en los empleados de la empresa durante el último año?

¿Cuál es la principal causa de ausentismo laboral en la empresa?

¿Cuál es la tasa de accidentalidad reportada durante el último año?

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

Identificar los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores de una empresa del sector eléctrico, con el fin de establecer estrategias de prevención.

3.2. Objetivos Específicos

- Recolectar información relacionada con los riesgos psicosociales de acuerdo a la normatividad aplicada en Colombia.
- Analizar el método seleccionado para ejecutar el análisis de riesgo psicosocial y evaluar los resultados obtenidos.
- Plantear las mejoras y necesidades que se requieren al interior de la organización.

4. Justificación y Delimitación

4.1. Justificación

El presente estudio tiene como propósito identificar los riesgos psicosociales que afectan la salud física y mental de los trabajadores de una empresa del sector eléctrico en la ciudad de Medellín, así como presentar alternativas de prevención e intervención de los mismos.

La Resolución 2646 de 2008 en el Capítulo I, Artículo 3º, define los factores psicosociales como: “las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”. Comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas” (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Los factores de riesgo psicosocial laboral tienen un vínculo estrecho con la manera como se organiza el trabajo, y sus manifestaciones más evidentes, guardan relación con el estrés y generan consecuencias en la salud mental y física de los trabajadores.

En Colombia, el último informe del Ministerio del Trabajo sobre enfermedad mental aporta altas tasas de depresión, ansiedad, conductas adictivas, entre otras; sin embargo los datos relacionados con el trabajo no fueron objeto de estudio o publicación, pero se estima, a partir de otras experiencias como las europeas, que existe una alta prevalencia de trastornos mentales asociados al trabajo. ARL Sura (2016) Artículo Boletín, de sentimientos y emociones en el trabajo.

Según las estadísticas, la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, muestra que los Factores de Riesgo Psicosocial ocupan el segundo lugar de prevalencia, después de los ergonómicos. Así mismo, entre el 20% y 33% de los trabajadores manifestaron sentir estrés relacionado con el trabajo. ARL Sura (2016) De sentimientos y emociones en el trabajo.

4.2. Delimitación

Espacial: La investigación se desarrolla en una empresa del sector eléctrico, en la ciudad de Medellín, Antioquia. La muestra sobre la que se realiza la investigación incluye el personal operativo de la empresa.

Temporal: La investigación se realiza en el período de tiempo entre octubre de 2020 y enero de 2021.

Operacional: La empresa tiene por actividad económica la reparación y fabricación de transformadores eléctricos.

4.3. Limitaciones

Tiempo: La empresa suministra un tiempo corto durante la jornada laboral, para recolectar la información necesaria.

5. Marco de Referencia de la Investigación

5.1. Estado del Arte

Para la presente investigación se priorizó la búsqueda de antecedentes en trabajos de tesis de posgrado, artículos y revistas con la finalidad de rastrear lo que se ha hecho recientemente a nivel investigativo alrededor de la temática de los riesgos Psicosociales.

Es importante aclarar que estas investigaciones se han realizado a nivel nacional e internacional y aunque no se desarrollan en el mismo tipo de empresa, sirven como bases y guían el presente trabajo investigativo.

Título: Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral.

Autores: Abello, Bolivar. Lozano, Torres, Año: 2013, Universidad del Rosario.

Resumen: El trabajo es una de las actividades sobre las que se organizan las sociedades y por ello en los Estados modernos se incluye entre las responsabilidades de los poderes públicos el velar por la salud, seguridad e higiene en el trabajo. El reconocimiento del derecho de los trabajadores, en el ámbito laboral, a la protección de su salud y de su integridad, implica trabajar con seguridad y sin riesgos. En este estudio se describen los riesgos Psicosociales como: bienestar, satisfacción, y la calidad de vida laboral de los profesionales y trabajadores dentro de una organización y su relación con el clima organizacional, el cual hace relación al pensar, sentir y actuar de cada individuo para lograr un desempeño adecuado y eficiente dentro de la organización. Por lo tanto los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional tienen

una importancia significativa en la medida que permite conocer las condiciones al interior de las organizaciones que están afectando el ambiente laboral y como son percibidas por los trabajadores.

Título: Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia.

Autores: Arce, Julio. Rubio, Buchar. Cuadro, Vizcaino. Fonseca, Angulo. León, García. Rodríguez, Barraza, Año: 2020, Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo.

Resumen: Objetivo: El estudio examina la relación entre estrés laboral y los factores de riesgo psicosociales intralaborales presente en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicada en el departamento del Atlántico, Colombia.

Material y Métodos: Estudio descriptivo correlacional realizado en 35 trabajadores del centro de rehabilitación de niños con discapacidad, se aplicó el cuestionario del nivel estrés y factores de riesgo psicosociales intralaborales del ministerio de protección social en Colombia y la Universidad Javeriana.

Resultados: Entre la muestra de trabajadores estudiada, El 31,4% de los trabajadores tiene un alto nivel de estrés laboral, de igual manera identificamos una relación positiva entre los factores de riesgo psicosociales intralaborales y el nivel de estrés laboral en cada dominio.

Conclusión: Por lo tanto, concluimos que un alto nivel de riesgo psicosocial intralaboral incrementa el nivel de estrés laboral en los trabajadores del centro de discapacidad. En este caso la intervención por parte del programa de salud laboral ayudaría a reducir los factores de riesgo psicosociales intralaborales y el nivel de estrés en los trabajadores.

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

Autores: Charria O, Víctor H.; Sarsosa P, Kewy V.; Arenas O, Felipe, Año: 2011, Revista Facultad Nacional de Salud Pública, vol. 29, Universidad de Antioquia.

Resumen: Objetivo: realizar un análisis acerca de las condiciones básicas requeridas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral en contextos organizacionales. Metodología: se retoman los referentes conceptuales principales que se han utilizado para identificar las causas de estrés en el trabajo, haciendo énfasis en el modelo Demanda – Control y el modelo Desequilibrio – Esfuerzo – Recompensa. Resultados: se presentan algunas metodologías e instrumentos que han mostrado una alta confiabilidad para la identificación de factores psicosociales en diversos contextos organizacionales de diferentes países del mundo. Se destaca el caso colombiano donde, a pesar de contar con pocos instrumentos validados, hay un avance significativo frente a la temática a partir de la resolución 2646 del 2008 y la construcción en el 2010 de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial por parte del Ministerio de la Protección Social.

Palabras Clave: factores de riesgo psicosocial en el trabajo, instrumentos de evaluación, estrés laboral, Resolución 2646 del 2008.

Título: Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas.

Autores: Contreras, Françoise; Juárez, Fernando; Barbosa, David; Uribe, Ana Fernanda, Año: 2010, Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, Universidad Militar Nueva Granada.

Resumen: Se analizaron las relaciones entre los riesgos psicosociales, el clima organizacional y el estilo de liderazgo, en empresas colombianas del sector de servicios sociales y de salud. Cuatrocientos participantes respondieron la Escala de Clima Organizacional (ECO), el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo (CFP) y el Test de Adjetivos de Pitcher (Pitcher Test Adjectives [PAT-]). Se obtuvieron coeficientes de correlación y regresiones lineales. En general, las dimensiones del ECO correlacionaron negativamente con las del CFP. En el PAT se obtuvieron dos estilos de liderazgo, uno deseable y otro no deseable. Ambos estilos correlacionaron negativamente con la mayoría de las dimensiones del CFP y positivamente con las del ECO, pero el no deseable obtuvo coeficientes más débiles. El impacto del factor organizacional y del de relaciones (ambos con coeficiente negativo) y las manifestaciones de salud (coeficiente positivo), junto con el apoyo, predijeron el liderazgo deseable. El apoyo (coeficiente positivo) y el control (coeficiente negativo), predijeron el liderazgo no deseable.

Título: Factores de riesgo psicosociales y ambientales asociados a trastornos mentales.

Autores: Londoño, Nora H.; Marín, Carlos A.; Juárez, Fernando; Palacio, Jorge; Muñiz, Oscar; Escobar, Blanca; Herrón, Isabel; Agudelo, Diana; Lemos, Maríantonía; Toro, Beatriz E.;

Ochoa, Nohora L.; Hurtado, Maria Hortensia; Gómez, Yvonne; Uribe, Ana Fernanda; Rojas, Alba Luz; Pinilla, Mónica Liliana; VillaRoel, Diana; Villegas, Martha Juliana; Arango, Ana Lucía; Restrepo, Paula Andrea; López, Isabel Cristina, Año: 2010, Fundación Universitaria Konrad Lorenz Bogotá, Colombia.

Resumen: En Colombia, son escasos los estudios sobre la asociación de los factores psicosociales y medioambientales con trastornos mentales de mayor prevalencia; tales estudios son necesarios debido al contexto de violencia, inseguridad social e inestabilidad laboral y económica del país. El objetivo de este estudio fue identificar los factores de riesgo psicosociales y ambientales de los trastornos mentales, en los usuarios de servicios de psicología de Colombia. Para ello, se aplicaron el Mini International Neuropsychiatric Interview y un cuestionario de evaluación del Eje IV del DSM-IV-TR, a 490 participantes. Se utilizaron análisis descriptivos y de factores de riesgo. Como factor de riesgo para la depresión, se identificaron los problemas de vivienda, acceso a los servicios de asistencia sanitaria, los relativos al grupo primario, los económicos, del ambiente social y los problemas laborales. Para la ansiedad generalizada se identificaron los problemas económicos y los relativos a la enseñanza. Para los trastornos de pánico, fueron relevantes los problemas relacionados con el ambiente social, y para la fobia social, los problemas de enseñanza, los laborales y el ambiente social.

Título: Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional.

Autores: Sandra Rocío Salamanca Velandia, Juan Miguel Pérez Torres, Andrey Fabián Infante Alvarado, Yésica Yurley Olarte Ardila, Año: 2018, Universidad Santo Tomás.

Resumen: El objetivo del presente artículo de revisión es analizar los principales

factores de riesgos psicosociales dentro de los diferentes ambientes sujetos al trabajo que pueden sufrir los empleados, afectando e influyendo los contextos donde se desarrolla, basándose en los resultados obtenidos de investigaciones realizadas a nivel nacional e internacional. Además, se dejó el campo abierto para la búsqueda de factores de riesgos psicosociales, puesto que ellos pueden encontrarse en cualquier tipo de entorno. La metodología se basa en una recopilación de literatura científica, en relación con el tema de factores de Riesgos psicosociales (RPS), teniendo en cuenta los criterios de inclusión; de habla hispana a nivel nacional e internacional, eje temático, antigüedad y artículos publicados en revistas científicas, la documentación requerida para este artículo se tomó de las bases de datos Scielo, Base de Datos de la Universidad Cooperativa de Colombia, Redalyc y ProQuest. Con una muestra de cuarenta artículos científicos incluidos en la revisión literaria. Los 40 artículos incluidos en la elaboración de este documento, mediante su análisis bibliográfico, consideraban a los RPS, como el factor problemático de las organizaciones, debido a que los altos percentiles de exposición a los riesgos psicosociales cada vez son mayores; la falta de programas o evaluación del riesgo psicosocial coacciona la incidencia de problemas en la salud de los trabajadores de carácter físico y mental. Por ende, gran parte de los artículos estudiados definen a los riesgos psicosociales como el factor generador de enfermedades silenciosas, que, no tratadas a tiempo, generan daños irreversibles en la salud física y psicológica del individuo, y desequilibrio del estado de bienestar físico y mental. Los factores de riesgo psicosociales se han convertido en el mayor problema de ausentismo laboral en las organizaciones de índole privado y público, ceñido a esto, la implementación de métodos de evaluación de RPS en las empresas, de algunos sectores comerciales; consideran innecesaria la aplicación de instrumentos de detección de los factores psicosociales. El proceso aplicativo es vital, para reconocimiento

oportuno de los factores de riesgo psicosocial y así poder implementar estrategias, programas de mitigación de los riesgos psicosociales, logrando de esta forma grados de exposición al riesgo menores, y generar espacios de trabajo seguros y sanos que no afectarán la salud física y mental de los trabajadores.

Título: Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales.

Autor: Delvis Muñoz Rojas, Nataly Orellano, Hugo Hernández Palma, Año: 2018, Universidad de La Guajira, Riohacha, Colombia. Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO, Barranquilla, Colombia, Universidad del Atlántico, Barranquilla, Colombia.

Resumen: Con el presente artículo de revisión se pretende identificar las tendencias y nuevas orientaciones laborales sobre el riesgo psicosocial en los diferentes sectores empresariales de Colombia, teniendo en cuenta los diversos factores presentes en los escenarios de ejercicio profesional de los trabajadores. En los últimos años, se ha observado un creciente impacto de las consecuencias de la exposición a los diferentes riesgos psicosociales dentro de las organizaciones, por lo cual resulta indispensable estudiar la normatividad aplicada en el entorno nacional e internacional, para clarificar la perspectiva que están manejando actualmente las organizaciones nacionales frente a estos riesgos, y si las medidas tomadas están siendo efectivas para la prevención de las consecuencias derivadas de la exposición del trabajador a los peligros propios de los distintos ambientes.

Título: Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social.

Autor: Adriana Camacho Ramírez, Daniela Rocío Mayorga, Año: 2017, Revista

Prolegómenos - Derechos y Valores - pp. 159-172, 2017, II.

Resumen: Dadas las consecuencias negativas en la productividad, clima organizacional, salud y relaciones interpersonales entre los trabajadores, las empresas están cada vez más interesadas en identificar las causas, prevenirlas y controlarlas. Se pretende establecer las consecuencias de los conflictos laborales, como riesgos psicosociales, en los trabajadores, así como en las empresas y terceros, para lo cual se realiza una aproximación a las definiciones y clasificaciones básicas, mayormente influenciadas desde la psicología; para después analizar el impacto en grupos que históricamente se encuentran discriminados laboralmente, finalizando con algunas recomendaciones.

Título: Estudio de Factores de Riesgo Psicosocial asociados al estrés de los trabajadores de una empresa de transporte de servicio especial de la Ciudad de Bogotá.

Autor: Sindy Maritza López González, Jenny Johanna Sierra Ramos, Myriam Julieth Puerto Ardila, María De Los Ángeles Moreno, Año: 2017, Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

Resumen: El presente trabajo tuvo como objetivo caracterizar los factores de riesgos psicosocial intralaborales, extralaborales y niveles de Estrés de los trabajadores de una Empresa de transporte de servicio especial de la Ciudad de Bogotá, fundamentada en el análisis cuantitativo para analizar y comprobar datos e información concreta. La muestra estuvo conformada por 128 trabajadores de la empresa, de los cuales 12 corresponden a Jefaturas con personal a cargo, 6 son de área Administrativa y 110 operativos, así las cosas se utilizó como herramienta, la Batería de Instrumentos Para La Evaluación de Factores de Riesgos Psicosocial diseñada por el Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana (2010).

Posteriormente, se realizó el análisis de los resultados a nivel de cada factor de riesgo evidenciando los hallazgos a través de correlaciones estadísticas por medio de la fórmula de Pearson, teniendo en cuenta las variables de los Dominios, Dimensiones Intralaborales (Tipo A y B), Extralaborales y niveles de estrés, encontrando niveles de riesgo alto intralaborales en la forma A , en el dominio control sobre el trabajo en su dimensión capacitación, oportunidades de desarrollo ,uso de habilidades y conocimientos y en el dominio demandas del trabajo en su dimensión consistencia de rol. Por último se concluye proponer un plan de intervención abarcando los dominios y dimensiones que arrojaron riesgo alto según lo evidenciado en las correlaciones estadísticas.

Título: Estudio de factores de riesgo psicosociales en las Direcciones Territoriales e Inspecciones Fluviales del Ministerio de Transporte Colombia 2017.

Autor: Villalobos Fajardo, Gloria Helena; Hernández Herrera, Gilma Norela; Santos Ospina, Luisa Fernanda; Quiza Polania, Stephanie Alejandra, Año: 2017, Universidad del Rosario.

Resumen: Los trabajadores del Ministerio de Transporte a nivel Nacional se enfrentan a diferentes factores generadores de estrés derivados de las condiciones de riesgo psicosociales intralaboral y extralaboral. Objetivo: Identificar la prevalencia los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral y establecer su relación con síntomas de estrés en los trabajadores del Ministerio de Transporte. Métodos: Se realizó un estudio de corte transversal para la estimación de la prevalencia de los factores de riesgo psicosocial en 127 trabajadores del Ministerio de Transporte. Se utilizó la Batería para la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial validada en Colombia y se describieron estadísticamente las variables incluidas en el

instrumento de cada uno de los factores de riesgo intralaboral y extralaboral, así como el estrés, usando métodos de estimación de proporciones. Para la determinación de la asociación entre factores de riesgo intra y extralaborales con el estrés se usó la prueba Chi cuadrado de independencia. Resultados: Se encontró que en las condiciones intralaborales el 52% del grupo que desempeña roles de jefes/profesionales se clasifica en riesgo bajo y el 44% del grupo de auxiliares/ operativos se ubica en riesgo alto. En las condiciones extralaborales, el 45% del grupo de jefes/profesionales se clasifica en riesgo bajo y el 53% de auxiliares y operativos también. En cuanto a la sintomatología asociada al estrés el 45% de auxiliares y operativos se clasifica en riesgo alto, de igual manera el 39 % de jefes/profesionales se clasifica en el mismo riesgo. Se encontró asociación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales intralaborales y el estrés en el grupo auxiliares y operativos ($p=0.005$), mientras que en el grupo jefes/profesionales no se encontró asociación significativa ($p=0.082$) como tampoco en cuanto a los riesgos extralaborales ($p=0.089$). Conclusión: Se encontró asociación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo intralaborales en el grupo auxiliares y operativos con los síntomas de estrés, mientras que en el grupo jefes/profesionales no se encontró asociación. En los dos grupos no se presenta asociación entre los factores de riesgo extralaborales y el estrés.

Título: Factores psicosociales en el trabajo: Diagnóstico y propuestas de intervención en cuatro instituciones de salud mental de la Sabana de Bogotá D.C. 2015 - 2016.

Autor: Jesús Antonio Fiesco Neira.

Año: 2016, Universidad Nacional de Colombia.

Resumen: El presente trabajo investigativo tuvo como objetivo analizar los factores

psicosociales en el trabajo de cuatro instituciones de salud mental de la Sabana de Bogotá. La recolección de información se realizó con la ayuda de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social de Colombia. Fueron parte del estudio 183 trabajadores a quienes se les aplicaron las encuestas del instrumento.

Posteriormente, se realizaron entrevistas semiestructuradas y grupos focales a algunos trabajadores para profundizar los hallazgos de las encuestas. Como resultado del análisis de la información se identifican factores de riesgo y protectores a nivel individual, intralaboral y extralaboral en la población. Finalmente se presentan las conclusiones y diferentes propuestas de intervención frente a los factores de riesgo identificados.

Título: Estrés psicológico y problemática musculo esquelética. Revisión sistemática.

Autores: León, González. Fornés Vives, Año: 2014, Universidad: Universitat de les Illes Balears. España.

Resumen: Más del 80% de los estudios confirmaron la relación entre estrés psicológico y problemática musculoesquelética, determinando que los niveles de estrés mantenidos aumentan el riesgo de aparición de sintomatología, sobre todo en lumbares y cervicales. Del total de estudios, más del 50% fueron de diseño transversal y 77% sobre temática laboral. La población más vulnerable fue la femenina, especialmente funcionarios y trabajadores de oficina. Las "Demandas laborales" constituyeron el estresor psicosocial más descrito. Respecto a los instrumentos de medición más usados, destacan el "Stress Energy Questionnaire", el "Job Content Questionnaire" y el "Standardized Nordic Musculoskeletal Questionnaire".

Los estudios sobre estrés psicológico y problemática musculoesquelética tienen diseños

y resultados heterogéneos. Los hallazgos resaltaron múltiples estresores psicosociales y áreas corporales afectadas, siendo escasos los consensos en diagnósticos e instrumentos de medida. Aunque aparece una asociación entre estrés psicológico y problemas musculoesqueléticos, no se vislumbran relaciones causales claras. Dado el elevado coste de estos problemas, se considera necesario realizar más estudios con diseños y metodologías rigurosas.

Título: Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería.

Autores: Paola Gómez Rojas, Julia Hernández Guerrero, María Doris Méndez Campos.

Año: 2014, Artículo, Ciencia y Trabajo. vol.16 no.49 Santiago de Chile.

Resumen: El objetivo de esta investigación es identificar la relación entre Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en trabajadores de una empresa subcontratista del sector minero en Chile. Se utilizó el cuestionario SUSESO-ISTAS 21, adaptación a la población chilena y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 (Meliá y Peiró, 1989), aplicados a una muestra de 100 trabajadores. Los resultados dan cuenta de que existe una relación significativa y negativa entre factores de riesgo y satisfacción laboral; en las dimensiones trabajo activo y posibilidades del desarrollo, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia, indicando que a mayor riesgo psicosocial percibido menor es la satisfacción laboral. Para la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo, se encontró que operarios/ayudantes poseen un rango de exposición alto y los demás en un rango medio, además de una relación significativa entre la dimensión exigencias psicológicas según la sección donde trabajan.

Título: Factores de riesgo psicosocial en contextos laborales de extensionistas agropecuarios de la Argentina.

Autor: Rossana Cacivio, Año: 2016, Universidad Nacional de la Plata.

Resumen: Esta tesis articula diversas vertientes de nuestra experiencia profesional con la reflexión de agentes de Extensión Agropecuaria en Argentina sobre sus trabajos de intervención en el territorio. Generamos diferentes espacios de interacción donde los extensionistas pudieron compartir sus experiencias, cuyos emergentes nos llevaron a situarnos en la exposición a los riesgos profesionales del trabajo, haciendo foco en los factores psicosociales.

Como hipótesis central pensamos que la alta exposición a los factores de riesgo psicosocial se explica por la posición de enlace organizacional que ocupan los extensionistas respecto a la organización de pertenencia. Estos funcionan como un “fusible” organizacional al instalarse en una “zona de clivaje” entre la vida institucional y los territorios donde intervienen. Esta posición los expone a la tensión de responder a demandas a veces contradictorias entre las relaciones jerárquicas institucionales y las competencias requeridas para el desarrollo territorial. Mediante la realización de una encuesta constatamos que los principales factores psicosociales detectados como generadores de riesgo en su entorno laboral eran, en efecto, la posición de enlace organizacional y el conflicto por la ambigüedad del rol, el trabajo emocional y la carga mental, la organización y división del trabajo y la autonomía en su realización.

Título: Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales.

Autor: Janeth Elizabeth Salvador Moreno, Año: 2019, Universidad San Gregorio de Portoviejo. Manabí. Ecuador.

Resumen: Existen múltiples investigaciones sobre compromiso organizacional, que definen los niveles de afinidad o apego entre el trabajador y la entidad, como de riesgos psicosociales, que examinan, que elementos pueden afectar su salud; por ello se realiza una revisión sistemática exploratoria con el objetivo de destacar relaciones entre ellas (compromiso y riesgo) y otros elementos que a su vez permitan mejorar el rol del trabajador dentro de su institución. La presente revisión abarca investigaciones diversas, entre artículos científicos y trabajos doctorales, que van allanando el dilucidar de las complejidades del individuo en el plano laboral y han determinado que factores, como la estabilidad contractual, el salario, el estilo de supervisión y los temas comunicacionales, están vinculados con los niveles de compromiso organizacional y además son elementos presentes en los factores de riesgo psicosocial que lesionan su salud, lo que permite inferir elementos comunes. Esta revisión es la antesala de una investigación doctoral que aplica las mediciones de compromiso organizacional y riesgos psicosociales para determinar la existencia de correlación entre ambas.

5.2. Marco teórico

En la realización del trabajo se presentan condiciones y características que deben ser evaluadas y controladas con el fin de evitar que la salud del trabajador no se vea afectada. (OMS). En los entornos laborales los trabajadores se encuentran expuestos a diferentes factores de riesgos laborales, entre ellos los riesgos Psicosociales los cuales nos ocupan en la presente investigación ya que dichos factores son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos. (OIT, 1984).

5.2.1. Factores Riesgo Psicosocial

Los factores han derivado en la coexistencia de diferentes clasificaciones más o menos homogéneas. Sin embargo existe un consenso técnico y científico amplio y razonable, basado en modelos teóricos con evidencia empírica, sobre lo que se debe considerar como factor psicosocial. Los factores tienen que ver tanto con algunos aspectos del diseño de la tarea (la cual define las exigencias de la misma y su forma de ejecución) como con el significado que tiene para quien la realiza, manteniendo ambas cuestiones una relación íntima entre sí. . NTP 1056 (2015) Marco europeo para la gestión del riesgo Psicosocial.

Entre otros, se incluyen como factores de riesgo:

- Tareas con ciclos cortos, fragmentadas, sin sentido, tareas cortas
- Trabajo monótono, con falta de variedad, con alta repetitividad
- Trabajo poco valorado
- Tareas desagradables, que pueden generar rechazo
- Desajuste entre exigencias de las tareas y capacidades del trabajador, bien por exceso o por defecto
- Requerimientos de altos niveles de creatividad
- Tareas con altas exigencias emocionales
- Tareas que conllevan trato con público o clientes de los que pueden derivar problemas
- Tareas que pueden generar riesgo de violencia; trabajos con bienes valiosos, clientes conflictivos, situaciones de aislamiento geográfico.

5.2.2. Principales Riesgos Psicosociales

En Colombia a través de la Resolución 2646 de 2008 se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. La normatividad Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Los factores intralaborales: son aquellas características al interior de la empresa, que tienen que ver con el trabajo y su organización, tales como: la gestión organizacional, condiciones de la tarea, funciones y jornada de trabajo, condiciones del medio ambiente de trabajo, relaciones sociales en el trabajo, entre otras.

Los factores Extralaborales: son aquellos aspectos inherentes al trabajador fuera del contexto laboral, tales como el entorno familiar, social y económico del trabajador, utilización del tiempo libre, redes de apoyo social, condiciones de la vivienda, entre otras.

Los factores o condiciones individuales: son aquellas características propias del empleado, tales como aspectos socio-demográficos y ocupacionales, rasgos de personalidad, estilos de afrontamientos y condiciones de salud.

5.2.3. Estrés Laboral

El estrés laboral es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia) y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente. Aunque en ocasiones, también puede originarse por factores completamente ajenos al trabajador. Los síntomas pueden ir desde un ligero mal humor hasta graves depresiones, y casi siempre suelen ir acompañadas de un cierto agotamiento y debilidad física. Prevecon (2013) El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo.

La Comisión Europea define el estrés laboral como un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, en un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos”.

En la conferencia de la Comisión Europea, celebrada en 2011 en Berlín, sobre la Promoción de la salud mental y el bienestar en el lugar de trabajo (Promotion of Mental Health and Well-being in Workplaces) concluyó que mejorar la salud mental y el bienestar psicológico de los trabajadores representa importantes beneficios para las organizaciones y empresas, así como para el sistema de salud público.

En el Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés ligado al Trabajo se señala que “el individuo es capaz de manejar la tensión a corto plazo, lo que puede ser considerado como positivo, pero tiene dificultades en resistir una exposición prolongada a una presión intensa. Además, individuos diferentes pueden reaccionar de manera distinta a situaciones similares y un mismo individuo puede reaccionar de manera diferente a una misma situación en momentos

diferentes de su vida,” y que el estrés no es una enfermedad, pero una exposición prolongada al estrés puede reducir la eficacia en el trabajo y causar problemas de salud”. Instituto Vasco de Seguridad y salud laborales (2015) Principales Riesgos Psicosociales

Existen dos tipos de estrés laboral según Slipack (1996)

El episódico: Es aquel que ocurre momentáneamente, es un estrés que no se posterga por mucho tiempo y luego de que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron; un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando un trabajador es despedido de su empleo.

El crónico: que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones:

Ambiente laboral inadecuado.

Sobrecarga de trabajo.

Alteración de ritmos biológicos.

Responsabilidades y decisiones muy importantes.

El estrés crónico es aquel que se presenta varias veces o frecuentemente cuando un trabajador es sometido a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no afronte esa exigencia de recursos el estrés no desaparecerá.

5.2.4. Metodologías para Realización de Tamizaje de Factores de Riesgo Psicosocial

La organización mundial de la salud (OMS), define tamizaje como “el uso de una prueba sencilla en una población saludable, para identificar a aquellos individuos que tienen alguna patología, pero que todavía no presentan síntomas”. 9 Jun 2009.

En este sentido, en el presente estudio se realiza un tamizaje que permite identificar los riesgos psicosociales presentes en la empresa objeto de estudio.

Se indagó en la literatura sobre las metodologías más utilizadas para la realización de tamizajes de factores de riesgo psicosocial presentes bajo diferentes contextos en organizaciones, tanto a nivel nacional como internacional.

Según el Instituto nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, la evaluación de los factores psicosociales se desarrolla de manera lógica y ordenada. En la siguiente imagen se muestran las fases requeridas.

Imagen 1. Fases de la evaluación e intervención de los factores psicosociales



Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (España)

Aunque el alcance de esta investigación es la realización de un diagnóstico basado en los elementos detectados durante la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial presentes en la empresa seleccionada, se considera importante dejar claras las fases requeridas para llevar a cabo una evaluación completa que abarque la elaboración y puesta en marcha de un programa de mejora que permita mitigar los riesgos psicosociales, con el debido seguimiento y control de las medidas requeridas, como se muestra en el esquema anterior.

A continuación, se profundiza en la explicación de cada una de las metodologías investigadas para la realización de tamizajes de factores de riesgo psicosocial.

Metodología CoPsoQ - Cuestionario Psicosocial de Copenhague

Metodología para la evaluación e intervención preventiva ante el riesgo psicosocial elaborada por el AMI (Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca).

Tiene una base conceptual clara y explícita. Está basada en la teoría general del estrés y en el uso del método epidemiológico y los cuestionarios estandarizados, y es compatible con los modelos con mayor evidencia científica de relación entre la exposición a los riesgos psicosociales y los efectos sobre la salud: el modelo demanda, control y apoyo social (Karasek, Teorell, Johnson); esfuerzo y recompensa (Siegrist), y exigencias del trabajo reproductivo y productivo (Hall), y en el uso del método epidemiológico y los cuestionarios estandarizados. Los indicadores de validez y fiabilidad del método son muy altos (consultables a los anexos). Ante la inexistencia de valores límite de exposición, la pregunta que se plantea es cómo podemos recomendar de forma razonable qué exposiciones deben de ser modificadas para proteger la salud de los trabajadores.

El uso de valores poblacionales de referencia que aporta la metodología del CoPsoQ permite superar este escollo y puede ser, en este sentido, un enorme avance. Estos valores han sido obtenidos mediante una encuesta representativa de la población ocupada y, por eso, representan un objetivo de exposición razonablemente asumible a corto plazo para las empresas. Además, el método identifica las áreas de mejora en organización del trabajo con relación a la salud mediante el cálculo de indicadores como la distancia a la cual se encuentra la empresa de la situación teóricamente ideal y de la situación de la población de referencia.

La metodología prevé la evaluación de riesgos, así como el proceso de actuación basado en la participación en el conjunto de las fases de la intervención, como elemento clave para concretar las intervenciones y soluciones más adecuadas en función de las necesidades de cada empresa.

Para la identificación de riesgos utiliza la técnica del cuestionario individual, que garantiza la voluntariedad, el anonimato, la confidencialidad, y la adaptación a la unidad objeto de evaluación. Es una metodología que tiene dos versiones de encuesta (cuestionario). La versión denominada corta para microempresas, empresas que tienen una plantilla inferior a 25 trabajadores y para autoevaluación; y la versión denominada media, para empresas que tienen una plantilla de 25 o más trabajadores. Las dos versiones identifican y valoran los cinco grandes grupos de factores de riesgo psicosocial para los cuales existe evidencia científica suficiente de afectación negativa a la salud. Con todo, la versión media permite la identificación de estos riesgos al nivel de menor complejidad conceptual posible, de manera que permite reconocer de forma más precisa la fuente de los riesgos, y, consecuentemente dirigir mejor la intervención. Las 21 dimensiones que identifica la versión media son más abordables desde el punto de vista de la organización del trabajo, facilitando la búsqueda de alternativas organizativas más saludables.

Se trata de un instrumento diseñado para cualquier tipo de trabajo en el mundo laboral. El cuestionario incluye 21 dimensiones psicosociales, que cubren el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones psicosociales que puedan existir en el mundo actual de la ocupación.

La relevancia para la salud de todas y cada una de estas dimensiones entre las diferentes ocupaciones y sectores de actividad puede ser diferente, pero en todos los casos se usan las mismas definiciones e instrumentos de medida, cosa que hace posible las comparaciones entre ocupaciones y sectores. Desde el punto de vista operativo, esto supone la mejor base de información posible para la priorización de problemas y actividades preventivas en las empresas que, de hecho, constituyen en sí mismas unidades de gestión integradas con distintas actividades y ocupaciones. Otra consideración de gran importancia es la de la equidad. El sentido y el espíritu de la prevención es garantizar que el trabajo no sea nocivo para la salud, independientemente de la actividad, ocupación o cualquier otra condición social.

Sólo los análisis con métodos universales pueden garantizar que otorguemos a la salud de los trabajadores y trabajadoras en peores condiciones la misma importancia que a la de los colectivos más favorecidos. El método ofrece un programa de tratamiento de datos y análisis estándares, de uso muy sencillo. Permite presentar los resultados cruzados por una serie de unidades de análisis previamente decididas y adaptadas a la realidad concreta de cada una de las empresas (departamentos/secciones, lugares de trabajo/ocupaciones, sexo, tipo de contrato...), cosa que permite una mejor localización de la exposición y por tanto un mejor diseño de la medida preventiva adecuada.

Se trata del método oficial del Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo de España que tiene el objetivo de evaluar las condiciones psicosociales en las organizaciones y la identificación de riesgos.

Para su elaboración, los autores se fundamentaron en teorías de estrés, motivación y satisfacción. Es un método fácil de aplicar y dispone de aplicación informática (formato AIP) que contiene el cuestionario, el programa informático para la obtención de los distintos perfiles e instrucciones detalladas para la correcta utilización del método, así como fichas de ayuda para la recogida de la información previa a la evaluación y para la planificación de las actuaciones preventivas. El cuestionario consta de 89 preguntas y evalúa 9 factores diferentes.

Factores que se analizan

Tiempo de trabajo (TT)

Autonomía (AU)

Carga de trabajo (CT)

Demandas psicológicas (DP)

Variedad/Contenido (VC)

Participación/Supervisión (PS)

Interés por el trabajo/Compensación (ITC)

Desempeño del rol (DR)

Relaciones y apoyo social (RAS)

Metodología del Instituto de Ergonomía MAPFRE (INERMAP)

La metodología desarrollada por el instituto MAPFRE, INERMAP, tiene como objetivo evaluar riesgos psicosociales partiendo de la idea de evaluación de puestos.

Considera que cada sector profesional se ve afectado por diferentes riesgos psicosociales por lo que dispone de diferentes versiones, según el ámbito laboral: EDUMAP para la evaluación en el sector educativo, OFIMAP en trabajos administrativos o de oficina, PSICOMAP diseñado para la industria, SANIMAP para el sector sanitario, TELEMAP para el trabajo de teleoperadores y PSICOPYME para empresas con menor envergadura.

Para el caso de la presente investigación, la cual se desarrolla en una industria del sector eléctrico, la versión más apropiada es PSICOMAP.

Este método evalúa solo aquellos factores relativos a la organización del trabajo y a las tareas específicas de cada puesto, sin tener en cuenta aquellos factores familiares o personales. Cabe destacar que contempla aspectos de índole física como el ruido, la iluminación, los espacios, etc.

Identifica todos los factores de riesgo y los describe objetivamente, mediante tablas, describiendo la situación en el trabajo y la equivalencia en puntuación de cada situación. Es un instrumento que permite la re-evaluación constante de la situación permitiendo la mejora continua de las condiciones de trabajo y su seguimiento, por lo que propone medidas preventivas y/o correctivas y el orden de prioridad para su intervención. Se caracteriza por ser simple, fácil de aplicar, claro y sin especiales complicaciones.

Desarrolla un planteamiento participativo por los técnicos y los trabajadores, ya que la aplicación del instrumento puede llevarse a cabo de dos formas, que pueden usarse por separado o conjuntamente:

Observación del puesto de trabajo, donde el técnico va guiado por una serie de tablas por cada ítem o factor de riesgo y la relaciona con el nivel de riesgo, de manera objetiva.

Aplicación del cuestionario, donde, de manera subjetiva, el trabajador es quién evalúa las condiciones del puesto de trabajo.

NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación

El método que se presenta ha sido editado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en formato de AIP (Aplicación Informática para la Prevención), con la denominación de Factores Psicosociales. Método de evaluación.

La AIP contiene el cuestionario, el programa informático para la obtención de los distintos perfiles e instrucciones detalladas para la correcta utilización del método. Cuestionario El cuestionario del método de factores psicosociales está compuesto por 75 preguntas con la que se obtiene información acerca de 7 factores, cada uno de los cuales es evaluado en una escala de puntuación de rango entre 0 y 10. Las preguntas planteadas en el cuestionario son de respuesta cerrada previamente codificadas.

El método estudia los siguientes factores: carga mental, autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión-participación, definición de rol, interés por el trabajador, relaciones personales.

NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece, como una obligación del empresario, planificar la actividad preventiva a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. La evaluación de los riesgos viene expresamente, como: «el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse». En esta evaluación de los riesgos laborales deben contemplarse todos los factores de riesgo, incluidos los de carácter psicosocial.

Por lo tanto, la actuación sobre los factores de riesgo psicosocial debe estar integrada en el proceso global de gestión de la prevención de riesgos en la empresa. La evaluación psicosocial persigue el mismo objetivo que otros ámbitos de la prevención de riesgos laborales: identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños. Sin embargo, en la práctica, la actuación en el ámbito psicosocial puede resultar más compleja por diversos motivos.

En primer lugar, podemos citar la dificultad de establecer una relación causal directa entre factor de riesgo y daño. El punto crucial estriba en que la pérdida de salud debida a una situación psicosocial inadecuada no se debe a una relación causa-efecto directa, sino que tiene un origen multicausal. Más allá del cumplimiento de las exigencias legales, la evaluación de los factores psicosociales permitirá conocer posibles fallos de la organización, potenciales de producir anomalías y distorsiones en el funcionamiento de la organización. Por otra parte, los factores psicosociales suponen una problemática que afecta tanto a los intereses personales como empresariales, ya que afectan a la salud individual y a la organización. Para su estudio debe

partirse de un enfoque bio-psicosocial que integre los distintos niveles de salud: física, psíquica y social.

La evaluación de los factores psicosociales, como toda evaluación de riesgos, es un proceso complejo que conlleva un conjunto de actuaciones o etapas sucesivas interrelacionadas. En general, se pueden distinguir las siguientes fases, descritas con mayor detalle en la NTP 450:

- Identificación de los factores de riesgo.
- Elección de la metodología y técnicas de investigación que se han de aplicar.
- Planificación y realización del trabajo de campo.
- Análisis de los resultados y elaboración de un informe.
- Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención.
- Seguimiento y control de las medidas adoptadas.

Las tres primeras fases constituyen la etapa de análisis de los factores de riesgo psicosocial o dimensión cognitiva de la evaluación. Si a esta etapa unimos la fase de análisis de los resultados accedemos a la dimensión evaluativa; las conclusiones del estudio deben incluir necesariamente un juicio de valor son buenas o no son buenas estas condiciones de trabajo de carácter psicosocial, son adecuadas o no, para los que realizan el trabajo y una definición de las prioridades de intervención.

Los resultados del análisis y valoración deben plasmarse en la redacción de un documento de evaluación que requiere, como las etapas anteriores, una atención minuciosa. Uno de los aspectos más importantes en la elaboración de este informe es presentar la información de la forma más clara posible, de tal manera que facilite la discusión entre todos los implicados de los

resultados obtenidos y de las medidas que se han de adoptar. Una vez decididas las acciones que se han de tomar, éstas deberán ir seguidas de su puesta en práctica y seguimiento. Con ello se pretende comprobar que se consigue efectivamente la corrección esperada. No hay que olvidar que la validez de las soluciones adoptadas puede decrecer con el tiempo y que puede hacerse necesaria una nueva intervención.

NTP 840: El método del INSL para la identificación y evaluación de factores psicosociales

La evaluación de los factores de riesgo psicosocial, integrada en el proceso general de evaluación de riesgos laborales, se convierte, por tanto, en una herramienta preventiva de gran importancia, ya que la identificación, valoración y control de los factores psicosociales junto con la planificación y adopción de las correspondientes medidas preventivas, conducirá a una gestión eficaz de las personas y de la organización, en el sentido de una mejor adecuación y ajuste entre la tarea a desempeñar, el entorno, la empresa y las personas, aportándoles los recursos necesarios para la realización de la tarea (prevención primaria) o para afrontar la situación (prevención secundaria o terciaria), lo que se traducirá, además en una mayor eficacia de la organización.

En el ámbito aplicativo el método de Evaluación podrá ser de utilidad en todas aquellas actuaciones en las que sea preciso tener una visión general de la organización desde el punto de vista psicosocial, siendo citado en la guía de actuación inspectora en factores psicosociales, donde se incluye en el apartado referido a métodos generales de evaluación de factores psicosociales.

Las herramientas con las que cuenta este método de evaluación de riesgos psicosociales son tres: el cuestionario a cumplimentar, una hoja de recogida de datos de la empresa y una aplicación informática que será de ayuda en todo el proceso de la evaluación.

5.3. Marco Legal

Para la realización de esta investigación, se ha tenido en cuenta la normativa aplicable en Colombia, que aporta a la fundamentación legal de la problemática desarrollada. La legislación y las normas que se relacionan a continuación dan respaldo a la temática trabajada. Se enuncian en orden cronológico de expedición.

Ley 9 de 1979: Código Sanitario Nacional.

Resolución 2400 de 1979: Algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Resolución 2013 de 1986: Organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

Decreto-Ley 1295 de 1994: Organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Ley 1010 de 2006: Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Resolución 2346 de 2007: Práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y

contenido de las historias clínicas ocupacionales.

Resolución 1401 de 2007: Investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Resolución 2646 de 2008: Disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Resolución 0652 de 2012: Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y otras disposiciones.

Decreto 1477 de 2014: Tabla de enfermedades laborales.

Decreto 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. Parágrafo 2.

Resolución 0312 de 2019: Estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST.

Resolución 2404 de 2019: Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos.

Otros:

Norma ISO 45001 – 2018: Sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

6. Marco Metodológico de la Investigación

La presente investigación es considerada de tipo descriptivo, ya que teniendo en cuenta la afirmación de Namakforoosh (2003), está guiada por el objetivo de describir características de una población o grupo específico, en este caso los factores de riesgo psicosocial que afectan a los empleados de la empresa seleccionada. Este tipo de investigación brinda información acerca del qué, cómo, cuándo y dónde, relativo al problema de investigación, no le da prioridad a responder el por qué se presenta el problema. Además, en este tipo de investigación se obtiene la información del fenómeno que se desea estudiar, utilizando técnicas como la observación y la encuesta, entre otras.

Referente al enfoque de investigación, para este caso se puede afirmar que corresponde en parte al cualitativo, ya que el proceso de investigación parte de la comprensión de un fenómeno que se está presentando, para posteriormente generar acciones que permitan la transformación de una realidad social. Teniendo en cuenta el análisis de las transformaciones sociales, la presente investigación se puede relacionar también con el enfoque crítico-social, lo que arroja como resultado que el enfoque es mixto, compuesto por los enfoques cualitativo y crítico-social. En el enfoque anteriormente descrito, el punto de llegada debe ser una formulación teórica.

Finalmente, el método para la presente investigación es el inductivo, ya que a partir de una evidencia singular se logra realizar una conclusión universal, es decir, se realiza un razonamiento partiendo de casos particulares para llegar a conocimientos generales.

6.1. Fuentes de Información

6.1.1. Fuentes Primarias

Empresa objeto de la Investigación

6.1.2. Fuentes Secundarias

- Trabajos de grado de maestría y doctorado.
- Bases de datos (EBSCO; Dialnet; SciELO; entre otras).
- Libros electrónicos.
- Artículos de revistas indexadas.

6.2. Población

La población objeto de estudio es el grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de sector eléctrico en la ciudad de Medellín, que se compone de 110 empleados, los cuales trabajan en diferentes secciones dependiendo de la formación y las capacitaciones recibidas, el nivel de formación se encuentra entre técnico y tecnológico.

6.3. Muestra

Se selecciona una muestra de 40 empleados que corresponden al 36.4 % de la población.

6.3.1. Criterios de inclusión

Personal contratado directamente por la empresa.

Personal con contrato a término indefinido.

6.3.2. Criterios de exclusión

Personal que no se encuentra contratado directamente por la empresa.

6.4. Instrumentos de Recolección de Datos

Para la presente investigación, uno de los instrumentos seleccionados para recolectar los datos fue la encuesta, ya que permite dar el enfoque necesario para lograr identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en la empresa seleccionada.

Para ver la estructura de la encuesta aplicada, ver “Anexo No 1. Encuesta: Tamizaje de los factores de riesgo psicosocial”.

Las dimensiones que mide el cuestionario son las siguientes:

- Aspectos individuales y/o personales
- Condiciones del sitio de trabajo
- Carga laboral
- Esfuerzo físico
- Esfuerzo mental
- Comunicación y liderazgo
- Crecimiento profesional y personal
- Estrés laboral
- Condiciones extralaborales

La encuesta se aplicó a 40 empleados del área productiva, pertenecientes a las secciones

de: Corte; Bobinado; Ensamble; Encubado y Pruebas.

También se utilizó la observación directa como instrumento de recolección de información a través de visitas realizadas a la empresa, contacto directo con los operarios y registros fotográficos de áreas y puestos de trabajo.

6.5. Fases

6.5.1. Fase No 1: Recolección de Información relacionada con los Riesgos Psicosociales

En esta primera fase los investigadores procedieron a indagar sobre los diferentes riesgos psicosociales que pueden estar presentes al interior de las organizaciones, principalmente en Colombia, los cuales terminan afectando a los trabajadores y a los resultados de las organizaciones. Se recolectó la mayor cantidad de información proveniente de fuentes confiables como lo son: bases de datos, revistas indexadas, trabajos de grado de doctorados y maestrías, entre otras.

Para el caso puntual de esta investigación, los investigadores utilizaron dos instrumentos para realizar la recolección de información en la empresa objeto de estudio, en primera instancia, se usó la observación directa para recolectar información, principalmente por medio de registro fotográfico de la planta de la empresa y los puestos de trabajo, como segundo instrumento se usó la encuesta, que se aplicó a 40 de los empleados del área operativa para obtener los datos necesarios que permitieron la posterior identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial presentes en la organización.

6.5.2. Fase No 2: Análisis del Método seleccionado para la realización del Análisis de Riesgo

Psicosocial y Evaluación de Resultados

Para la presente investigación se ejecutó el método inductivo, que permite llevar resultados particulares a resultados más generales.

En esta fase del proyecto, los investigadores procedieron a analizar los datos recolectados al aplicar los instrumentos mencionados en la fase 1. Para facilitar la identificación de los factores de riesgo psicosocial y el respectivo análisis de resultados, como primero, se tabularon los datos recolectados en el “Anexo No 2. Matriz Tamizaje de los Factores de Riesgo Psicosocial”, teniendo en cuenta las variables: Condiciones intralaborales (Aspectos individuales y/o personales; Condiciones del sitio de trabajo; Carga laboral; Esfuerzo físico; Esfuerzo mental; Comunicación y liderazgo; Crecimiento profesional y personal); Estrés laboral y Condiciones extralaborales. Una vez se tabuló toda la información recolectada, se realizaron gráficas para facilitar la interpretación de la información y para hacer más amena la lectura de los resultados.

Finalmente, los investigadores aplicaron los conocimientos adquiridos durante la ejecución de esta investigación para realizar los análisis y evaluaciones de resultados.

6.5.3. Fase No 3: Planteamiento de Mejoras y Necesidades

Basados en los análisis y resultados obtenidos en la fase anterior, los investigadores procedieron a generar estrategias de mejora.

Esta fase se ejecutó por medio de reuniones virtuales, que facilitaron la comunicación entre los investigadores, de esta manera se lograron plantear las estrategias requeridas por la empresa para lograr eliminar o mitigar los factores de riesgo psicosocial identificados.

Adicionalmente se plantearon una serie de recomendaciones, basados en la experiencia y el conocimiento adquirido durante las visitas realizadas a la empresa.

6.6. Consentimiento Informado

No aplica.

6.7. Cronograma

Tabla 1. Cronograma

CRONOGRAMA												
Actividades	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	Semanas				Semanas				Semanas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Acceso a información Documental												
Análisis de información												
Aplicación de Instrumento												
Tabulación de la Información												
Análisis de Datos												
Consolidación de Resultados												
Generación de Informe con Recomendaciones												

Fuente: Elaboración propia

7. Resultados

El total de participantes en este estudio corresponde a una muestra de 40 empleados pertenecientes al área operativa de una compañía del sector eléctrico ubicada en la ciudad de Medellín.

El instrumento utilizado para la recolección de los datos fue la encuesta, la cual tuvo como fin determinar información acerca de los factores de riesgo intralaborales, extralaborales y de estrés asociados al trabajo.

Para el cumplimiento del primer objetivo se recolectó información a través de la encuesta, la cual se tabuló en la matriz (Anexo No 2) “Tamizaje de los Factores de Riesgo Psicosocial”.

Con dicho instrumento se recolectaron datos relacionados con los siguientes aspectos:

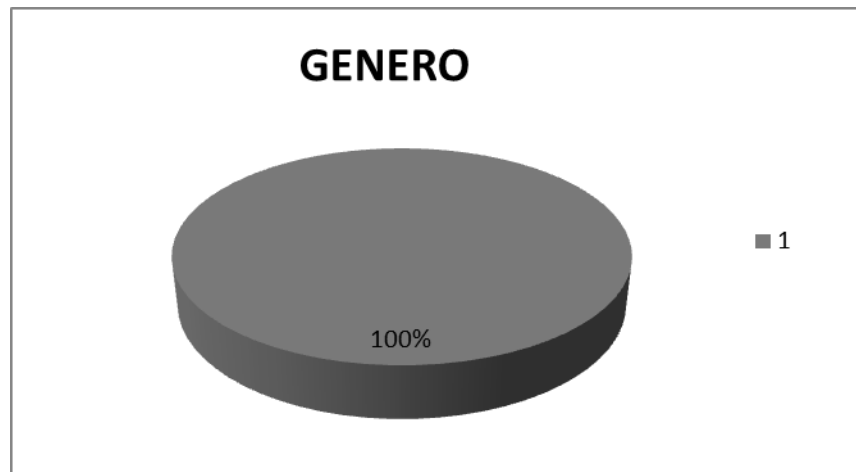
- Individuales y/o Personales
- Condiciones del sitio de trabajo y el esfuerzo físico
- Carga laboral y esfuerzo mental
- Comunicación y liderazgo
- Jornada laboral y Remuneración
- Crecimiento Profesional y Personal
- Estrés laboral
- Condiciones extralaborales

7.1. Datos de aspectos Individuales y/o Personales de los empleados

Se ubican en la encuesta como el numeral 1, comprendido por los literales a hasta el literal h y corresponde a información Sociodemográfica de los empleados.

Distribución por Género

Gráfica 1. Distribución por género

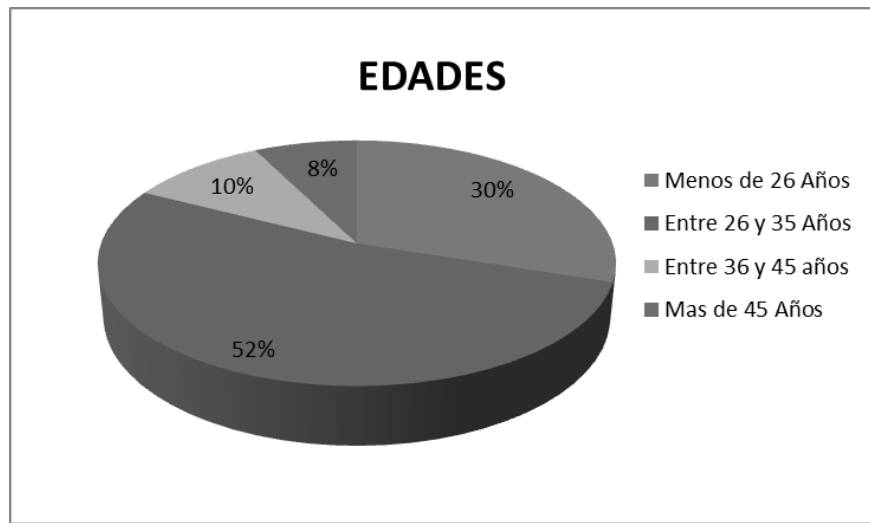


Fuente: Elaboración propia

En la gráfica No 1 se observa que el 100% de los empleados del área Operativa son de Género masculino, por tratarse de labores que requieren esfuerzo físico.

Distribución por Edad

Gráfica 2. Edades

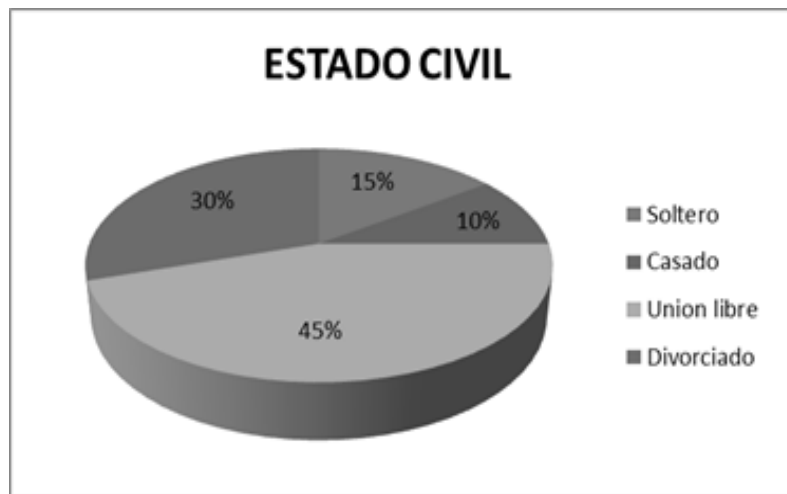


Fuente: Elaboración propia

En la gráfica No 2 se observa que el 52% de los empleados tiene edades entre 26 y 35 años, seguido del 30% que corresponde a edades de menos de 26 años, el 10% de los empleados que participaron tienen edades entre 36 y 45 años y por último el 8% corresponde a trabajadores que superan los 45 años de edad. Se observa que más del 50% de los trabajadores que participaron en la muestra son hombres jóvenes que no superan los 35 años.

Distribución por Estado civil

Gráfica 3. Estado Civil

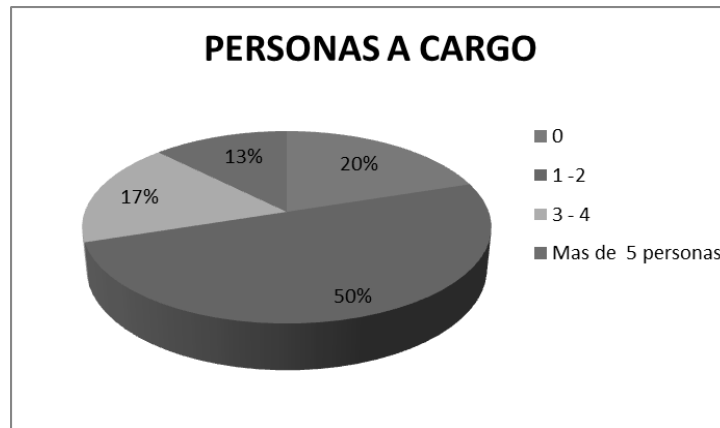


Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica No 3 se observa que el 45% de los empleados viven en unión libre, que el 30% son divorciados o separados, que el 15% son solteros y por último el 10% son casados. Se observa que el estado civil que predomina es la unión libre así como las separaciones que ocupan el 30%.

Distribución por Personas a Cargo

Gráfica 4. Personas a Cargo

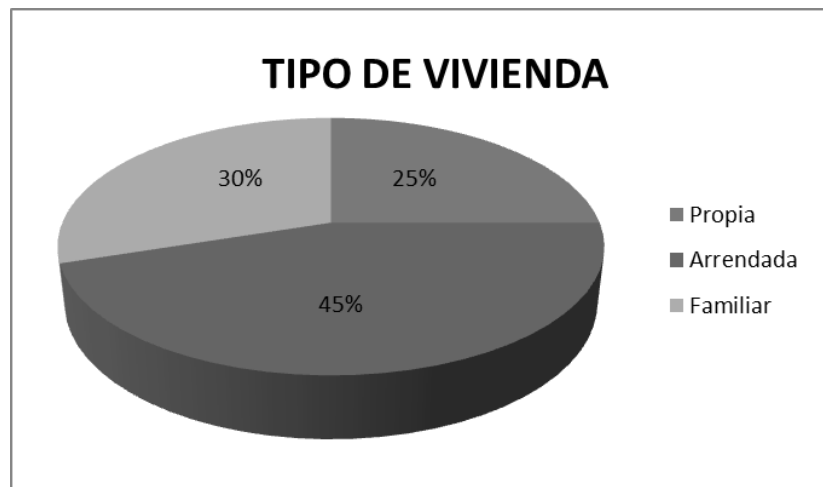


Fuente: Elaboración propia

En la gráfica No 4 se observa que el 50% de los empleados de la muestra tienen entre 1 y 2 personas a cargo, el 20% no tiene personas a cargo, el 17% tiene entre 3 y 4 personas a cargo y por último el 13% tiene más de 5 personas a cargo.

Distribución por tipo de vivienda

Gráfica 5. Tipo de Vivienda

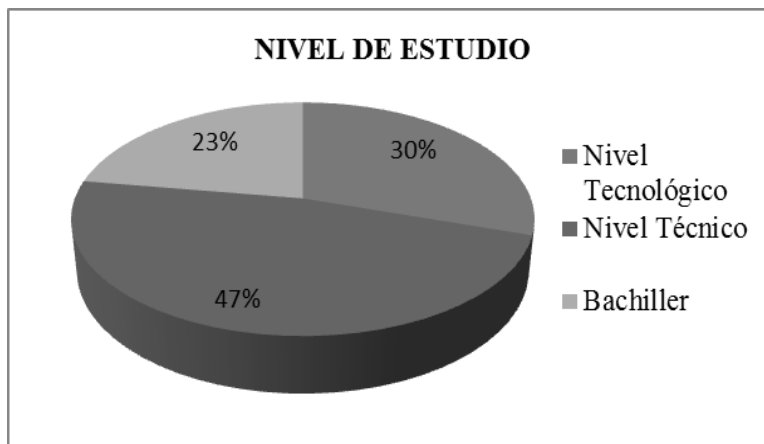


Fuente: Elaboración propia.

El 45% de los empleados evaluados viven en calidad de arriendo, el 30% vive en viviendas familiares y el 25% si han tenido acceso a una vivienda propia.

Distribución por Nivel Educativo

Gráfica 6. Nivel Educativo

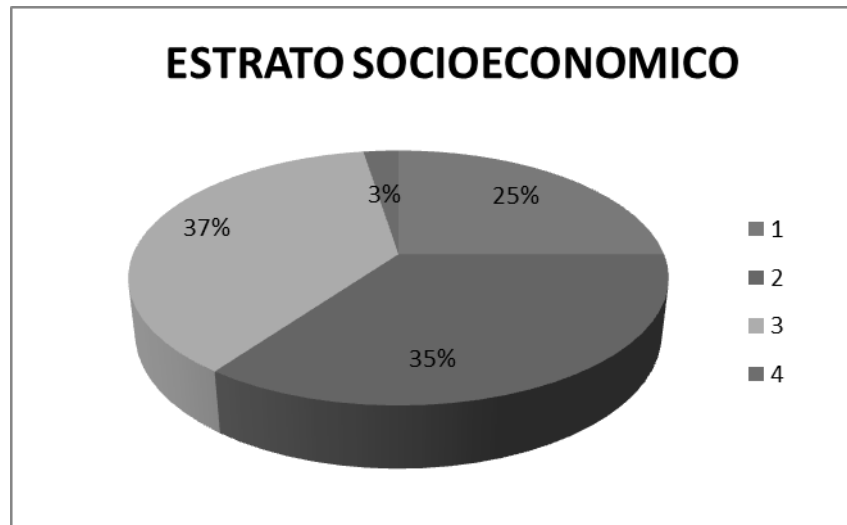


Fuente: Elaboración propia

En la gráfica No 6 se observa que el 47% de los empleados del área operativa corresponden a un nivel educativo tecnológico, mientras que el 30% corresponde a un Nivel Técnico, por último el 23% no tiene estudios adicionales al Bachiller, su formación es basada en la experiencia.

Distribución por Estrato Socioeconómico

Gráfica 7. Nivel Estrato Socioeconómico

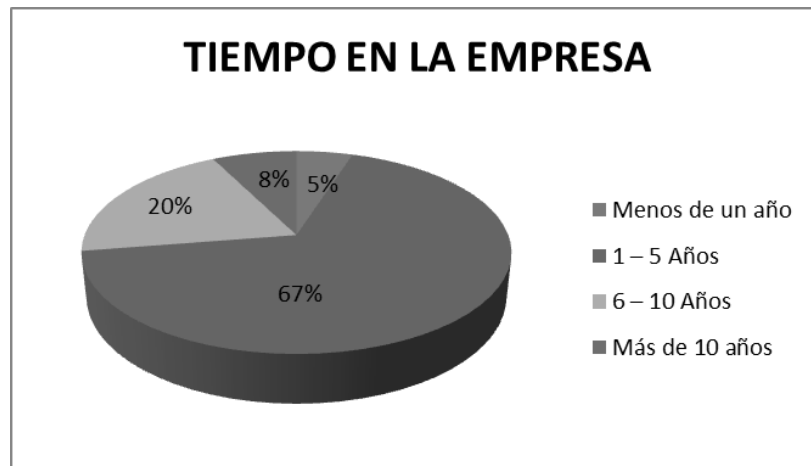


Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica No 7 se observa que el estrato socioeconómico predominante de los trabajadores está representado por el 37% que vive en estrato 3, el 35% se encuentra ubicado en estrato 2, mientras que el 25% pertenece al estrato 1 y el 3% se ubican en estrato 4.

Distribución por Tiempo en la empresa

Gráfica 8. Tiempo en la empresa



Fuente: Elaboración propia

En la gráfica No 8 se observa que el 67% de los empleados evaluados lleva laborando en la empresa entre 1 y 5 años, el 20% lleva una antigüedad entre 6 y 10 años, el 8% lleva laborando más de 10 años y por último el 5% corresponde a empleados que llevan menos de un año en la empresa.

7.2. Datos de condiciones del sitio de trabajo y el esfuerzo físico

Se ubican en la encuesta como el numeral 2, comprendidos por los literales a hasta el literal h.

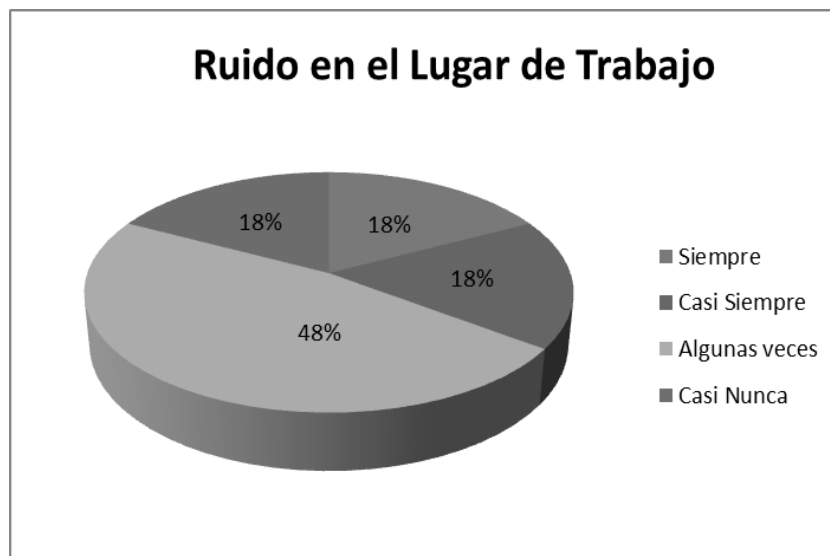
Distribución por Ruido en el lugar de trabajo

Tabla 2. Ruido en el lugar de trabajo

¿El ruido en su lugar de trabajo es molesto?	Cantidad	Porcentaje
Siempre	7	18%
Casi Siempre	7	18%
Algunas veces	19	48%
Casi Nunca	7	18%
Nunca	0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 9. Ruido en el lugar de trabajo

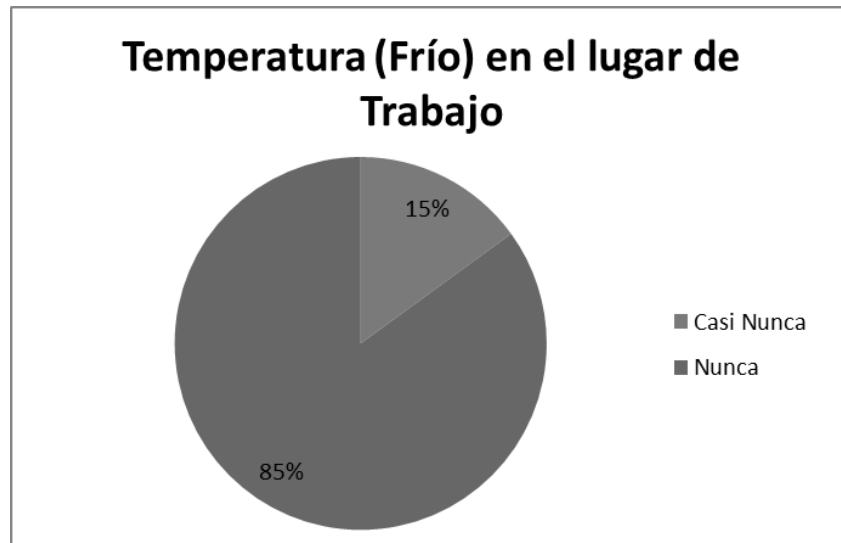


Fuente: Elaboración propia.

En la tabla No 2 y gráfica No 9 se observa que el 48% de los empleados que participaron manifiestan sentir algunas veces ruido en su lugar de trabajo, que el 18% manifiesta sentir ruido siempre, que el otro 18% casi siempre manifiestan sentir ruido y que el ultimo 18% manifiestan casi nunca sentir ruido en el puesto de trabajo.

Distribución por Temperatura (Frío)

Gráfica 10. Temperatura (Frío) en el lugar de trabajo

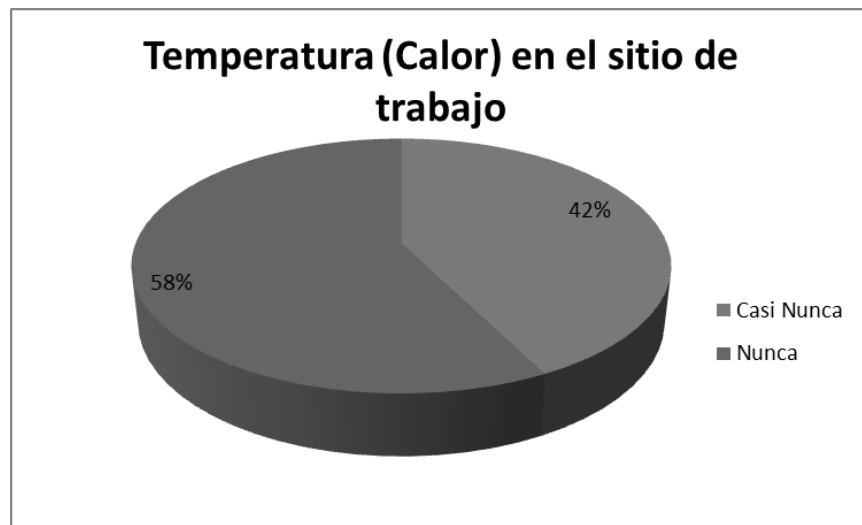


Fuente: Elaboración propia

En la gráfica No 10 se observa que el 85% de los empleados que participaron manifiestan nunca sentir mucho frío en el lugar de trabajo y que el 15% manifiesta casi nunca sentir mucho frío, lo cual indica que existe una temperatura confortable en el sitio de trabajo.

Distribución por Temperatura (Calor)

Gráfica 11. Temperatura (Calor) en el lugar de trabajo



Fuente: Elaboración propia

En la gráfica No 11 se observa que el 58% de los empleados que participaron manifiestan nunca sentir mucho calor en el lugar de trabajo y que el 42% manifiesta casi nunca sentir mucho Calor, lo cual indica que existe una temperatura confortable en el sitio de trabajo.

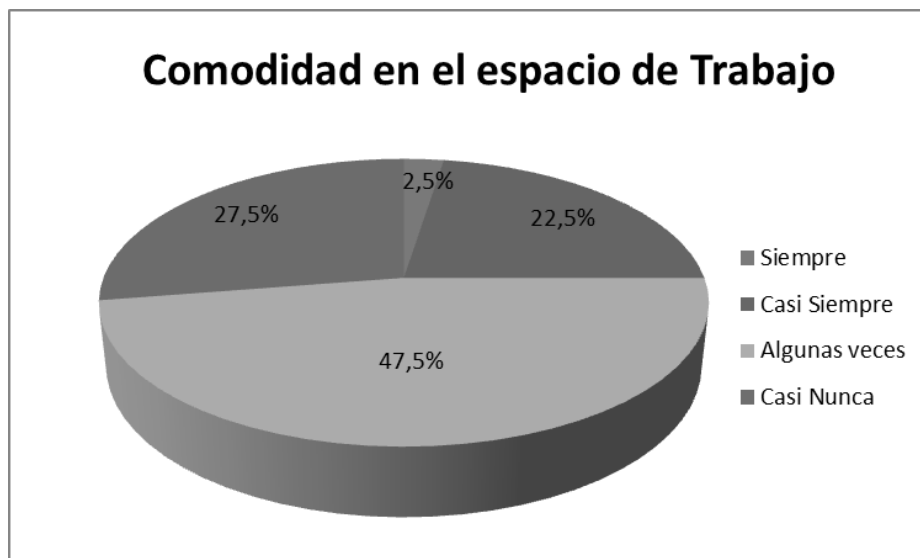
Distribución por Comodidad en el puesto de Trabajo

Imagen 2. Puesto de trabajo. Ensamble de transformadores



Fuente: Propia

Gráfica 12. Comodidad en el puesto de Trabajo



Fuente: Elaboración propia

En la gráfica No 12 se observa que el 47,5% de los empleados que participaron manifiestan sentir comodidad en el lugar de trabajo y el 27,5% manifiesta casi nunca sentir comodidad en el puesto de trabajo y el 22,5% casi siempre siente comodidad y por último el 2,5% manifiesta sentir comodidad en el puesto de trabajo. Se observa que el 27,5% no siente que su sitio de trabajo sea cómodo.

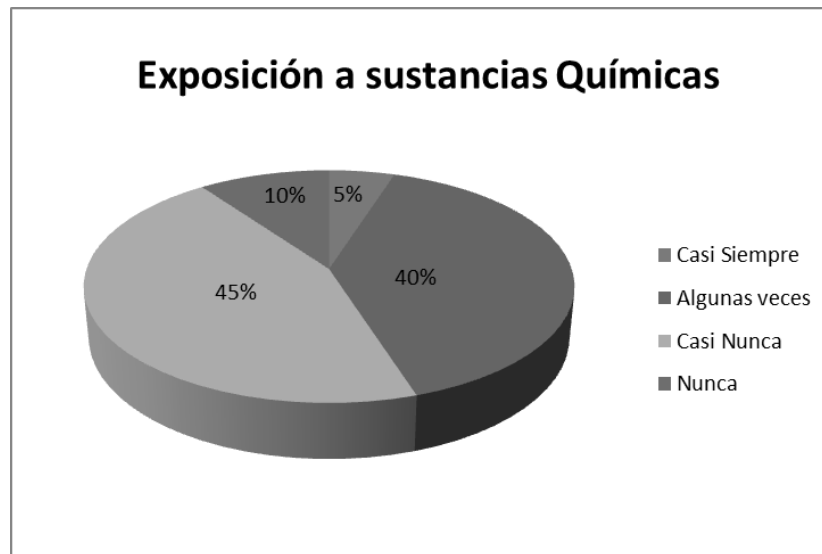
Distribución por exposición a sustancias químicas

Tabla 3. Exposición a sustancias químicas

¿En su sitio de trabajo se encuentra expuesto a sustancias químicas que puedan afectar su salud?	Cantidad	Porcentaje
Siempre		
Casi Siempre	2	5%
Algunas veces	16	40,0%
Casi Nunca	18	45,0%
Nunca	4	10,0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 13. Exposición a sustancias químicas



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla No 3 y en la gráfica No 13 se observa que el 45% de los empleados que participaron manifiestan casi nunca estar expuestos a sustancias químicas que puedan afectar su salud, mientras que el 40% manifiesta estar expuesto algunas veces, el 10% manifiesta Nunca encontrarse expuesto, el 5% manifiesta estar expuesto casi siempre.

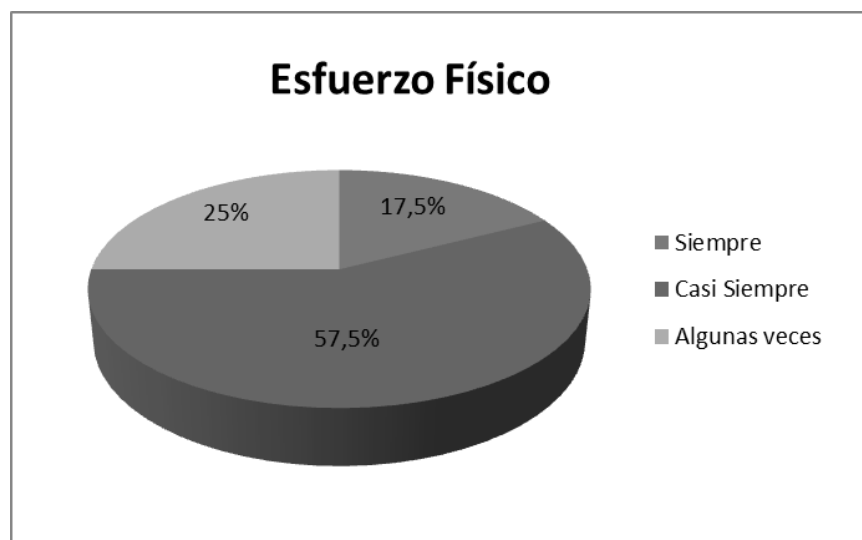
Distribución por esfuerzo Físico

Imagen 3. Esfuerzo Físico en puestos de trabajo



Fuente: Propia

Gráfica 14. Esfuerzo Físico



Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica No 14 se observa que el 57,5% de los empleados que participaron manifiestan casi siempre realizar mucho esfuerzo físico en la realización de las tareas y el 25% manifiesta hacer mucho esfuerzo físico algunas veces, y por último el 17,5% manifiesta que siempre debe realizar mucho esfuerzo físico en la realización de las tareas. Se observa que un porcentaje importante de los empleados debe hacer mucho esfuerzo físico, casi siempre, en la realización de las actividades, seguido de los otros dos porcentajes también importantes que algunas veces y siempre deben realizar el esfuerzo físico.

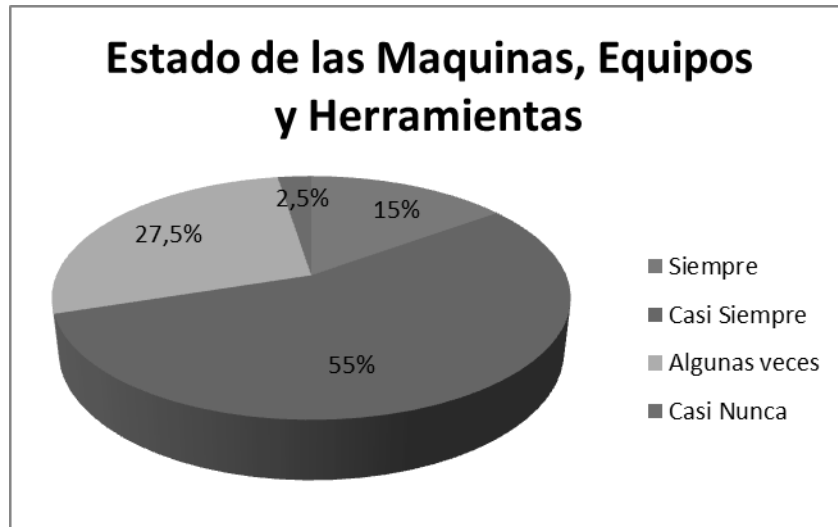
Distribución por estado de máquinas, equipos y herramientas

Tabla 4. Estado Maquinas, Equipos y Herramientas

Los equipos, máquinas y herramientas con los que trabaja son cómodos y se encuentran en buenas condiciones?	Cantidad	Porcentaje
Siempre	6	15,0%
Casi Siempre	22	55,0%
Algunas veces	11	27,5%
Casi Nunca	1	2,5%
Nunca		

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 15. Estado Maquinas, Equipos y Herramientas



Fuente: Elaboración propia

En la tabla No 4 y en la gráfica No 15 se observa que el 55% de los empleados que participaron manifiestan casi siempre trabajar con Maquinas, equipos y herramientas cómodos y en buen estado, el 27,5% manifiesta algunas veces tener herramientas cómodas y en buen estado, el 15% manifiesta siempre tener acceso a herramientas cómodas y en buen estado, por último el 2,5 % manifiesta casi nunca tener acceso a herramientas cómodas y en buen estado.

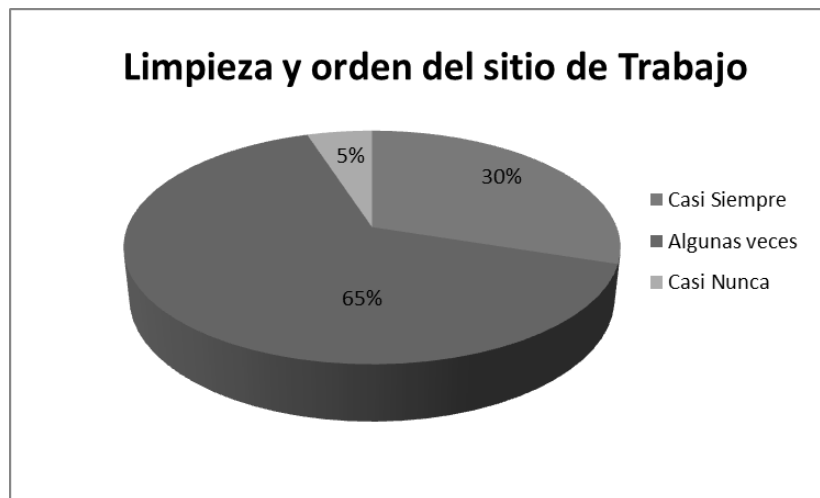
Distribución por limpieza y orden puesto del sitio de trabajo

Imagen 4. Orden y aseo en puesto de trabajo de corte de núcleos



Fuente: Propia

Gráfica 16. Limpieza y Orden del Sitio de trabajo



Fuente: Elaboración propia

En la gráfica No 16 se observa que el 65% de los empleados que participaron manifiestan tener limpieza y orden en el sitio de trabajo algunas veces, seguido del 30% que manifiesta que

casi siempre tienen limpieza y orden del Sitio de trabajo, por último el 5% manifiesta casi nunca tener limpieza y orden del Sitio de trabajo. Se observa que el orden y limpieza en el sitio de trabajo es deficiente ya que un alto porcentaje manifiesta tenerlo solo algunas veces.

7.3. Datos de Distribución por Carga Laboral y Esfuerzo Mental

Se ubican en la encuesta como el numeral 3, comprendidos por los literales a hasta el literal d.

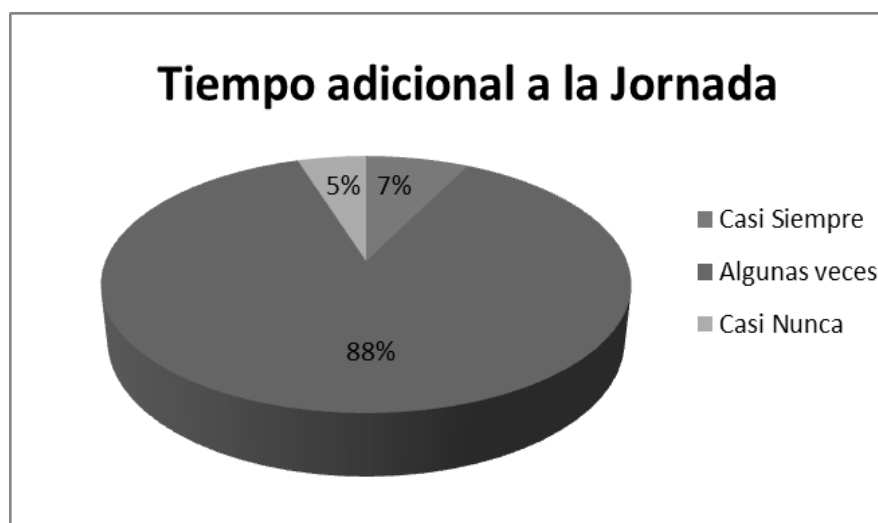
Distribución por tiempo adicional a la jornada

Tabla 5. Tiempo adicional a la jornada de trabajo

Por la cantidad de trabajo que realiza debe quedarse tiempo adicional a la jornada?	Cantidad	Porcentaje
Siempre		
Casi Siempre	3	7%
Algunas veces	35	88%
Casi Nunca	2	5%
Nunca		

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 17. Tiempo adicional a la jornada de trabajo



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla No 5 y gráfica No 17 se observa que el 88% de los empleados que participaron manifiestan que algunas veces deben quedarse tiempo adicional a la jornada, y el 7% manifiestan que casi siempre deben quedarse, por último el 5% casi nunca debe quedarse tiempo adicional.

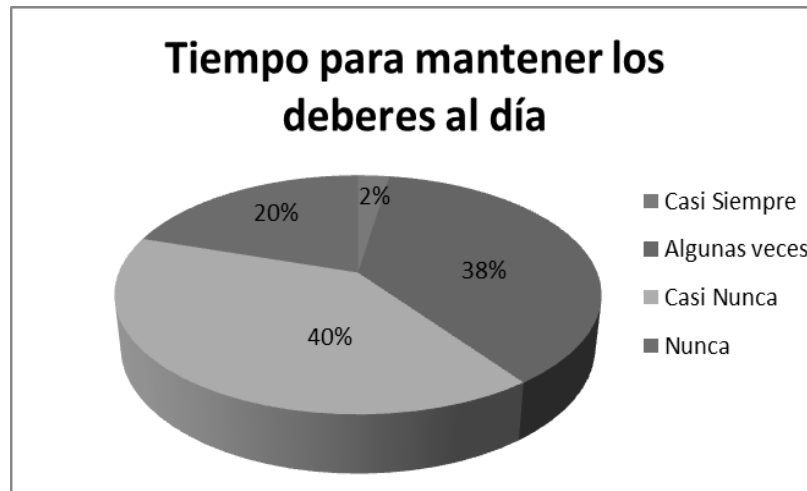
Distribución por tiempo para mantener los deberes al día

Tabla 6. Tiempo para mantener los deberes al día

¿Le alcanza el tiempo para mantener sus deberes al día?	Cantidad	Porcentaje
Siempre		
Casi Siempre	1	2%
Algunas veces	15	38%
Casi Nunca	16	40%
Nunca	8	20%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 18. Tiempo para mantener los deberes al día



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla No 6 y gráfica No 18 se observa que el 40% de los empleados que participaron manifiestan que casi nunca les alcanza el tiempo para mantener los deberes al día, el 38% manifiesta que algunas veces el tiempo les alcanza, el 20% manifiestan que nunca les alcanza el tiempo para mantener los deberes al día, por último el 2% casi siempre les alcanza el tiempo para mantener las labores al día. Se observa que solo al 2% casi siempre les alcanza el tiempo, el resto tiene inconvenientes para lograr que el tiempo les alcance para mantener los deberes al día.

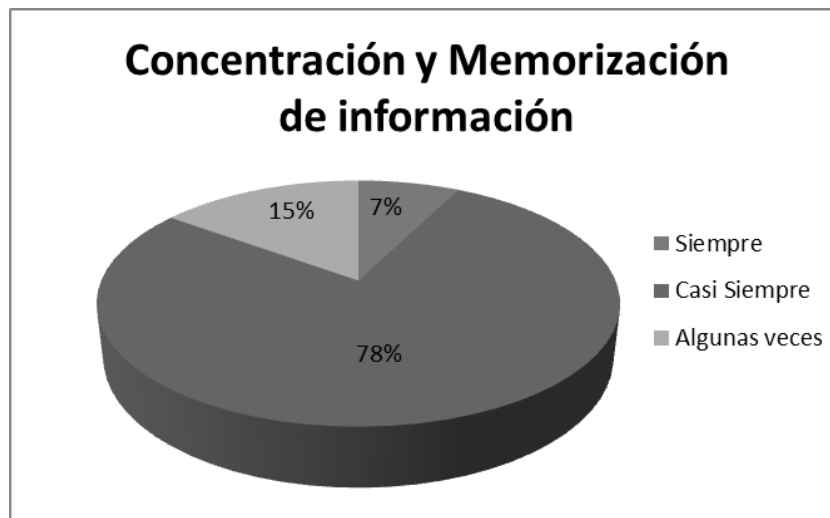
Distribución por concentración y memorización de información

Tabla 7. Concentración y memorización de información

¿El trabajo le exige estar muy concentrado y/o memorizar mucha información?	Cantidad	Porcentaje
Siempre	3	7%
Casi Siempre	31	78%
Algunas veces	6	15%
Casi Nunca		
Nunca		

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 19. Concentración y Memorización de Información



Fuente: Elaboración Propia

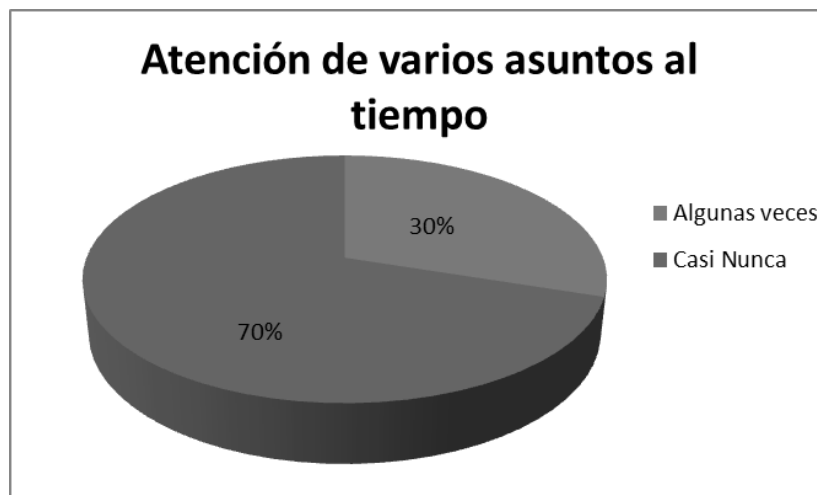
En la tabla No 7 y gráfica No 19 se observa que el 78% de los empleados que participaron manifiestan que casi siempre sus labores les exigen estar concentrados y memorizar mucha información, el 15% manifiesta que algunas veces sus labores les exigen estar concentrados y memorizar mucha información, el 7% manifiestan que siempre deben estar muy concentrados y

memorizar mucha información.

Se observa que a un alto porcentaje de los empleados sus labores les exige casi siempre estar muy concentrados y memorizar mucha información.

Distribución por atención de varios asuntos al mismo tiempo

Gráfica 20. Atención de varios asuntos al mismo tiempo



Fuente: Elaboración propia

En la gráfica No 20 se observa que el 70% de los empleados que participaron manifiestan que casi nunca deben atender varios asuntos al mismo tiempo, el 30% manifiesta que algunas.

7.4. Datos relacionados con la Comunicación y Liderazgo en su sitio de trabajo

Se ubican en la encuesta como el numeral 4 comprendidos por los literales a hasta el literal c.

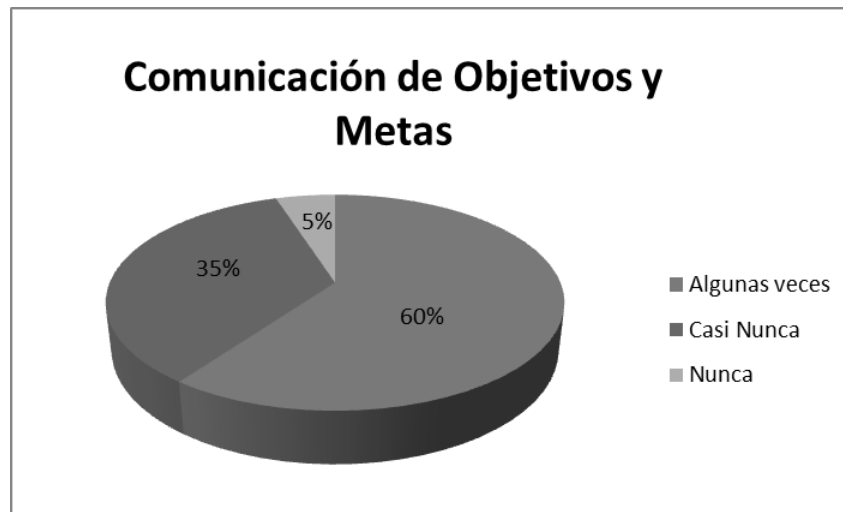
Distribución por comunicación y liderazgo en su sitio de trabajo

Tabla 8. Comunicación

¿Las funciones y objetivos propuestos son comunicadas y retroalimentados oportunamente?	Cantidad	Porcentaje
Siempre		
Casi Siempre		
Algunas veces	24	60%
Casi Nunca	14	35%
Nunca	2	5%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 21. Comunicación



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla No 8 y gráfica No 21 se observa que el 60% de los empleados que participaron manifiestan que algunas veces son comunicados y retroalimentados sobre los objetivos y metas, el 35% manifiesta que casi nunca son comunicados, por último el 5% manifiesta nunca ser

comunicados. Se observa que un porcentaje importante manifiesta comunicación de objetivos y metas deficiente.

Distribución por órdenes contradictorias

Tabla 9. Órdenes Contradictorias

¿En el trabajo recibe órdenes contradictorias?	Cantidad	Porcentaje
Siempre		
Casi Siempre		
Algunas veces	12	30%
Casi Nunca	17	42%
Nunca	11	28%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 22. Órdenes Contradictorias



Fuente: Elaboración propia

En la tabla No 9 y gráfica No 22 se observa que el 42% de los empleados que participaron manifiestan que casi nunca reciben órdenes contradictorias, el 30% manifiesta que algunas veces reciben órdenes contradictorias, por último el 28% manifiesta nunca recibir órdenes contradictorias. Se observa que a pesar de que el 28% manifiesta no recibir órdenes contradictorias, el 30% manifiesta algunas veces haberlas recibido.

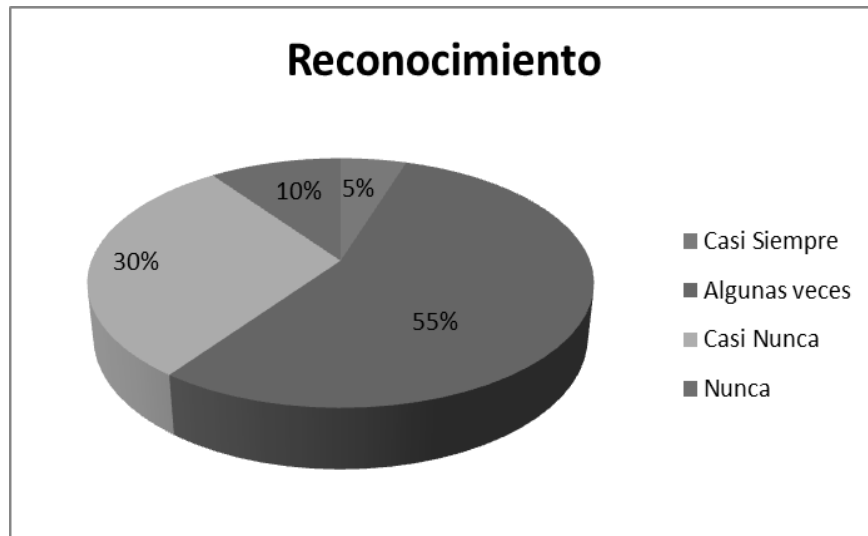
Distribución por Reconocimiento

Tabla 10. Reconocimiento

¿Cuándo cumple con los objetivos y metas propuestos recibe reconocimiento por parte de su jefe?	Cantidad	Porcentaje
Siempre		
Casi Siempre	2	5%
Algunas veces	22	55%
Casi Nunca	12	30%
Nunca	4	10%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 23. Reconocimiento



Fuente: Elaboración propia

En la tabla No 10 y gráfica No 23 se observa que el 55% de los empleados que participaron manifiestan algunas veces recibir reconocimiento, el 30% manifiesta Casi nunca recibir reconocimiento, el 10% manifiesta casi siempre recibir reconocimiento, por último el 5% manifiesta que casi siempre recibe Reconocimiento. Se observa que un porcentaje importante manifiesta casi nunca recibir reconocimiento por cumplimiento.

7.5. Datos relacionados con la Jornada Laboral y la Remuneración

Se ubican en la encuesta en el numeral 5, comprendidos por los literales a hasta el literal d.

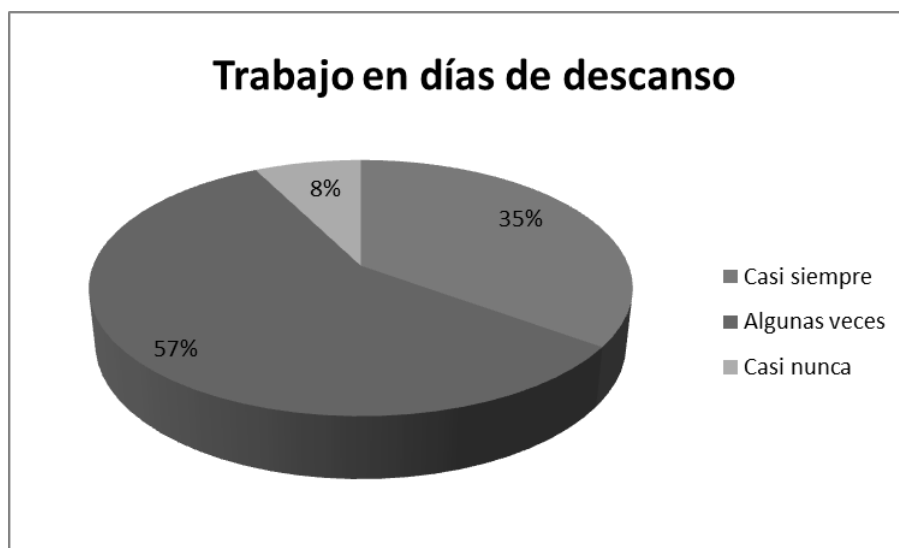
Distribución por cantidad de trabajo

Tabla 11. Trabajo en días de descanso

¿Por la cantidad de trabajo ha tenido que colaborar trabajando en sus días de descanso?	Cantidad	Porcentaje
Siempre	-	-
Casi siempre	14	35.0%
Algunas veces	23	57.5%
Casi nunca	3	7.5%
Nunca	-	-

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 24. Trabajo en días de descanso



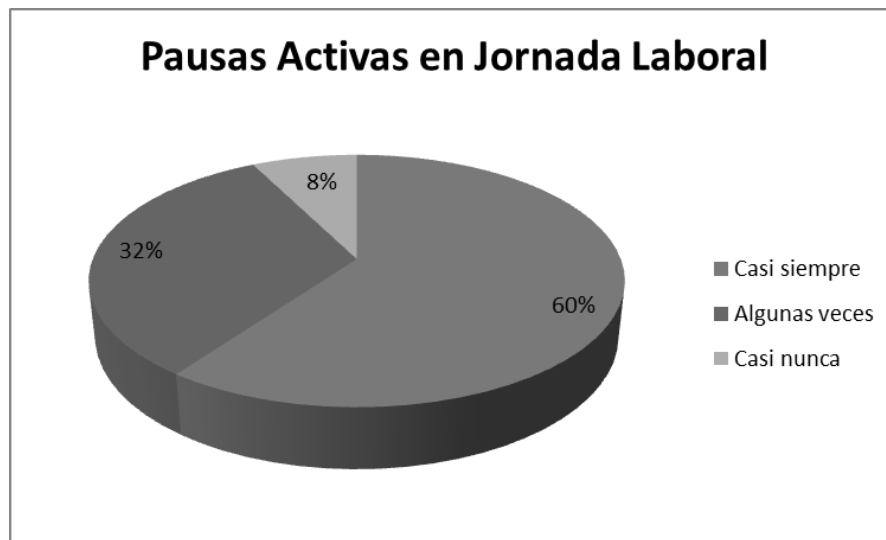
Fuente: Elaboración propia

En la tabla No 11 y gráfica No 24 se logra apreciar que dentro de los empleados encuestados, el 57% algunas veces ha tenido que colaborar trabajando en días de descanso debido a la alta carga laboral, el 35% afirma casi siempre tener que trabajar en sus días de descanso y el 8% dice casi nunca haber tenido que colaborar trabajando días de descanso. Se observa que un

alto porcentaje de empleados debe ocupar el tiempo que debería ser para descansar en desempeñar actividades laborales.

Distribución por pausas activas durante jornada laboral

Gráfica 25. Pausas activas en jornada laboral



Fuente: Elaboración Propia

En la gráfica No 25 se observa que el 60% de los encuestados afirma poder realizar pausas activas casi siempre durante la jornada laboral, el 32% afirma poderlas hacer algunas veces, mientras que tan solo el 8% dice casi nunca poder realizar pausas activas. Con los resultados obtenidos se tiene que la gran mayoría de empleados pueden realizar pausas activas durante la jornada de trabajo, así no sean realizadas con la frecuencia deseada.

Distribución por conformidad con remuneración

Tabla 12. Remuneración

¿Se encuentra conforme con la remuneración que recibe por su trabajo?	Cantidad	Porcentaje
Siempre	-	-
Casi siempre	8	20.0%
Algunas veces	10	25.0%
Casi nunca	20	50.0%
Nunca	2	5.0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 26. Conformidad con remuneración



Fuente: Elaboración propia

En la tabla No 12 y en la gráfica No 26 se observa que el 50 % de los empleados encuestados dicen casi nunca estar conformes con la remuneración recibida por su trabajo, el 25 % afirma algunas veces estar conforme, mientras que el 20% manifiesta casi siempre estar de acuerdo con la remuneración recibida y el 5% dice nunca estar conforme. Llama la atención que

el 50% de los encuestados casi nunca esté conforme con el pago recibido.

Distribución por pago oportuno de salario

Gráfica 27. Pago oportuno



Fuente: Elaboración propia

En la gráfica No 27 se observa que el 87.5% de los encuestados casi siempre recibe oportunamente el pago del salario y el 12.5% afirma recibirlo siempre oportunamente. El comportamiento del cumplimiento de las fechas de pago a los empleados es óptimo.

7.6. Datos relacionados con el crecimiento profesional y personal en la empresa

Se ubican en la encuesta en el numeral 6, comprendidos por los literales a y b.

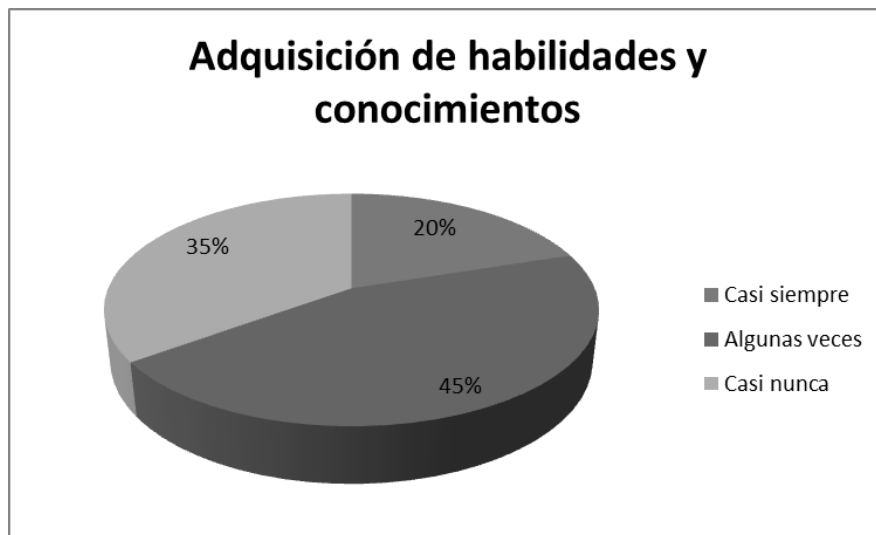
Distribución por adquisición de habilidades y conocimiento

Tabla 13. Adquisición de habilidades y conocimiento

¿Su trabajo le permite adquirir nuevas habilidades y conocimiento?	Cantidad	Porcentaje
Siempre	-	-
Casi siempre	8	20.0%
Algunas veces	18	45.0%
Casi nunca	14	35.0%
Nunca	-	-

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 28. Adquisición de habilidades y conocimiento



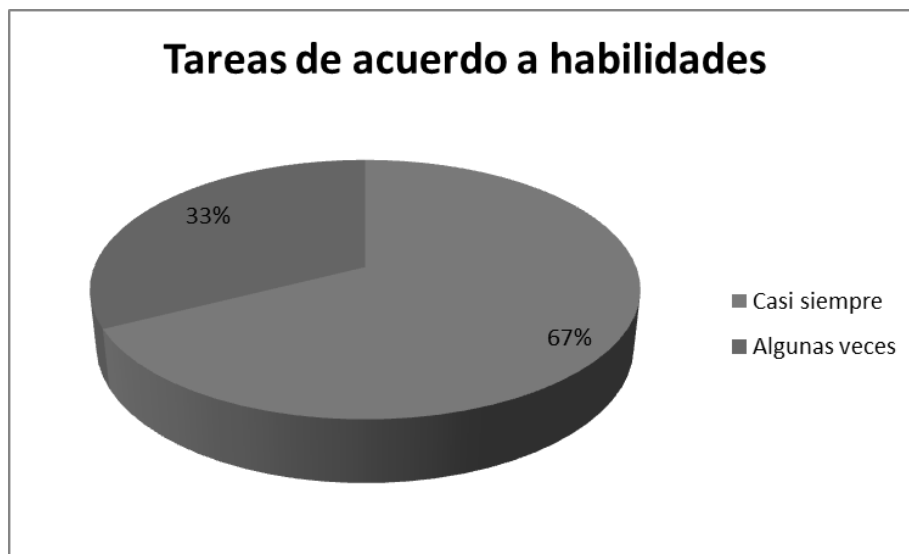
Fuente: Elaboración propia

En la tabla No 13 y gráfica No 28 se observa que al 45% de los encuestados, algunas veces el trabajo les permite adquirir nuevas habilidades y conocimiento, al 35% casi nunca el desarrollo del trabajo les permite aprender algo nuevo y al 20% casi siempre el desarrollo de las

actividades laborales les permite adquirir habilidades y conocimiento.

Distribución por asignación de tareas de acuerdo a habilidades

Gráfica 29. Asignación de tareas



Fuente: Elaboración Propia

En la gráfica No 29 se observa que el 67.5% de los empleados afirma casi siempre desarrollar tareas de acuerdo a sus habilidades, mientras que el 32.5% manifiesta algunas veces realizar tareas de acuerdo a las habilidades que tienen. Se evidencia que la empresa tiene en cuenta este factor al momento de asignar tareas en los diferentes puestos de trabajo.

7.7. Datos relacionados con el Estrés Laboral

Se ubican en la encuesta en el numeral 7, comprendidos por los literales a y b.

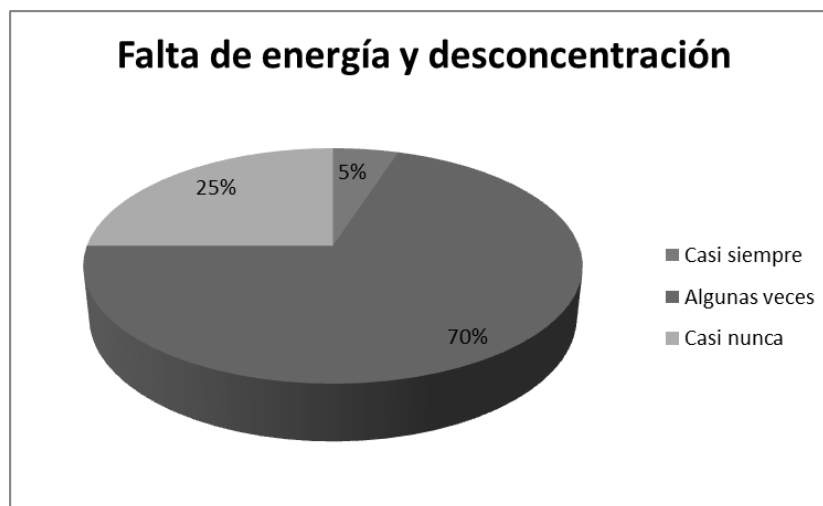
Distribución por falta de energía y desconcentración

Tabla 14. Falta de energía y desconcentración

¿Siente falta de energía y desconcentración durante la jornada laboral?	Cantidad	Porcentaje
Siempre	-	-
Casi siempre	2	5.0%
Algunas veces	28	70.0%
Casi nunca	10	25.0%
Nunca	-	-

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 30. Falta de energía y desconcentración



Fuente: Elaboración propia

En la tabla No 14 y gráfica No 30 se observa que el 70% de los empleados dicen sentir algunas veces falta de energía y desconcentración durante la jornada laboral, mientras que el 25% afirma casi nunca sentir estos factores y apenas el 5% manifiesta sentir falta de energía y

desconcentración casi siempre. Se evidencia que el desempeño de un alto porcentaje de empleados se está viendo afectado algunas veces por estos factores.

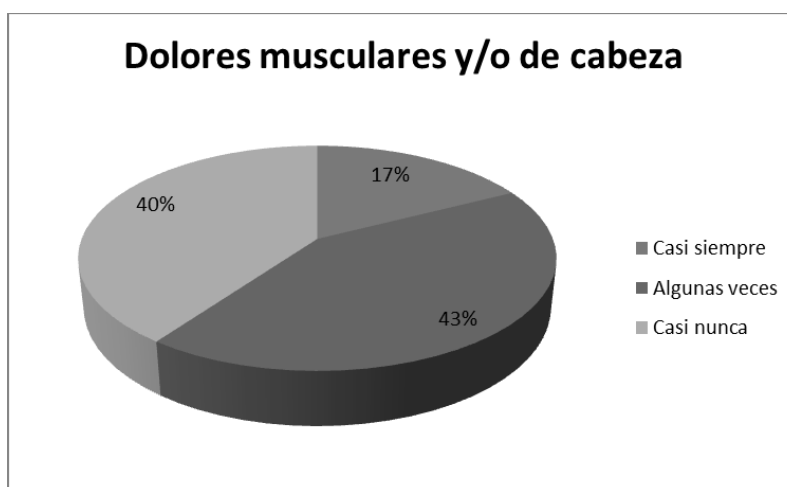
Distribución por dolores musculares y/o de cabeza

Tabla 15. Dolores musculares y/o de cabeza

¿Presenta dolores musculares y/o dolores de cabeza?	Cantidad	Porcentaje
Siempre	-	-
Casi siempre	7	17.5%
Algunas veces	17	42.5%
Casi nunca	16	40.0%
Nunca	-	-

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 31. Dolores musculares y/o de cabeza



Fuente: Elaboración propia

En la tabla No 15 y gráfica No 31 se observa que el 42.5 % de los empleados presentan algunas

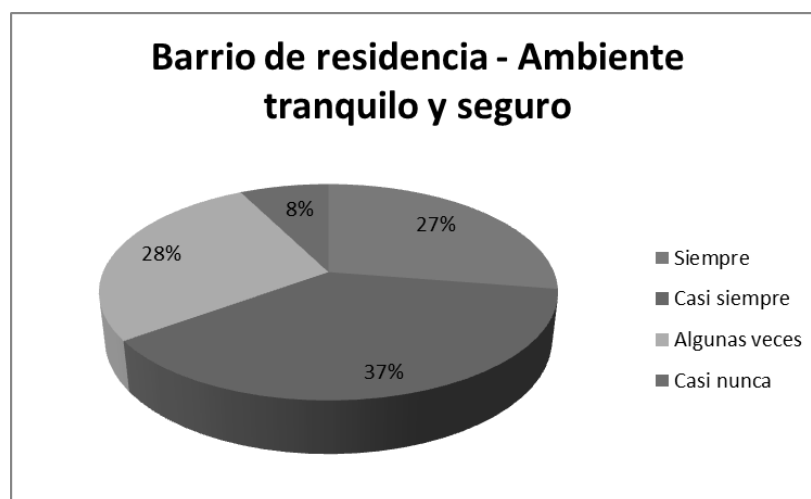
veces dolores musculares y/o dolores de cabeza, el 40% dice casi nunca padecer este tipo de dolores y el 17.5% manifiesta sentir casi siempre dolores de cabeza y/o musculares. Se debe prestar atención al porcentaje de empleados que se está viendo afectado.

7.8. Datos relacionados con las Condiciones Extralaborales

Se ubican en la encuesta en el numeral 8, comprendidos por los literales a hasta el literal f.

Distribución por lugar de residencia

Gráfica 32. Barrio de residencia



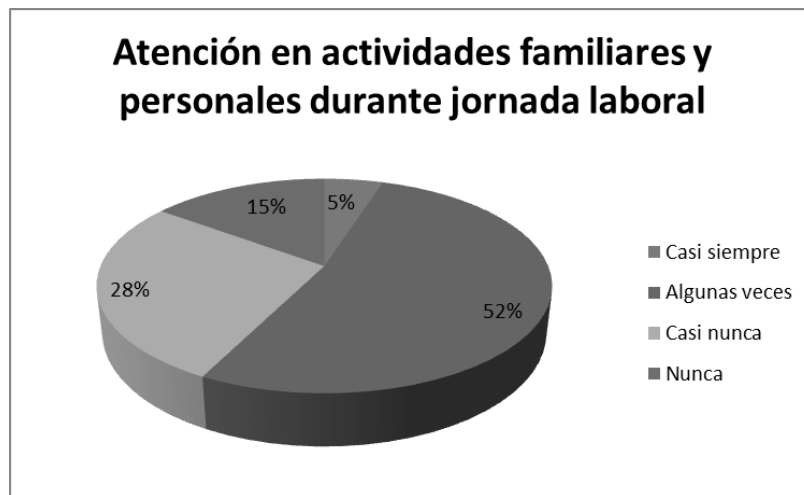
Fuente: Elaboración propia

En la gráfica No 32 se observa que un 37.5% de los empleados casi siempre considera que vive en un barrio tranquilo y seguro, mientras que el 27.5% afirma que el barrio donde viven es tranquilo y seguro, siempre y algunas veces. Apenas un 7.5%, correspondiente a 3 empleados, afirma que casi nunca el barrio donde viven es seguro y tranquilo. Se evidencia que un alto

porcentaje de empleados se sienten seguros y tranquilos en el barrio donde viven.

Distribución por atención a actividades familiares y personales

Gráfica 33. Atención a actividades familiares y personales durante jornada laboral



Fuente: Elaboración propia

En la gráfica No 33 se observa que el 52.5% de los empleados algunas veces desvían la atención de las actividades laborales por estar pendientes de actividades familiares y personales, el 27.5% de los encuestados casi nunca se distraen pensando en asuntos personales, mientras que el 15% afirma nunca encargarse de asuntos personales y familiares en el trabajo y el 5% manifiesta casi siempre estar pensando en actividades familiares y personales.

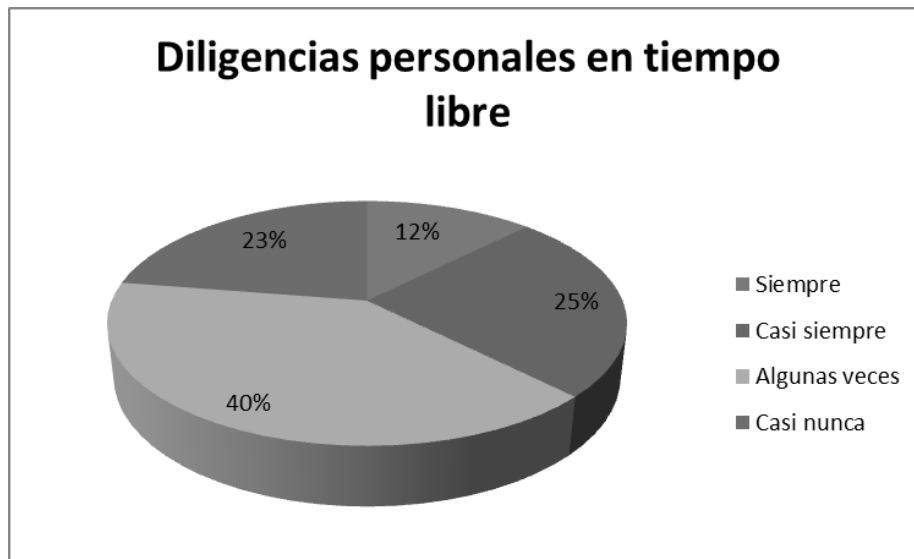
Distribución por tiempo para diligencias personales

Tabla 16. Tiempo para diligencias personales

¿Logra programar sus diligencias personales de tal forma que su tiempo libre le alcance para realizarlas?	Cantidad	Porcentaje
Siempre	5	12.5%
Casi siempre	10	25.0%
Algunas veces	16	40.0%
Casi nunca	9	22.5%
Nunca	-	-

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 34. Tiempo para diligencias personales



Fuente: Elaboración propia

En la tabla No 16 y gráfica No 34 se observa que el 40% de los empleados algunas veces

logra programar las diligencias personales para realizarlas en el tiempo libre, por otra parte el 25% afirma casi siempre poder realizar las diligencias personales, mientras que el 22.5% afirma casi nunca poder realizar las diligencias personales en el tiempo libre y el 12.5% afirma que siempre pueden realizar las diligencias personales en el tiempo libre. Se evidencia que la mayoría de empleados logran utilizar el tiempo libre para realizar actividades personales.

Distribución por necesidades económicas

Tabla 17. Necesidades económicas

¿Logra satisfacer las necesidades económicas del núcleo familiar?	Cantidad	Porcentaje
Siempre	10	25.0%
Casi siempre	23	57.5%
Algunas veces	7	17.5%
Casi nunca	-	-
Nunca	-	-

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 35. Necesidades económicas



Fuente: Elaboración propia

En la tabla No 17 y en la gráfica No 35 se evidencia que el 57.5% de los empleados casi siempre logra cubrir las necesidades básicas del núcleo familiar, el 25% de los empleados manifiesta siempre poder satisfacer las necesidades económicas del núcleo familiar, mientras que el 17.5% de los empleados algunas veces logran cubrir las necesidades económicas. En parte con estos resultados se puede explicar la no conformidad de los empleados con la remuneración salarial.

Distribución por práctica de actividades recreativas y sociales

Tabla 18. Actividades recreativas y sociales

¿Durante el tiempo libre saca espacio para practicar actividades recreativas y sociales?	Cantidad	Porcentaje
Siempre	5	12.5%
Casi siempre	9	22.5%
Algunas veces	17	42.5%
Casi nunca	9	22.5%
Nunca	-	-

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 36. Actividades recreativas y sociales



Fuente: Elaboración propia

Según la tabla No 18 y la gráfica No 36 el 42.5% de los empleados algunas veces realizan actividades recreativas y sociales durante el tiempo libre, se dividen en proporciones iguales los empleados que afirman casi nunca y casi siempre practicar actividades recreativas, con un 22.5%, mientras que el 12.5% de los empleados manifiestan siempre realizar actividades recreativas y/o sociales.

Distribución por desplazamiento a sitio de trabajo

Gráfica 37. Desplazamiento a sitio de trabajo



Fuente: Elaboración propia

En la gráfica No 37 se evidencia que hay un equilibrio bastante marcado en la muestra de empleados seleccionados, con respecto a los desplazamientos realizados a diario para llegar al sitio de trabajo. El 52.5% afirma tener que realizar grandes desplazamientos para llegar a la empresa, mientras que el 47.6% dice no tener que realizarlos. Esto es un indicativo muy importante que puede ser determinante para la calidad de vida de los empleados.

8. Análisis Financiero

8.1. Costo del Proyecto

Tabla 19. Costos del Proyecto

COSTOS DEL PROYECTO			
DESCRIPCION	CANT	VALOR	TOTAL
Horas de trabajo de 2 Profesionales	180	\$30.000	\$5.400.000
Computadores	2	\$150.000	\$300.000
Servicios Públicos (Internet, luz)	GB	\$180.000	\$180.000
Transporte (Traslados visita Empresa)	4	\$25.000	\$100.000
TOTAL			\$5.980.000

Fuente: Elaboración Propia

8.2. Análisis Beneficios

Se espera que luego de aplicar las recomendaciones que se sugieren como resultado de la presente investigación, la empresa logre minimizar el impacto de los factores de riesgo psicosocial presentes al interior de la misma, permitiendo así, mejorar la salud física y mental de los empleados.

Lo anterior se traduce en términos financieros en una mayor rentabilidad económica para la empresa, ya que con empleados a gusto con las condiciones laborales: remuneración,

acompañamiento psicológico, características del puesto de trabajo y del medio, carga laboral, comunicación, liderazgo, crecimiento profesional, acompañamiento en el manejo del estrés, entre otras, se logra mantener una motivación laboral alta, que termina favoreciendo la productividad al interior de los procesos y por ende la productividad global, alcanzando en un mediano plazo un aumento en las ganancias netas de la Organización.

9. Conclusiones

Culminada la investigación se logró dar cumplimiento a los objetivos planteados, ya que se recolectó toda la información (investigaciones, datos, fotografías, entre otros) necesaria para realizar un análisis de riesgo psicosocial en la empresa objeto de estudio, que permitió identificar los factores de riesgo presentes en la misma, para posteriormente recomendar las mejoras y necesidades requeridas por la organización.

El método utilizado permite que con los resultados específicos obtenidos para la empresa objeto de este estudio, se puedan realizar conclusiones más generales que sean útiles como referencia para empresas que posean características similares, pero bajo ninguna circunstancia podrán asumirse estos resultados como verdaderos para otra organización.

En la presente investigación participaron 40 empleados del área operativa de una empresa del sector Eléctrico en la ciudad de Medellín, los 40 empleados son de género masculino, la mayoría se encuentran en edades entre los 26 y 35 años de edad.

La encuesta fue el instrumento principal que se eligió para la recolección de los datos, en ésta se evaluaron los factores de riesgo intralaborales, extralaborales y de estrés. Luego de tabular, graficar y analizar los resultados obtenidos, en las variables individuales y/o personales llama la atención que el estado civil más común entre los empleados es “divorciado o separado” con un porcentaje de 30% a lo cual se puede aludir que probablemente existe muy poca unión en las relaciones familiares, que se ve reflejada en la poca estabilidad con la pareja, por otra parte la calidad de vida se nota desmejorada ya que por ejemplo, el 45% de los encuestados viven en casas arrendadas.

En las condiciones del sitio de trabajo y esfuerzo físico se pudo determinar que el 48% de los empleados encuestados se encuentran expuestos a ruido en su sitio de trabajo, lo cual puede ocasionarles estrés por ruido, produciéndoles dificultad para la concentración o cansancio. Otra de las variables representativas fue el esfuerzo físico, donde más del 55% realiza casi siempre mucho esfuerzo físico en la realización de las actividades, dichos esfuerzos afectan al personal ya que puede ocasionarles fatiga muscular, desgarres musculares, cansancio, entre otras patologías del sistema osteomuscular.

En el análisis de las variables de carga laboral y esfuerzo mental los empleados manifiestan que no les alcanza el tiempo para ponerse al día con las tareas asignadas y deben algunas veces quedarse laborando aun después de cumplir su horario laboral, también un porcentaje importante manifiesta comunicación y liderazgo deficientes, ya que un 35% de los empleados participantes dicen casi nunca recibir información de objetivo y metas, así como un 30% manifiesta recibir órdenes contradictorias.

Referente a la remuneración, llama la atención que el 50% de los encuestados afirman casi nunca estar de acuerdo con el pago que reciben por la realización del trabajo, lo que se traduce en una posible insatisfacción laboral, que puede generar disminución en la motivación laboral y por ende en la productividad de la organización.

Con respecto al crecimiento profesional y personal que los empleados pueden llegar a tener en la empresa, el 35% de la muestra dice que el trabajo casi nunca les permite la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos, con esto se percibe un alto grado de percepción de “estancamiento” en los empleados, que puede generar frustración y/o ansiedad.

En el análisis del estrés laboral, un gran porcentaje de los encuestados (70%) afirma algunas veces sentir falta de energía y desconcentración, lo cual puede ser crítico si no se

interviene a tiempo la causa, ya que podría tratarse del síndrome de *burnout* o síndrome del trabajador quemado, o síndrome de desgaste profesional.

10. Recomendaciones

De acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación, se ha determinado que un porcentaje importante de los trabajadores manifiestan situaciones relacionadas principalmente con los factores de riesgo psicosociales intralaborales y de estrés, y en menor porcentaje con las situaciones asociadas a los riesgos extralaborales en las variables personales y/o individuales, sin dejar de ser éstas importantes.

Teniendo en cuenta los resultados por variables con porcentajes más altos, se realizan las siguientes recomendaciones a la empresa:

Para los aspectos personales y/o individuales se recomienda incluir en el plan de capacitación la orientación de un profesional del área de la psicología con temas como la importancia de las relaciones familiares e interpersonales, dicha capacitación podría incluirse por lo menos de forma semestral, para dicho servicio la empresa puede apoyarse con la ARL o si el área de RH cuenta con dicho profesional, programarlo, así mismo incluir en dicho plan, capacitación acerca de educación financiera, acceso al sistema bancario y adquisición de vivienda a través de los subsidios que ofrece el estado por medio de los bancos, también es importante darles a conocer otros beneficios para compra de vivienda a través de las cajas de compensación familiar, ahorros programados, entre otros, la empresa puede apoyarse con el banco aliado para solicitar dicha promoción.

En las condiciones del sitio de trabajo y esfuerzo físico el 48% de los empleados se encuentran expuestos a ruido en su sitio de trabajo, por lo que se recomienda que la empresa implemente las mediciones higiénicas de ruido con el fin de determinar el nivel de exposición y de acuerdo a los resultados implementar controles, inicialmente se recomienda la

planificación del trabajo en turnos rotativos con el fin de minimizar la exposición por operario.

Se recomienda como control para el esfuerzo físico capacitar al personal operativo en manejo correcto de levantamiento de cargas y peso permitido en hombres, se recomienda solo formación ya que se evidenció que la empresa tiene implementado las ayudas mecánicas como montacargas, estibadoras y plataformas para el manejo de cargas.

Referente a las variables de Carga laboral y esfuerzo mental se recomienda a la empresa aplicar la Batería de factores de Riesgos psicosociales con el fin de analizar detalladamente los riesgos psicosociales, abarcando el 100% de la población de trabajadores e implementar sistema de vigilancia epidemiológica Psicosocial. Por otra parte se recomienda con el fin de mejorar la comunicación implementar un programa de comunicación, plan de bienestar y programa de motivación, participación y consulta. Dichos programas se deben diseñar e implementar con apoyo del área de Recurso humano de la empresa.

En lo que tiene que ver con la comunicación y el liderazgo, se recomienda brindar formación en liderazgo y comunicación asertiva a los jefes líderes de las diferentes áreas, con la finalidad de que desarrollen habilidades interpersonales orientadas a conseguir una relación más efectiva con los miembros de sus equipos (empatía, escucha, retroalimentación, reconocimiento, entre otras). Se pueden apoyar dichas capacitaciones en un profesional en psicología que tenga experiencia con esta temática, que logre transmitir la importancia del estilo de liderazgo en el equipo de trabajo y su influencia sobre el enfoque y la productividad.

Se recomienda en relación con los días de trabajo extras a la jornada laboral semanal, realizar una evaluación de los tiempos requeridos para la culminación de las diferentes actividades en todos los cargos operativos, para que de esta manera las proyecciones de tiempos necesarios para cada actividad sean más acertadas. Para la realización de esta

evaluación, la empresa se puede apoyar en los profesionales en Ingeniería Industrial y/o auxiliares que lideran al equipo de Producción. Con los resultados obtenidos de dicho estudio es posible planear un mejor flujo de trabajo y proponer el uso de herramientas que permitan minimizar tiempos en ciertas actividades.

Referente a la remuneración, es procedente que los líderes de la organización apoyados por la alta gerencia, realicen una evaluación salarial de todos los cargos operativos, teniendo en cuenta la experiencia y las capacidades que han desarrollado los empleados en la organización, además de la carga laboral durante la jornada. Se pueden realizar comparaciones con los salarios que se ofrecen en el mercado para este tipo de cargos, además se debe tener en cuenta que nivelaciones salariales para ciertos cargos pueden traer como consecuencia una mayor motivación laboral que se traduce en mayor eficiencia y productividad.

En cuanto al crecimiento profesional en la empresa, es importante que la empresa realice convocatorias internas que permitan que sus empleados mejoren las condiciones de trabajo, adquieran nuevas habilidades y aumenten su remuneración, de esta manera tendrá personal con mayor sentido de pertenencia con la organización.

En lo referente al estrés laboral se sugiere que la organización contrate los servicios de profesionales, entre los que se encuentren higienistas, psicólogos, médicos laborales, ergonomistas, entre otros, para que se realicen recomendaciones que ayuden a mejorar las condiciones laborales y a disminuir el estrés ocasionado por éstas, adicionalmente, se recomienda que se realicen charlas periódicas con especialistas que brinden herramientas para el manejo del estrés a los empleados y que muestren la importancia de una vida equilibrada entre trabajo, familia, amigos, tiempo para hobbies, entre otros. Adicional, es importante que la empresa cuente con un profesional en psicología que pueda brindar asesorías personalizadas

a los operarios por lo menos una vez por semana, la frecuencia puede ser evaluada luego de implementado el plan y de llevar registro del comportamiento de las citas requeridas por parte de los empleados.

11. Referencias Bibliográficas

Abello, A. Lozano, D. (2013) Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral (Tesis de Maestría, Universidad del Rosario).

Arce, Julio. Rubio, Buchar. Cuadro, Vizcaino. Fonseca, Angulo. León, García. Rodríguez, Barraza. (2020) (Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia (Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo).

ARL Sura (2016). De sentimientos y emociones en el trabajo. (Artículo Boletín)

Camacho, A. & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. Revista Prolegómenos Derechos y Valores, 20, 40, 159-172. DOI: <http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>

Contreras, Françoise; Juárez, Fernando; Barbosa, David; Uribe, Ana Fernanda (2010) Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas. (Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, vol. XVIII, núm. 2, diciembre, 2010, pp. 7-17 Universidad Militar Nueva Granada Bogotá, Colombia).

Charria O, Víctor H.; Sarsosa P, Kewy V.; Arenas O, Felipe (2011) Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación (Revista Facultad Nacional de Salud Pública, vol. 29, núm. 4. Universidad de Antioquia).

León, González. Fornés, Vives. (2014) Estrés psicológico y problemática musculoesquelética. Revisión sistemática (Departamento de Enfermería y Fisioterapia. Universitat de les Illes Balears. España).

Londoño, Nora H.; Marín, Carlos A.; Juárez, Fernando; Palacio, Jorge; Muñiz, Oscar; Escobar, Blanca; Herrón, Isabel; Agudelo, Diana; Lemos, Mariantonia; Toro, Beatriz E.; Ochoa, Nohora L.; Hurtado, Maria Hortensia; Gómez, Yvonne; Uribe, Ana Fernanda; Rojas, Alba Luz; Pinilla, Mónica Liliana; VillaRoel, Diana; Villegas, Martha Juliana; Arango, Ana Lucía; Restrepo, Paula Andrea; López, Isabel Cristina; Martínez, Castiblanco K. (2018) Nivel de estrés asociado a los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del área administrativa de la empresa magna construcciones ltda. (Tesis de Maestría, Universidad Externado de Colombia).

López González, S. Sierra Ramos, J. Puerto Ardila, M. Ángeles Moreno, M. (2017) Estudio de Factores de Riesgo Psicosocial asociados al estrés de los trabajadores de una empresa de transporte de servicio especial de la Ciudad de Bogotá, Tesis de Grado, (U. Distrital Francisco Jose de Caldas).

Muñoz Rojas, D., Orellano, N. & Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales.

Paola Gómez Rojas, Julia Hernández Guerrero, María Doris Méndez Campos (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería (Artículo de Ciencia y Trabajo. vol.16 no.49 Santiago de Chile).

Salamanca, S.R., Pérez, J.M., Infante, A.F., Olarte, Y.Y. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. Revista TEMAS, III (13), 39-45.