

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES PRESENTES EN
LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA GRUPO DISTRICOMER S.A.S.

Estudiante

María Fernanda Toro Calderón

Trabajo de grado para optar al título de psicóloga

Directora del Proyecto

Ps. Claudia Serrano



UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

SECCIONAL BUCARAMANGA

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

ENERO DE 2015.

TABLA DE CONTENIDO.

Resumen..... 9

Abstract.....10

Justificación.....11

Objetivos.....12

 Objetivo general.....12

 Objetivos específicos.....12

Formulación del problema.....13

Referente conceptual.....14

Metodología.....28

 Población

 Muestra

 Tipo de estudio

 Criterios de inclusión

 Criterios de exclusión

 Instrumento

 Procedimiento

Resultados.....35

Discusión.....52

Conclusiones.....54

Recomendaciones.....54

Referencias.....56

Anexos.....59

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Descripción del instrumento de evaluación.

Tabla N° 2. Descripción de los dominios y dimensiones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaborales forma A y B.

Tabla N° 3. Descripción de las dimensiones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.

Tabla N° 4. Caracterización de la población global.

Tabla N° 5. Puntuación de los dominios y dimensiones de los factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A.

Tabla N° 6. Puntuación de los dominios y dimensiones de los factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B.

Tabla N° 7. Puntuación de las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial extralaboral.

Tabla N° 8. Caracterización de la población del área administrativa.

Tabla N° 9. Puntuación de los dominios y dimensiones de los factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A, en el personal administrativo.

Tabla N° 10. Puntuación de los dominios y dimensiones de los factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B, en el personal administrativo.

Tabla N° 11. Puntuación de las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial extralaboral, en el personal administrativo.

Tabla N° 12.Caracterización de la población del área comercial.

Tabla N° 13. Puntuación de los dominios y dimensiones de los factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B, en el personal del área comercial.

Tabla N° 14. Puntuación de las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial extralaboral, en el personal del área comercial.

Tabla N° 15. Caracterización de la población de logística.

Tabla N° 16. Puntuación de los dominios y dimensiones de los factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B, en el personal de logística.

Tabla N° 17. Puntuación de las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial extralaboral, en el personal de logística.

INDICE DE GRAFICAS.

Grafica N° 1. Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A, global.

Grafica N° 2. Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B, global.

Grafica N° 3. Porcentaje total del cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral, global.

Grafica N° 4. Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A, en el personal administrativo.

Grafica N° 5. Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B, en el personal administrativo.

Grafica N° 6. Porcentaje total del cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral, en el personal administrativo.

Grafica N° 7. Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A, en el personal del área comercial.

Grafica N° 8. Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B, en el personal del área comercial.

Grafica N° 9. Porcentaje total del cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral, en el personal del área comercial.

Grafica N° 10. Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B, en el personal de logística.

Grafica N° 11. Porcentaje total del cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral, en el personal de logística.

INDICE DE ANEXOS.

Anexo N° 1: Consentimiento Informado.

Anexo N° 2: Batería Riesgo Psicosocial Intralaboral forma A.

Anexo N° 3: Batería Riesgo Psicosocial Intralaboral forma B.

Anexo N° 4: Batería Riesgo Psicosocial Extralaboral.

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO.

- TITULO:** Identificación de factores de riesgos psicosociales presentes en los empleados de la empresa Grupo Districomer S.A.S.
- AUTOR:** María Fernanda Toro Calderón.
- FACULTAD:** Psicología.
- DIRECTOR (A):** Claudia Milena Serrano.

RESUMEN.

La presente investigación tiene como objetivo principal identificar los factores de riesgo psicosocial en el personal de la empresa Grupo Districomer S.A.S, basado en tres áreas: Administrativa, comercial y logística, la cual, contó con una población total de 73 participantes, a quienes se les aplicó la batería de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (Ministerio de la Protección Social y Universidad Pontificia Javeriana, 2010), con está, midiendo la parte intralaboral y extralaboral de riesgos en los empleados. De acuerdo con los resultados, se muestra un nivel de riesgo alto frente a los dominios que componen los factores intralaboral como: Liderazgo, demandas del trabajo y recompensas. Ahora, frente al nivel extralaboral, se presenta nivel de riesgo alto en la dimensión de desplazamiento de vivienda. Finalmente cabe señalar que se requiere la búsqueda de controlar y disminuir los riesgos laborales formulando sugerencias, los cuales permitan disminuir las falencias encontradas.

Palabras claves: Riesgo psicosocial, intralaboral, extralaboral, factores, dimensiones y dominios.

GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE.

- TITLE:** Identification of psychosocial risk factors present in the company employees group Districomer S.A.S.
- AUTHOR:** María Fernanda Toro Calderón.
- FACULTY:** Psychology
- DIRECTOR (A):** Claudia Milena Serrano.

ABSTRACT.

The purpose of the following research is to identify potential risk factors in the staff of the “Grupo Districomer S.A.S” company, which is based in three principal areas: administrative, commercial and logistics. This study was based on a population of 73 candidates, to whom were applied the *assessment of psychosocial risk factors* battery (Ministry of Social Protection and Universidad Pontificia Javeriana, 2010), by the mentioned above, the intra-labor and extra-labor risks aspects were measured in employees. According to the results, it is shown a high risk level against domains that compose the intra-labor factors such as: leadership, work demands and rewards. Actually, against the extra-labor level is presented a high risk level about the displacement of housing dimension. Finally, it should be mentioned that it requires search control and reduce the occupational risks by rend suggestions, which will reduce the flaws found.

Key words: Psychosocial risk, intra-labor, extra-labor, factors, dimensions and domains.

Introducción.

Con el paso del tiempo se ha presentado un proceso de evolución en las organizaciones. Esto originado por la globalización, la cual ha generado cambios sociales a causa del desarrollo tecnológico e industrial, donde exige a las empresas ofrecer mejores servicios a la sociedad, teniendo como objetivo la novedad y la creatividad, para atraer así a nuevos clientes y socios. Para cumplir dichas demandas en el campo laboral, las organizaciones exigen a los empleados mayor ritmo de trabajo, lo cual causa en ellos sobrecargas laborales, dando origen a los “Riesgos Psicosociales”, siendo los principales causantes de enfermedades y accidentes de trabajo.

Cifras demuestran que cada año a nivel mundial ocurren “120 millones de accidentes de trabajo y mueren por esta causa 200 mil personas” (El Tiempo, citado por Meza, 2011). A nivel nacional se reporta tener “1.429 accidentes de trabajo, refiriendo que cada minuto ocurre un accidente laboral. Según las cifras de Fasecolda, dos de esos accidentes terminan con la muerte del empleado” (El colombiano, Arias & Arbelaez, 2013). Otras datos demuestran que: “De los 20 millones de colombianos económicamente activos, solo están cubiertos en riesgos laborales unos 8 millones” (El colombiano, Arias & Arbelaez, 2013) lo cual señala que hay una gran población vulnerable a esta problemática.

En los resultados que se perciben en las diversas encuestas y estudios, los riesgos psicosociales van en ascenso. Por esta razón se requiere que intervenga un profesional de la salud, con conocimiento tanto temático como práctico en el área, el cual debe velar por la calidad, seguridad y bienestar del empleado. Para cubrir esa necesidad surge esta investigación, la cual pretende identificar los riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa Grupo Districomer S.A.S, donde se evaluarán aspectos internos y externos de ellos, los cuales pueden afectar tanto su estado físico como psíquico, causando a corto o a largo plazo una enfermedad, un accidente e incluso la muerte del empleado.

Este proyecto se establece acorde a la resolución número 2646 (Ministerio de la Protección Social, 2008), la cual exige que todas las organizaciones cuenten con un programa para la identificación, prevención, manejo y control de los riesgos psicosociales, velando por la salud y seguridad en el empleado. Los resultados que se obtengan con este proyecto van a ser un aporte efectivo para prevenir o llegar a disminuir la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, estableciendo y aplicando planes de intervención o prevención, los cuales van a permitir mejorar la calidad de vida laboral y bienestar en el empleado que se llegue a detectar vulnerable frente a esta problemática.

Objetivos.

Objetivo General.

Identificar los factores de riesgos psicosociales existentes en el personal de la empresa grupo Districomer S.A.S

Objetivo Específico:

Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaborales presentes en el personal de la empresa Grupo Districomer S.A.S

Identificar los factores de riesgo psicosocial extralaborales presentes en el personal de la empresa Grupo Districomer S.A.S

Analizar los riesgos psicosociales de mayor prevalencia acorde a las tres áreas que compone la empresa: Área Administrativa, comercial y logística del personal de la empresa Grupo Districomer S.A.S

Sugerir estrategias de intervención que permitan disminuir el riesgo psicosocial en los empleados.

Formulación del problema.

De las diversas actividades que realiza el hombre en su día a día, es ir a trabajar donde gran parte de su energía, tiempo y fuerza se invierte en aspectos laborales. En este ámbito se encuentran diversos factores psicosociales que pueden llegar afectar a la persona frente a su calidad de vida, generando alteraciones en la salud de los empleados. Ello se ha dado por medio de las nuevas condiciones laborales que se han generado a causa de la globalización, ya que se percibe una mayor exigencia en la competitividad, el ritmo de trabajo, fuerza mental, entre otras.

La OIT y la OMS (1984, citado por Puentes, 2012) definen los riesgos psicosociales como:

Las interacciones entre el trabajador, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (p. 12).

A nivel nacional se cuenta con el decreto 2646 (Ministerio de la Protección Social, 2008), el cual establece pautas de prevención, identificación, intervención y monitoreo en el ámbito laboral del personal que compone las organizaciones. Actualmente las empresas a nivel nacional no perciben la importancia o la necesidad de realizar la medición e intervención de los riesgos psicosociales, sin darse cuenta de que ello es perjudicial para la salud física y psíquica del empleado.

Teniendo como base lo anteriormente expuesto, es importante que toda organización, ya sea familiar, mini empresa o una gran organización, adopten el cumplimiento del decreto 2646 (Ministerio de la Protección Social, 2008). Por ello se busca dar el cumplimiento a la normatividad en la empresa Grupo Districomer S.A.S, surgiendo la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales presentes en el personal del Grupo Districomer S.A.S?

Referente conceptual.

El medio laboral en los últimos años ha evolucionado, dejando atrás la organización tradicional, caracterizada por las tareas operativas, centralizadas y lineales, dando entrada a un mercado actual, donde se percibe el requerimiento de trabajo basado en la innovación, generando en las empresas altos estándares de calidad y competitividad, los cuales tienen que estar a la par con las otras organizaciones, que se encuentran en constante transformación y cambio frente al entorno exigente que se vive hoy en día en el mundo laboral. Estas situaciones pueden llegar a afectar la salud de las personas tanto físicamente como mentalmente, ya que dichos cambios implican mayor exigencia en el trabajador, provocando deterioro en la persona. Todo ello se ha originado por medio del desarrollo industrial y tecnológico, los cuales son procesos de avance que han sido cambiantes y novedosos, donde se exige la adaptabilidad al medio de trabajo para poder sobrevivir al entorno corporativo. En la Conferencia Internacional del Trabajo, (2006, citado por Gil-Monte, 2012) se nombran cuatro aspectos que han cambiado el mundo laboral: “El imperativo del desarrollo; la transformación tecnológica; la intensificación de la competencia a escala mundial y la mayor orientación en función de los mercados” (p. 237).

Así es como hoy en día las condiciones laborales han cambiado y se percibe mayor desarrollo de tareas y funciones que requieren más atención, concentración y

responsabilidad, donde se percibe la exigencia en la realización de trabajos que piden esfuerzo mental en las personas, a diferencia de los trabajos clásicos o antiguos, los cuales solicitaban fuerza física. Estos cambios acelerados en las organizaciones muestran una prioridad en la producción y rendimiento laboral, más que en el velar por la salud del empleado, generando la explotación en el trabajador, sin darse cuenta que ellos son la materia prima de toda organización, como lo señala Paoli (2007) “Hoy en día la competitividad de las empresas no se basa únicamente en la inversión en tecnologías, sino también, en el factor humano, en la prioridad e iniciativa de los recursos humanos de la empresa” (p, 1). Cuando una empresa posee calidad en el factor humano, va a generar beneficios tanto para ella como para la persona, ya que con la adecuada satisfacción en el empleado, va surgir mayor rendimiento laboral, generando así el cumplimiento de logros y metas corporativas. Se puede llegar a establecer como objetivo de toda organización: “Favorecer la salud global de los trabajadores y así llegar a mejorar o mantener la eficacia y competitividad en las empresas” (Garroso, Moreno, Moreno & Rodríguez, 2006, p.366)

Ahora, es de gran importancia que las empresas actuales y las del mañana implementen en sus organizaciones la evaluación de riesgos laborales, donde se puedan llegar a identificar a tiempo los factores presentes en el ambiente y que puedan afectar al empleado, trabajando la salud laboral y generando mayor conciencia en torno a la prevención de riesgos en el trabajo a través del programa de Salud Ocupacional, el cual es entendido como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). En Colombia está vigente el Plan Nacional de Salud Ocupacional, el cual es el instrumento principal para el Sistema General de Riesgos Profesionales (1994), este se basa en un conjunto de normas y procedimientos, los cuales están destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores frente a los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles como consecuencia del trabajo que desarrollan. Este programa tiene como objetivo establecer las actividades de promoción y prevención en las condiciones laborales y salud en los empleados, protegiéndolos contra los riesgos que se pueden dar en la organización frente al trabajo, los cuales pueden llegar a afectar la salud individual o colectiva de la persona tales como daño físico y psicológico.

Frente al marco legal está el decreto 614 de (1984), el cual determina las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. En el artículo dos de este decreto se señala el objeto del programa, el cual consiste en proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral, que puedan afectar la salud individual. Es de gran importancia que todas las organizaciones adquieran el programa de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual es requerido que sea evaluado cada seis meses y reajustado cada año. Este programa está compuesto por varios subprogramas de funcionamiento permanente, entre los que se encuentran:

- Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo.
- Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial.
- Subprograma de Saneamiento Básico Ambiental.

En el primer Subprograma de SG-SST, “Medicina Preventiva y del Trabajo”, que se encuentra regido por el decreto en la resolución 1016 de 1989, en el artículo 10 señala que una de las actividades del subprograma, es diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales. El proyecto que se realizó, trabajó la temática de riesgo psicosocial, el cual es un tópico que ha cobrado interés en los últimos años, puesto que se puede decir que la aparición de los factores de riesgo psicosocial se ha presentado de la mano con la interacción de la persona en el ambiente intralaboral, extralaboral e individual.

Los Riesgos Psicosociales comenzaron a difundirse a partir del año 1970, y desde entonces se ha ampliado la temática a tal punto de que ya se exponen decretos y leyes que velan por la salud del empleado alrededor mundial. Frente al orden legal a nivel internacional se evidencia el requerimiento de evaluar la salud de los trabajadores frente a su contexto social, político y legislativo. Por ejemplo está la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (1996), la cual consiste en imponer en Europa un entorno de trabajo más seguro, saludable y productivo, realizando campañas preventivas,

sensibilizando y difundiendo información sobre la importancia de la salud y seguridad de los trabajadores, para así poder fomentar una cultura de prevención de riesgos y mejorar las condiciones de trabajo. De igual manera, en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (2011), en España, entre sus funciones más relevantes, está mantener un conocimiento actualizado de las condiciones en la que los trabajadores realizan su labor mediante la aplicación de baterías para medir la salud del empleado. A nivel nacional, en Colombia, el gobierno también busca contextos laborales sanos y dignos para los trabajadores, siendo prioridad la salud, el bienestar y la calidad de vida en el empleado. Se encuentra la resolución número 2646 de 2008, por la cual se “Establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional” (Ministerio de la Protección Social, 2008). Se percibe que el gobierno, realiza e implementa análisis y programas de prevención frente a esta problemática, donde se pretende controlar la cantidad de impactos negativos que traen consigo los riesgos laborales. Señalando algunas cifras emitidas por la OMS y la OIT, los accidentes y enfermedades laborales van en aumento, siendo así que en el año 2001 se registraron cifras de 1,1 millones de enfermedades y accidentes laborales, ahora en el año 2002 hubo alrededor de 1,2 millones de muertes laborales, 250 millones de accidentes y 160 millones de enfermedades en el mundo (Beltrán et al, 2005) donde se da el aumento de un 80% las cifras de un año a otro.

Ahora, dando uso técnico a los “Factores psicosociales”, el autor Rodríguez (2009) hace referencia a un ritmo de trabajo intenso y excesivo, donde los empleados se encuentran bajo un trato injusto frente a sus superiores o compañeros; también señala que los trabajadores pueden llegar a percibir cierto grado de incertidumbre frente al futuro que les espera en el trabajo y las condiciones laborales que impidan en el empleado tener crecimiento y autonomía frente a sus decisiones, creando una limitación en la persona sin que pueda llegar aportar ideas creativas e innovadoras. En ocasiones los superiores de la empresas tienen la idea errónea de que ellos son los únicos que pueden aportar para el

crecimiento y mantenimiento de las organizaciones, ignorando el aporte que pueda realizar el subordinado, a quien solo lo perciben como un sujeto que tiene que cumplir un deber, horario u obligación, acorde al puesto de trabajo, generando un control en él donde se va a generar la monotonía y se va a retraer la persona sin llegar a ser libre frente a sus ideas o aportes que tenga hacia la organización, contribuciones que pueden ser fundamentales o esenciales para el mejoramiento en la corporación. Las empresas de hoy perciben al empleado como alguien que solo tiene que cumplir un deber, sin darle importancia lo que ellos requieren como: Realizar capacitaciones, otorgarles oportunidades de crecimiento, un adecuado sueldo y prestaciones, brindarles seguridad frente al empleo y generar satisfacción y bienestar en la persona ya que se percibiendo la importancia por el empleado como persona, mas no como una maquina productiva.

Por otro lado definiendo la palabra se encuentran diversas ilustraciones de esta, donde numerosos autores comprenden el tópico de diferentes formas como: “Toda condición que experimenta la persona en relación con el medio organizacional y social, producto de la gestión del trabajo, aspectos organizacionales, ambientales o del individuo, que pueden afectar el bienestar y la salud de los trabajadores” (Charria et al., 2011; citado por Arenas & Jaramillo, 2013, p. 45). Por otra parte Gil-Monte (2009) se refiere a: “Las condiciones presentes en una situación laboral relacionadas con la organización, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea y con el entorno, que afecta el desarrollo del trabajo y a la salud de las personas” (p. 169). Según la definición dada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2004, citado por Rubio, Díaz, García, & Luceño, 2010) los factores de riesgo psicosocial son: “Las condiciones presentes en una situación laboral, directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, que pueden afectar al bienestar, la salud y el rendimiento de los trabajadores” (p. 271). También el Ministerio de la Protección Social (2008, citado de Uribe & Garrido, 2011) define los riesgos psicosociales como: “Todos aquellos aspectos intralaborales, extra- laborales y propios de las características del trabajador, que en una interacción dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el

desempeño de los mismos” (p. 29). Por último encontramos la definición dado por la OIT y la OMS (1984, citado por Puentes, 2012) la define como:

Las interacciones entre el trabajador, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra las capacidades del trabajador sus necesidades cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo. (p. 12).

A partir de esta definición el comité de la OIT y la OMS (1984) realizan una clasificación en tres categorías los riesgos psicosociales. La primera hace referencia a las condiciones del individuo, estas tienen en cuenta las capacidades, limitaciones, experiencia y motivación con respecto al trabajo e información personal del trabajador. La segunda son las condiciones del medio laboral; las cuales son las condiciones internas del trabajo y las del medio ambiente. Como tercera categoría esta las condiciones del entorno extra laboral, se basa en la información medio familiar, económico y social (Castillo, 1997, citado por García, Rubio & Bravo, 2007).

La Resolución 2646 (2008), establece que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente en los trabajadores que se encuentran en riesgo psicosocial, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, los cuales den valoración entre los tres tipos de condiciones antes mencionadas: Intralaborales, extra laborales e individuales (Díaz, 2011). Estas tres categorías se evalúan en el proceso de diagnosticar los factores de riesgo psicosocial en una empresa, cada una de ellos compuestas por dimensiones que arrojan datos para una comprensión más clara frente a los factores que se encuentren en la persona a evaluar. En primera instancia se encuentran los factores intralaborales, los cuales corresponden a las características del trabajo y de la organización que influyen en el bienestar y salud del empleado, las que se evalúan 4 dimensiones: Demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales

en el trabajo y recompensa. Ahora, los factores extralaborales hacen referencia al contexto social del individuo, los aspectos del entorno familiar y económico del trabajador, en este se evalúan dimensiones como: La utilización del tiempo libre, las redes de apoyo social de la persona, características de la vivienda como su status social y acceso a servicio de salud. Y por último están los factores individuales, los cuales son datos personales de cada persona como su información socio demográfico y características de la personalidad y estrategias de afrontamiento, estos deben de ser evaluados con instrumentos clínicos y psicométricos.

A la vez Aguayo y Lama (1996, citado por Villalobos, 2004), nombra tres tipos de factores de riesgos psicosociales los cuales son:

- ✓ Factores de riesgo agudos, estos tienen un tiempo corto de exposición pero son intensos.
- ✓ Factores de riesgo crónicos, tienen alta frecuencia pero su intensidad es variable.
- ✓ Factores de riesgo cotidianos, generan estrés leve y con baja intensidad.

Cada uno de ellos influye en la salud de la persona, pudiendo generar enfermedades en los empleados, como lo señalan algunas investigaciones realizadas en Estados Unidos, Europa y Japón, donde indican que los factores psicosociales del trabajo: “Afectan la salud y el rendimiento de los trabajadores, donde generan alteraciones en la salud como: La hipertensión arterial, la salud mental, generando especialmente problemas de ansiedad, depresión, agotamiento, síntomas psicósomáticos, estrés y otros” (Van der Doef & Maes, 1999, citado por Gómez & Moreno, 2009, p. 394). La temática de riesgo psicosocial es declarada por la norma técnica como “Enfermedad ocupacional” (2000) donde señala que esta se da por los efectos de los factores psicosociales, estableciendo un listado de enfermedades ocupacionales como: Estrés ocupacional, fatiga laboral, agotamiento emocional y respuesta a acoso laboral (Álvarez, 2009). Ahora según el decreto 2566 (2009)

el gobierno reconoce un nuevo listado de enfermedades profesionales a nivel nacional, entre las que registra posibles enfermedades, causadas por el estrés en el trabajo, los estados de ansiedad y depresión, el infarto de miocardio y otras urgencias cardiovasculares, la hipertensión arterial, la enfermedad ácido péptica y el colon irritable.

Frente a las enfermedades profesionales antes mencionadas, se encuentran tres que son las más recurrentes en los empleados: Depresión, estrés y ansiedad. Frente a la primera enfermedad mencionada la “Depresión”, hace referencia al desequilibrio del estado de ánimo de la persona, donde está comprometido el entorno donde se encuentra la persona. Esta enfermedad puede llevar al individuo a altos cambios a nivel económico, social, familiar y personal. Ahora frente al estudio titulado “Factores psicosociales laborales asociados a riesgo de sintomatología depresiva en trabajadores de una empresa minera” realizado por Moreno y Toro (2010), en el estudio se examinó la relación entre factores psicosociales del trabajo y el riesgo de sufrir sintomatología depresiva. Los resultados señalan que sí existe riesgo de sufrir la sintomatología entre grupos, según la exposición positiva o negativa a factores psicosociales, estrés alto o bajo y consumo de uno o más psicotrópicos. Los sujetos que tienen estrés elevado o muy elevado tienen casi cuatro y medio de veces más riesgo de sufrir sintomatología depresiva que aquellos que tienen estrés moderado o bajo. Respecto al consumo de psicotrópicos, las personas que consumen una o más de estas sustancias tienen un riesgo cuatro veces mayor de sufrir sintomatología depresiva.

En segunda medida el “Estrés” es otra enfermedad laboral causada por los riesgos psicosociales, la cual puede llegar a ser crónico, provocando trastornos psicóticos y de conducta en la persona. El estrés lleva a que las personas padezcan agotamiento o sobrecarga. Frente a estos dos síntomas a nivel mundial se desarrollan dos enfermedades, una es llamada “Síndrome de Burnout” o “Síndrome de Agotamiento Profesional”, el cual hace referencia a estar agotado o exhausto. Esta enfermedad es considerada como un trastorno emocional causado por el trabajo. Maslach y Jackson, (1979, citado por Meza, 2011) clasificaron el síndrome de Burnout en tres fases:

-Cansancio o agotamiento emocional: Esta es la primera fase del proceso, donde se da la pérdida de energía, agotamiento físico y mental en la persona. En esta etapa las personas se vuelven más irritables, se quejan constantemente por la cantidad de trabajo y lucen permanentemente insatisfechas, quejas e irritables.

-Despersonalización: Se percibe un cambio negativo hacia el trato en su entorno laboral, donde se evidencian actitudes de pérdida de interés por el trabajo, trato inadecuado a las personas alterando el clima laboral.

-Abandono de la realización personal: Esta es la tercera fase del proceso, la cual consiste en la disminución de la motivación por parte del trabajador, sin tener interés de lograr logros laborales o profesionales ya establecidos.

Frente a la sobrecarga laboral, se encuentra la enfermedad llamada Karoshi, detectada en Japón y que se traduce como: “Muerte súbita”, la cual se presenta en empleados sometidos a largas jornadas laborales ocasionando que fallezcan debido a un infarto. (Ayuso, s.f). Para Martínez (2007) los casos de Karoshi se caracterizan por: Alta demanda laboral, bajo apoyo social al empleado y niveles variables en el grado de control de trabajo. Cabe señalar que esta enfermedad la sufren decenas de trabajadores al ser objeto de unos niveles altísimos de estrés en sus puestos de trabajo, en su afán de dar cumplimiento a las demandas del empleador.

Estas dos enfermedades señaladas tienen como punto detonante el estrés, para Harrison (citado por Duque, 2005) el estrés se produce por medio de un desajuste entre el entorno y la persona. La falta de adaptabilidad a las demandas que el trabajo exige, puede producir esta alteración afectando al trabajador. Davis y Newstron, (1991, citado por Atalaya, 2001) consideran que el estrés puede producirse “Cuando los trabajadores

muestran agotamiento emocional y apatía hacia su trabajo sintiéndose incapacitado en alcanzar sus metas” (p. 27). Como principales factores psicosociales generadores de estrés, presentes en el medio ambiente de trabajo se presentan: “Gestión organizacional, características de la organización del trabajo, grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, carga física, ambiente de trabajo y jornada de trabajo” (Osorio, 2009, p. 77). Ahora Villalobo (2004) nombra que en Colombia son 40 patologías que se pueden llegar a desatar debido al estrés laboral, por actividades como: Sobre carga laboral, trabajos monótonos o repetitivos y trabajos por turnos. Sea por las diversas causas que se produzca, el estrés afecta a la persona y la puede llevar a presentar problemas psicológicos, conductuales o fisiológicos. Se encuentran diversas fuentes externas del estrés como: el ruido, cambios comportamentales, tiempo, afán e inseguridad. Sandin (2007, citado por Vargas, Latore & Parra, 2011) nombra tres formas principales de estresores sociales:

- Estrés reciente o sucesos vitales, lo cual hace referencia a cambios que ocurre en la vida de la persona, que son repentinos y requieren un cambio drástico en un corto tiempo.
- El estrés de rol o estrés crónico, es entendido como las demandas que exige el medio donde se encuentra la persona, como problemas en el trabajo, con la pareja e hijos.
- El estrés diario, son pequeños reajustes que se realiza en el día a día, los cuales generan alteración en la persona.

Una de las fuentes de estrés más relevante en las empresas es la inseguridad laboral, la cual es definida como: “La incapacidad percibida para mantener la continuidad laboral ante una situación de amenaza del trabajo” (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984, citado por Beatriz, Caballer & Peiró, 2011). Siendo ello un estresor laboral lo cual va a llevar a consecuencias nocivas a la salud de la persona. Frente a las condiciones inestables e inseguras que las personas se encuentran en el trabajo, hace referencia a la incertidumbre y duda frente al empleo, lo cual se puede definir como: “El sentimiento de incertidumbre que acompaña a la baja certeza de poder conservar el empleo” (García, 2007, p. 111). Aunque no es un factor muy importante que puede llegar afectar al empleado, este puede variar según el contexto regional donde se encuentre la persona. En un país desarrollado este

factor no afecta, por el contrario, genera mayor estabilidad en la persona. Ahora, en un país en vía de desarrollo si puede llegar a crear inquietud, ya que se presenta la preocupación por quedarse sin empleo, y sin tener estabilidad laboral fija. Señalando un estudio frente a esta problemática, Gómez (2010) señala que los empleados temporales refieren una mediana satisfacción frente a las necesidades fisiológicas, de seguridad y afiliación y la insatisfacción se encontró en las necesidades de autorrealización, reconocimiento, creatividad y descanso. Como conclusión señaló la autora que las empresas de la actualidad están optando por esta nueva modalidad de empleo para poder generar ganancias sin medir los riesgos que provoca en los empleados, limitándolos hacia la integración e identificación de la organización.

Por último tenemos la “Ansiedad” la cual puede ser considerada como una: “Respuesta frente a la evaluación producto de una situación estresante y por lo tanto amenazadora”(Spielberger, 1972, 1999; Lazaruz, 1996, citado por Luengo, Astudilla & Contreras, 2014, p. 8). La ansiedad se origina por medio de multifactores, tanto intralaborales como extralaborales, los cuales son percibidos como situaciones peligrosas para la persona, generando síntomas que van afectar el bienestar y el ritmo de trabajo. Esto se genera por la falta de seguridad y claridad de las ideas, toma de decisiones, responsabilidad, sobrecarga laboral, relaciones laborales entre otros. Esto puede llegar afectar tanto las relaciones familiares como sociales y laborales, generando mayor afectación en la persona, quien puede llegar a desarrollar síntomas como: Insomnio, cansancio, pérdida o aumento del apetito, ausentismo, cambio de humor entre otros.

Otra enfermedad que se da en el siglo XXI que es ocasionada por los factores de riesgo psicosocial es el Moobing, entendido básicamente como “Una forma de abuso psicológico que ocurre en el lugar de trabajo, permaneció invisible durante mucho tiempo” (Lara & Pando, 2014, p. 43). Es un abuso que se da con la persona en el ámbito laboral de forma intensa, y que al pasar un periodo de seis meses ya se convierte en acoso laboral. Para que se de Moobing se tienen que reunir cuatro características las cuales son:

- ✓ Una serie de actos violentos, que afectan principalmente el ámbito moral y psicológico.

- ✓ Se tiene que dar de forma repetitiva.

- ✓ Se realiza con la finalidad de perjudicar la integridad de la otra persona, para que se valla de la organización.

- ✓ Los comportamientos sean más o menos visibles.

El inicio de este acoso se da por medio de palabras ofensivas hacia la persona, que con el pasar del tiempo se convierten en frases, discusiones y groserías, que pueden generar síntomas asociados al estrés postraumático, originar a trastornos de ansiedad generalizada, cuadros de estrés, estados depresivos e incluso puede ocasionar el suicidio de la persona.

Los autores Meliá, et al (2006) señalan diversidad de factores de riesgo psicosocial presentes frente a situaciones en el entorno laboral, y los dividen en tres grupos:

- 1) Riesgos relacionados con la organización general del trabajo: hace referencia a los cambios tecnológicos, los estilos de liderazgo y la forma de comunicación y participación entre los miembros de la empresa.

- 2) Riesgos relativos a las tareas específicas de cada trabajo: se basa en la atención que presenta el empleado frente a las labores encomendadas y la autonomía para la toma de decisiones.

- 3) Riesgos relativos a las interacciones sociales de los empleados: Se evalúa la interacción entre empleados, relación empleados, cliente / proveedor.

Estos grupos afectan directamente a los empleados, algunos causantes de ello son: El entorno laboral; la estructura de la organización; el trabajo monótono; las condiciones laborales inestables e inseguras; las relaciones laborales; la comunicación; los estilos de liderazgo; el cumplimiento de tareas o funciones; el tiempo de trabajo, entre otras. El trabajo monótono y la atención al público fueron las variables con mayor índice de factores de riesgo psicosocial percibidos por los trabajadores en los resultados de la primera encuesta nacional sobre condiciones de salud y trabajo realizado en Colombia en el año 2007, ocupando los dos primeros lugares con proporciones superiores al 50% de los encuestados. Según la misma dirección, el acoso laboral se percibió entre un 3% y un 6%, siendo mayor de superiores a subalternos. Cabe resaltar que si bien la persona puede llegar a ser consciente de dichas demandas que afectan su salud, es prioridad el conservar el trabajo, ya que esta es una fuente de ingreso económico y de estatus social. Por medio del ingreso económico, la persona podrá obtener beneficios como vivienda propia, educación, mantenimiento de su núcleo familiar, pago de servicios médicos, entre otras, donde podrá mantener una estabilidad y una calidad de vida estable y digna.

Finalmente, al realizar la evaluación de riesgo psicosocial no solo se pretenden cumplir las demandas legales y normativas del país, sino también establecer y mantener un clima laboral sano y estable en los empleados, velando por su seguridad, donde se den las medidas pertinentes para cubrir los peligros y las fuentes de riesgos en los que pueden ser vulnerables las personas. Teniendo en cuenta estas medidas que se realicen, se pueden generar ganancias a las organizaciones ya que se va a mantener o aumentar su productividad corporativa. Como lo menciona Chiavenato (2004, citado por Gómez, 2010) agrega que: “Las organizaciones deben preocuparse indiscutiblemente por el recurso humano ya que mientras mejores recursos se le provea al empleado mejor rendimiento se va a lograr a nivel empresarial” (p. 228). De igual forma los trabajadores

tienen el derecho a que las organizaciones garanticen la salud de los empleados, Álvarez (2009) señala que no es noticia que hoy en día los accidentes y enfermedades profesionales van en aumento progresivo, reflejando una tendencia alta a padecer factores de riesgo psicosocial. Por ello es de gran importancia que dicha problemática sea evaluada y acorde a los resultados se generen medidas de control. De igual forma al prevenir los riesgos van a producir que las empresas establezcan menos gastos imprevistos y sí mayores ganancias económicas.

Ahora para evaluar y controlar, los riesgos psicosociales en los empleados, existen diversos métodos como: Observación de listas de control, ediciones de productividad, realización de grupos focales o entrevistas individuales o grupales. A nivel nacional se cuenta con la batería de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la protección social (Ministerio de la protección social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010), dicha batería permite recolectar datos socio demográficos y ocupacionales de los trabajadores, y así establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaborales que estén relacionados con el bienestar del trabajador. Frente a los resultados que arroja la evaluación implementada, sigue el paso de generar diseños de programas los cuales permitan tener control hacia la prevención de estas problemáticas que afectan a los trabajadores. Estos diseños se orientan hacia el cambio de la organización para su mejoramiento y para su implementación requiere una serie de características, como lo plantea Sánchez (2005, citado por García, Rubio & Bravo, 2007) tiene que ser: “Motivante, facilitar una visión compartida, tener respaldo político, incluir la participación de los empleados y su conciencia de la necesidad de modificar normas y procedimientos para ser más efectivos” (p. 304)

Al adoptar esas medidas de prevención en las organizaciones se podrán establecer en los empleados altos niveles de motivación laboral, lo cual es importante para el logro del desempeño óptimo en el trabajo, siendo estratégico para el desarrollo corporativo. La motivación en el contexto laboral puede ser entendida como la voluntad de esforzarse hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción laboral (Robbins, 2004). Un

estudio realizado por Valenzuela, Buentello y Guerrero (2014), basado en la motivación laboral y eficacia en el cumplimiento de los logros, los resultados arrojaron que en cuanto a la motivación laboral se constata que de la población encuestada el 38% están motivados para desempeñar su trabajo, y en cuanto a la eficiencia laboral se llega a la conclusión que de la población encuestada el 37% consideran que son eficientes en el desempeño de su trabajo, este bajo porcentaje de motivación laboral puede llevar a dos resultados, el deterioro del empleado y el fracaso de la empresa.

Metodología.

Población:

La población del proyecto estuvo conformada por los empleados vinculados directamente por la empresa Grupo Districomer S.A.S.

Muestra:

La muestra estuvo conformado por 73 personas, empleados de la empresa Grupo Districomer S.A.S, pertenecientes a dos centros de distribución a nivel nacional, Valledupar con 7 y Bucaramanga con 66. Se encuentra un total de 64% personas de género masculino y 36% de género femenino. Ahora el rango de edad de la muestra oscila entre 30-39 años, con un total de 41%. Los participantes del proyecto fueron empleados que se encontraban vinculadas directamente por la empresa y no por medio de una bolsa de empleo.

Tipo de muestreo:

El tipo de muestreo que se empleó en el estudio es probabilístico, en consecuencia todos los empleados de la empresa Grupo Districomer S.A.S, tienen la misma posibilidad de pertenecer a la muestra. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006)

Tipo de estudio:

La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, de carácter descriptivo ya que se pretende identificar y analizar los riesgos psicosociales en los empleados con enfoque cuantitativo.

Criterios de inclusión:

Las personas que entraran en el estudio tienen que estar contratadas de forma directamente por la empresa y tener como mínimo seis meses trabajando con esta.

Todos los participantes debían ser mayores de edad.

Criterios de exclusión:

Trabajadores que se encuentren en algún tipo de licencia remunerada o no remunerada.

Instrumento:

Para la evaluación de los riesgos psicosociales Intralaborales y extralaborales, se utilizó la batería de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010). La batería permite recolectar datos socio demográficos y ocupacionales de los trabajadores y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que estén relacionados con el bienestar del trabajador. La batería está conformada por siete apartados, donde cada uno de ellos puede utilizarse de forma independiente o conjunta para la evaluación integral de los factores de riesgo psicosocial. Para el objetivo de este proyecto se utilizó dos de ellos: El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A y B) y extralaboral.

En la tabla N° 1 se presenta un resumen de la ficha técnica del instrumento de evaluación de los factores de riesgo psicosocial aplicados, donde se describe el objetivo, el tipo de aplicación y número de ítems que corresponde a cada instrumento utilizados.

	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra-laboral	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra-laboral
Objetivo	Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su nivel de riesgo. Evalúa las condiciones propias del trabajo, de la organización y del entorno en el que se desarrolla.	Identificar los factores de riesgo psicosocial extralaboral y sus niveles de riesgo. Evaluar las condiciones externas al medio laboral, que están relacionadas con el entorno familiar, social y económico del trabajo.
Tipo de aplicación	Individual o colectiva.	Individual o colectiva.
Numero de ítems	Forma A: 123 ítems (Aplicable a trabajadores con cargos de jefatura o profesionales) Forma B: 97 ítems (Aplicable a cargos auxiliares u operarios)	31 ítems. Única forma aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales, auxiliares y operarios.

Tabla 1. Descripción del instrumento de evaluación.

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, está compuesto por cuatro dominios: Demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas. Estos dominios integran una serie de dimensiones que miden los riesgos psicosociales intralaboral.

En la tabla N° 2 se presenta la estructura del cuestionario intralaboral (Forma A y B) con base a los dominios y dimensiones.

Dominios	Dimensiones	Forma A	Forma B
Demandas del trabajo	Demandas cuantitativas.	*	*
	Demandas de carga mental.	*	*

	Demandas emocionales.	*	*
	Exigencias de responsabilidad del cargo.	*	No aplica
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico.	*	*
	Demandas de la jornada de trabajo.	*	*
	Consistencia del rol.	*	No aplica
	Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral.	*	*
Control sobre el trabajo.	Control y autonomía sobre el trabajo.	*	*
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas.	*	*
	Participación y manejo del cambio.	*	*
	Claridad del rol.	*	*
	Capacitación.	*	*
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo.	*	*
	Relaciones sociales en el trabajo.	*	*
	Retroalimentación del desempeño.	*	*
	Relación con los colaboradores (subordinados).	*	No aplica
Recompensas.	Reconocimiento y compensación.	*	*
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.	*	*

Tabla 2. Dominios y dimensiones intralaborales forma A y B.

Como lo señala la tabla N° 2 el instrumento evalúa 19 dimensiones psicosociales en la forma A y 16 en la forma B.

Ahora el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, evalúa aspectos como: Actividades de tiempo libre, responsabilidades que tiene la persona, las redes de apoyo que cuenta, características de la vivienda entre otras.

En la tabla N° 3 se presenta la estructura del cuestionario basado en las dimensiones que se evalúa a nivel extralaboral.

Dimensiones.	
	Tiempo fuera del trabajo.
	Relaciones familiares.
	Comunicación y relaciones interpersonales.

	Situación económica del grupo familiar.
	Características de la vivienda y su entorno.
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.
	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

Tabla 3. Dimensiones del cuestionario de factores de riesgo extralaboral.

Por otra parte, la forma de diligenciar el cuestionario es por medio de una escala de respuestas tipo Likert, en la cual el trabajador selecciona una única opción de respuesta, aquella que mejor refleje su forma de pensar. La respuesta escogida se debe marcar con una X en el espacio correspondiente, teniendo cinco opciones: Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. Ahora su proceso de calificación se dio por medio de un aplicativo, el cual califica de forma automática el cuestionario, este cuenta con dos opciones, la primera hace referencia a capturar las respuestas de cada uno de los cuestionarios y la segunda se basa en administrar informes y consulta, el cual genera los informes de forma automática. Este aplicativo fue puesto por disposición por el Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana.

Procedimiento:

Este proyecto de investigación se realizó con (7) fases, que fueron estructuradas para beneficiar a los participantes y la investigadora. Estas fases son: 1) Revisión teórica, 2) Socialización, 3) Selección de la muestra, 4) Firma del consentimiento informado, 5) Aplicación del instrumento, 6) Análisis de los resultados, 7) Estructura del informe final.

Fase I Revisión teórica: Se construyó la base teórica del proyecto que consiste básicamente en la búsqueda de la temática de riesgo psicosocial, para la construcción de la justificación, marco teórico, objetivos y metodología.

Fase II: Socialización: El objetivo de esta fase, era dar a conocer al personal de la empresa la evaluación de riesgo psicosocial, brindándole información del proceso, por medio de la divulgación de este por medio de un correo electrónico.

Fase III: Selección de la muestra: Se realiza la selección de los participantes teniendo en cuenta los empleados que se encuentran vinculado por la empresa de forma directa, no por medio de una bolsa de empleo.

Fase IV: Firma del consentimiento informado: Se da la aplicación del consentimiento informado, donde queda registrado la participación de la personas de forma voluntaria en la investigación.

Fase V: Aplicación del instrumento: La evaluación estuvo orientada a la aplicación de tres cuestionarios de forma individual:

-Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral (Forma A-B)

-Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial extralaboral.

Fase V: Análisis de resultados: Se realizó el respectivo análisis de los resultados obtenidos en el proceso de evaluación, realizando la tabulación de datos por medio del programa Excel, ejecutando una interpretación cuidadosa de este.

Fase VII: Estructura del informe final: Con base en los resultados obtenidos y la literatura revisada se procedió a la realización del informe final con los debidos apartados que este tiene.

Resultados.

A continuación se presenta los resultados de la evaluación de riesgo psicosocial realizada en los 73 trabajadores, a través de la batería de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010). Dichos resultados se encuentran divididos de la siguiente manera: En primer lugar se encuentra los resultados de forma global de los 73 participantes tanto de forma intralaboral (forma A-B) y extralaboral, en segunda instancia se mostraran los resultados teniendo en cuenta las tres áreas de trabajo: Administrativa, comercial y logística, a nivel intralaboral (forma A-B) y extralaboral.

Finalmente se señalara sugerencia para la prevención, los cuales tienen como objetivo orientar a la implementación de programas que promuevan a la seguridad y salud de los empleados de la empresa Grupo Districomer S.A.S.

Resultados de forma global.

Datos sociodemográficos de todos los participantes de forma global.

Área	N ^o	Genero		Edad				Estrato					
		F	M	20-29	30-39	40-49	50-59	1	2	3	4	5	6
Administrativa	19	15	4	8	9	2	0	2	5	5	6	0	1
Comercial	37	11	26	2	15	17	3	1	17	14	5	0	0
Logística	17	0	17	2	1	1	13	4	8	5	0	0	0
Total	73	26	47	12	25	20	16	7	30	24	11	0	1
Total %		36%	64%	18%	41%	35%	6%	10%	41%	33%	15%	0%	1%

Tabla 4. Características de la población global.

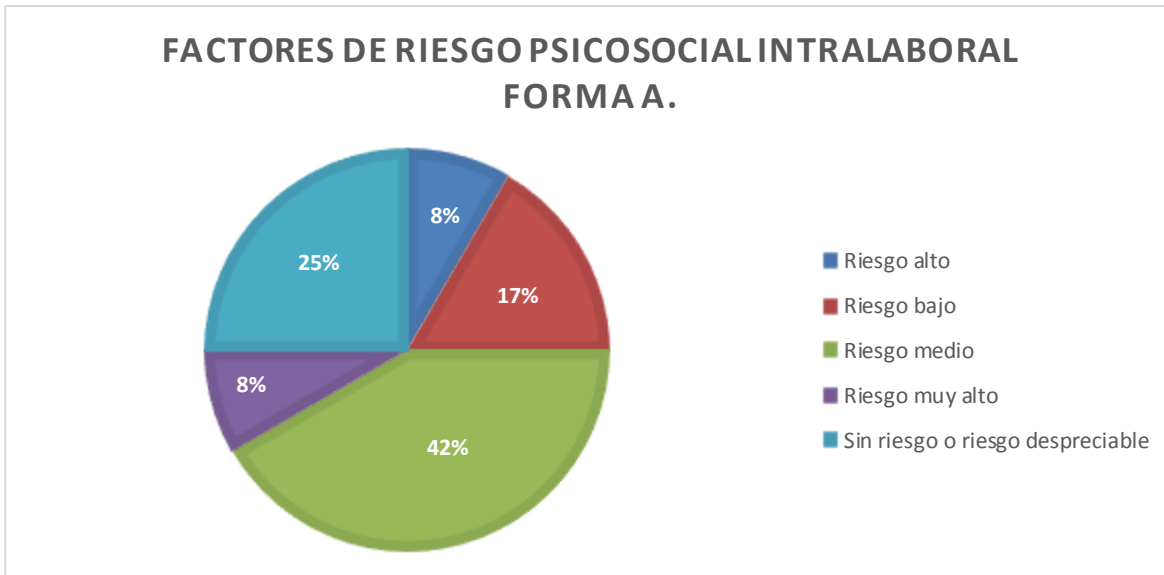
La tabla N° 4, se presenta los datos sociodemográficos de los 73 empleados, de los cuales 19 hacen parte del área administrativa, 37 al área comercial y 17 a logística, siendo 26 personas del género femenino (36%) y 47 (64%) del género masculino. Con respecto a la edad, el 59% (37) de los empleados oscilan en edades entre 20 a 39 años y el 41% (36) se encuentra entre los 40 a 59 años. Ahora frente al estrato socioeconómico el 51% (37) pertenecen a estrato socioeconómico 1 y 2, al estrato 3 y 4 se tiene un total de 48% (35) y por último el estrato 6 se cuenta con un solo participante con un 1% (1).

A continuación se presenta las gráficas y las tablas de los resultados de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A - B) y extralaboral.

Factores intralaborales.

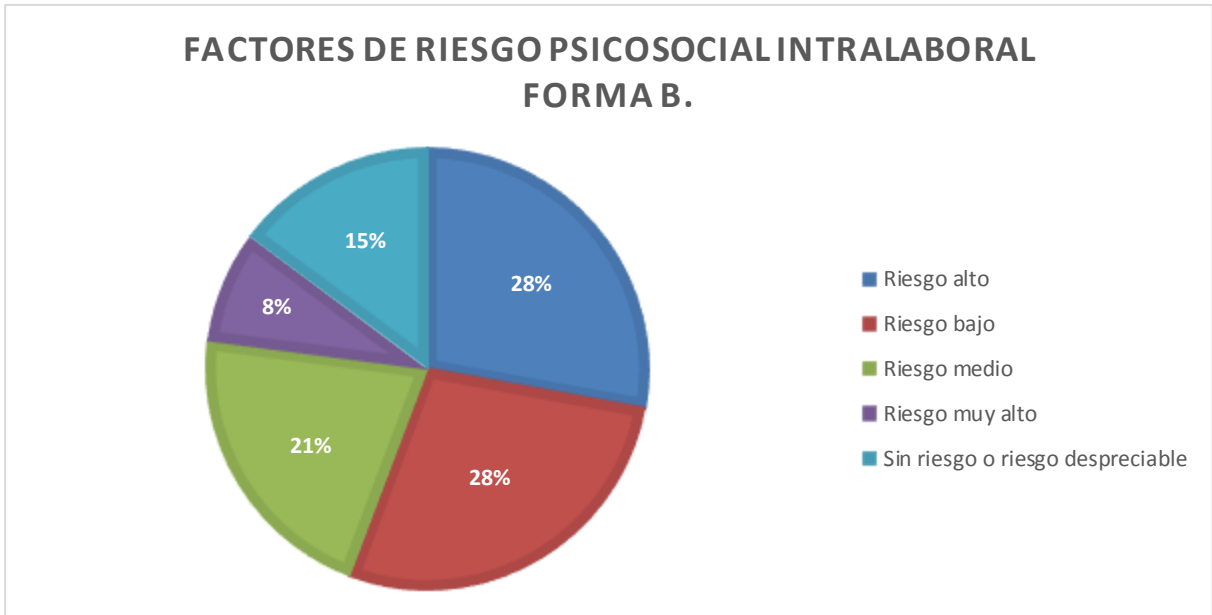
En la siguiente grafica se presenta el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, tanto de la forma A y B.

En la gráfica N° 1 se observa el porcentaje total del cuestionario intralaboral forma A, donde se observa que el 42% de las participantes se encuentran en riesgo medio, ahora en riesgo alto y riesgo muy alto poseen el mismo porcentaje con un 8%, seguido por un 25% el cual es el porcentaje de las personas que se encuentran sin riesgo o riesgo despreciable y por ultimo como riesgo bajo se presenta un 17%.



Grafica 1. Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A global.

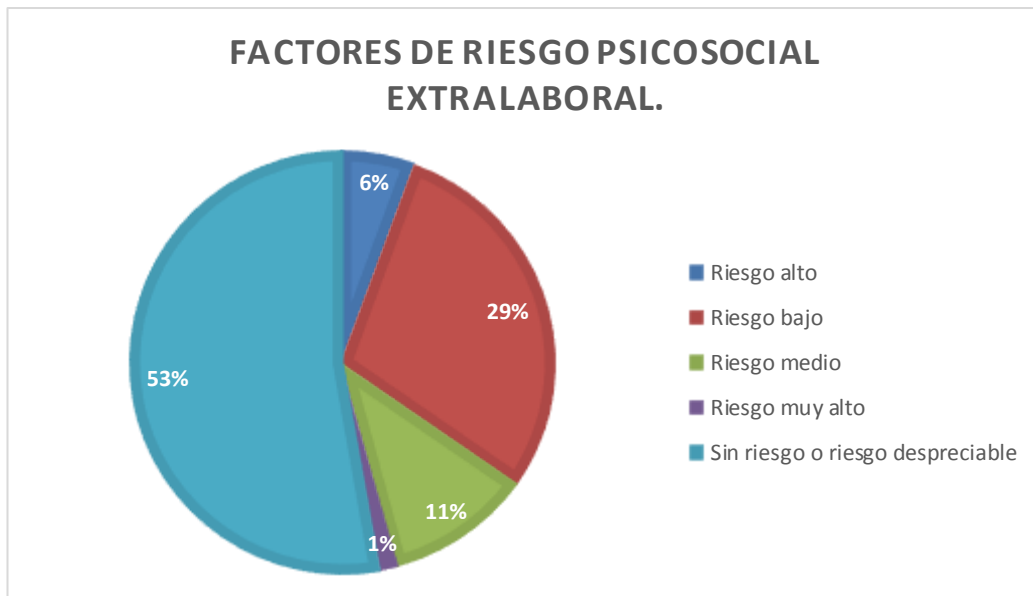
Ahora los empleados que diligenciaron la forma B del cuestionario, los resultados señalan que el 28% de la población se encuentra tanto en riesgo alto y bajo, seguido con un 21% en riesgo medio y por ultimo un 8% se percibe estar en riesgo muy alto y 15% sin riesgo o riesgo despreciable.



Grafica 2. Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B global.

Factores extralaborales.

Por otro lado en la medición de los factores de riesgo psicosocial extralaboral, el 53% de los empleados perciben estar sin riesgo o riesgo despreciable, seguido con un 29% con riesgo bajo, ahora un 11% están en riesgo medio y como riesgo alto o muy alto se encuentran con 6% y 1%.



Grafica3. Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral global.

Ahora en la tabla N° 5, 6 y 7 se señalan las puntuaciones de los dominios y dimensiones que se evalúan en cada uno de los aspectos intralaboral forma A - B, y extralaboral teniendo en cuenta las puntuaciones de cada dimensión. En la tabla se señala cuáles son los factores que son considerados factores de riesgo (Riesgo alto, riesgo muy alto y riesgo medio); y factores protectores (Riesgo bajo y sin riesgo o riesgo despreciable).

FORMA A INTRALABORAL					
DOMINIO	Dimensión	VALORACION			
		F.R		F.P	
		F	%	F	%
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO (62%) Riesgo alto.	Características del liderazgo	7	58%		
	Relaciones sociales en el trabajo			7	58%
	Retroalimentación del desempeño	8	66%		
	Relación con los colaboradores			7	58%
CONTROL SOBRE EL TRABAJO (40%) Riesgo bajo	Claridad del rol	9	75%		
	Capacitación	10	84%		
	Participación y manejo del cambio			7	58%
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos			7	58%
	Control y autonomía sobre el trabajo			7	58%
DEMANDAS DEL TRABAJO (30%) Riesgo bajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico			12	100%
	Demandas emocionales			7	58%
	Demandas cuantitativas	7	58%		
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral			7	58%
	Exigencias de responsabilidad del cargo			7	58%
	Demandas de carga mental	8	66%		
	Consistencia del rol	7	58%		
	Demandas de la jornada de trabajo			7	58%
RECOMPENSAS (40%) Riesgo bajo.	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza			8	66%
	Reconocimiento y compensación	7	58%		

Tabla 5. Puntuación de los dominios y dimensiones de los factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A.

Tal como lo señala la tabla N° 5, en la formulación del cuestionario intralaboral forma A se contó con un total de 12 personas, lo cual se evidencia como mayor fuente de riesgo el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con un 62%, específicamente en las dimensiones de características del liderazgo con un 58% (7) presentando riesgo alto y retroalimentación del desempeño el 66% (8), ahora frente a los otros tres dominios y dimensiones se perciben como factores protectores.

FORMA B INTRALABORAL					
DOMINIO	DIMENSIONES	VALORACION			
		F.R		F.P	
		F	%	F	%
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO (30%) Riesgo bajo	Características del liderazgo	34	56%		
	Relaciones sociales en el trabajo	31	51%		
	Retroalimentación del desempeño			35	57%
CONTROL SOBRE EL TRABAJO (30%) Riesgo bajo	Claridad del rol			43	70%
	Capacitación	42	69%		
	Participación y manejo del cambio			36	59%
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos			41	67%
	Control y autonomía sobre el trabajo			48	78%
DEMANDAS DEL TRABAJO (30%) Riesgo alto.	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	31	51%		
	Demandas emocionales			48	78%
	Demandas cuantitativas	39	64%		
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	44	73%		
	Demandas de carga mental	50	82%		
	Demandas de la jornada de trabajo			38	63%
RECOMPENSAS (43%) Riesgo alto.	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza			46	76%
	Reconocimiento y compensación	42	69%		

Tabla 6. Puntuación de los dominios y dimensiones de los factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B.

Ahora en la tabla N° 6, señala los participantes que diligenciaron el cuestionario intralaboral forma B, el cual contó con un total de 61 empleados, los resultados demuestran que la mayor fuente de riesgo es el dominio de demandas del trabajo con un 30% y

recompensas con un 43% de riesgo, específicamente en las dimensiones de demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas cuantitativas, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, demandas de carga mental y reconocimiento y compensación.

EXTRALABORAL				
DIMENSIONES	VALORACION			
	F.R		F.P	
	F	%	F	%
Tiempo fuera del trabajo			50	68%
Relaciones familiares			68	93%
Comunicación y relaciones interpersonales			42	57%
Situación económica del grupo familiar			49	67%
Características de la vivienda y su entorno			57	78%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo			62	85%
Desplazamiento vivienda			56	76%

Tabla 7. Puntuación de las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial extralaboral.

En cuanto a la parte extralaboral, se tuvo un total de los 73 trabajadores donde se señala una sola dimensión la cual es considerada fuente de riesgo, es el desplazamiento a la vivienda, contándose con un 76% de riesgo en los participantes. Las otras seis dimensiones evaluadas no presentan riesgo.

Resultados en el área administrativa.

Datos sociodemográficos de los empleados del área administrativa.

Área	N°	Genero		Edad				Estrato					
		F	M	20-29	30-39	40-49	50-59	1	2	3	4	5	6
Administrativa	19	15	4	8	9	2	0	2	5	5	6	0	1
Total %	100%	79%	21%	42%	47%	11%	0%	11%	26%	26%	32%	0%	5%

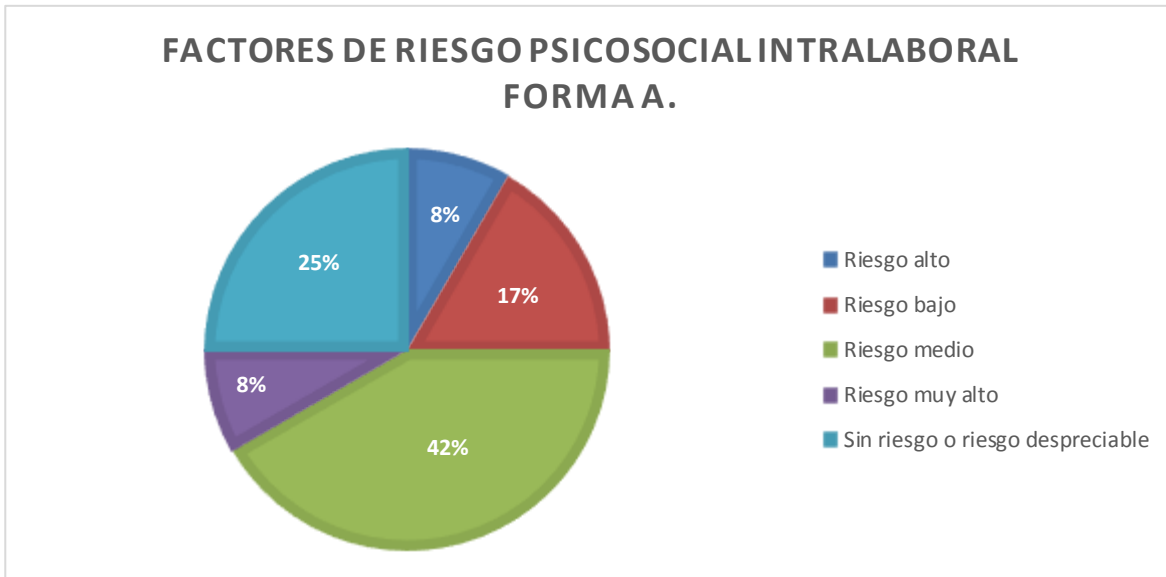
Tabla 8. Caracterización de la población del personal administrativo.

En la tabla N° 8 exponen los datos socio demográfico de los empleados del área administrativa de la empresa, donde el género que predomina es el femenino con un 79%. Así mismo, el rango de edad de mayor prevalencia es de 30-39 años con el 47%, seguido con la edad de 20-29 años con un total de 42%. En cuanto al estrato socioeconómico, el mayor porcentaje se da en el estrato 3 con 32%, seguido con el estrato 2 y 3 los cuales

cuentan con el mismo porcentaje del 26%, y como menos población se encontró en el estrato 1 y 6 contando con un 11% y 5%.

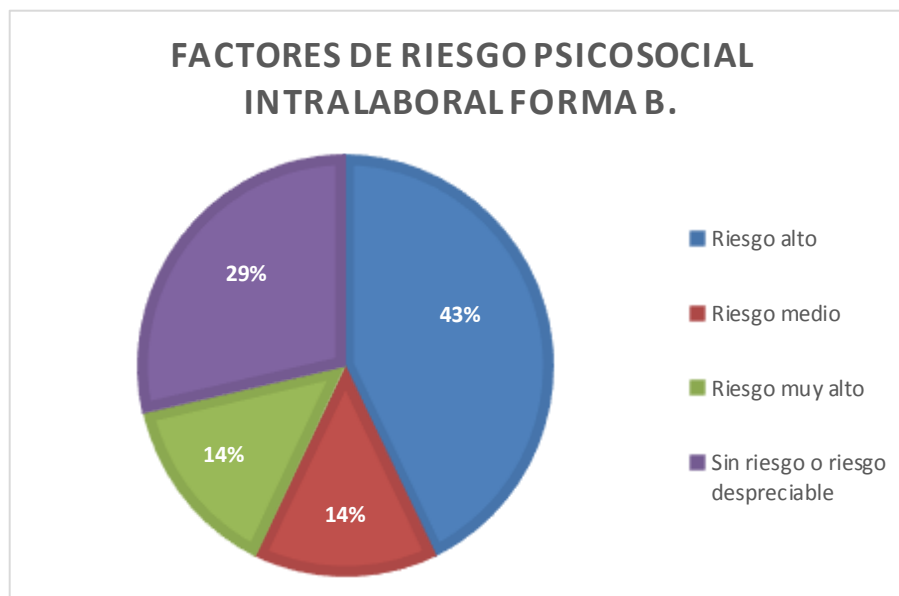
A continuación se presenta las gráficas y tablas de la evaluación de riesgo psicosocial intralaboral forma A - B y extralaboral.

Factores intralaborales.



Grafica 4. Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A en el personal administrativo.

En la gráfica N° 4 se observa el porcentaje total del cuestionario intralaboral forma A, donde se observa que el 42% de las participantes se encuentran en riesgo medio, ahora en riesgo alto y riesgo muy alto poseen el mismo porcentaje con un 8%, seguido por un 25% el cual es el porcentaje de las personas que se encuentran sin riesgo o riesgo despreciable y por ultimo como riesgo bajo un 17%.

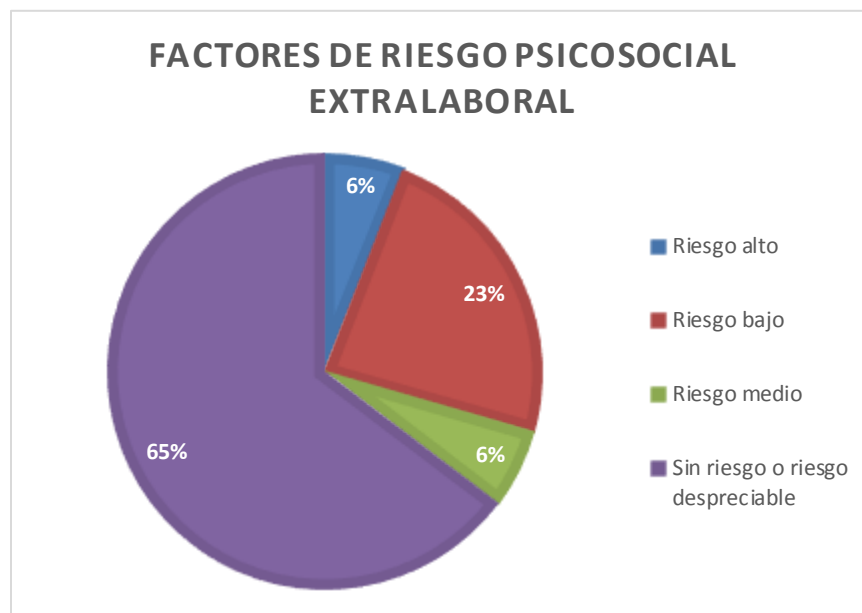


Grafica 5. Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B, en el personal administrativo.

En cuanto al personal que diligenciaron la forma B, (Grafica N° 5), señala que el 43% de los participantes se encuentran en riesgo alto y el 29% sin riesgo, ahora frente al nivel de riesgo alto y medio poseen el mismo porcentaje con el 14%.

Factor extralaboral

En cuanto a la parte extralaboral, el 65% del personal se percibe sin riesgo, seguido con un 23% con riesgo bajo, ahora como riesgo medio y alto cuentan con un 6%.



Grafica 6. Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, en el personal administrativo.

Por otro lado en la tabla N° 9,10 y 11 se exponen las dimensiones que se evalúan en cada uno de los aspectos intralaboral forma A - B y extralaboral con sus puntuaciones obtenidas en el personal administrativo de la empresa.

FORMA A INTRALABORAL		VALORACION			
DOMINIO	Dimensión	F.R		F.P	
		F	%	F	%
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO (62%) Riesgo alto.	Características del liderazgo	7	58%		
	Relaciones sociales en el trabajo			7	58%
	Retroalimentación del desempeño	8	66%		
	Relación con los colaboradores			7	58%
CONTROL SOBRE EL TRABAJO (58%) Riesgo bajo	Claridad del rol	9	75%		
	Capacitación	10	84%		
	Participación y manejo del cambio			7	58%
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos			7	58%
	Control y autonomía sobre el trabajo			7	58%
DEMANDAS DEL TRABAJO (66%)	Demandas ambientales y de esfuerzo físico			12	100%

Riesgo bajo	Demandas emocionales	7	58%
	Demandas cuantitativas	7	58%
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	7	58%
	Exigencias de responsabilidad del cargo	7	58%
	Demandas de carga mental	8	66%
	Consistencia del rol	7	58%
	Demandas de la jornada de trabajo	7	58%
RECOMPENSAS (41.67%) Riesgo bajo.	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	8	66%
	Reconocimiento y compensación	7	58%

Tabla 9. Puntuación de los dominios y dimensiones de los factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A, en el personal administrativo.

Tal como lo señala la tabla N° 9, en la formulación del cuestionario intralaboral forma A se contó con un total de 12 personas, lo cual se evidencia como mayor fuente de riesgo el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con un 62%, específicamente en las dimensiones de características del liderazgo con un 58% (7) presentando riesgo alto y retroalimentación del desempeño el 66% (8), ahora frente a los otros dominios y dimensiones se perciben como factores protectores.

FORMA B INTRALABORAL					
DOMINIO	DIMENSIÓN	VALORACION			
		F.R		F.P	
		F	%	F	%
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO (57%) Riesgo alto.	Características del liderazgo	5	71%		
	Relaciones sociales en el trabajo	6	87%		
	Retroalimentación del desempeño	6	87%		
CONTROL SOBRE EL TRABAJO (29%) Riesgo alto.	Claridad del rol	4	57%		
	Capacitación	6	87%		
	Participación y manejo del cambio			4	57%
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	4	57%		
	Control y autonomía sobre el trabajo			6	87%
DEMANDAS DEL	Demandas ambientales y de esfuerzo			7	100%

TRABAJO (71%) Riesgo bajo.	físico		
	Demandas emocionales	4	57%
	Demandas cuantitativas	4	57%
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	6	87%
	Demandas de carga mental	4	57%
RECOMPENSAS (43%) Riesgo alto.	Demandas de la jornada de trabajo	7	100%
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	4	57%
	Reconocimiento y compensación	4	57%

Tabla 10. Puntuación de los dominios y dimensiones de los factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B, en el personal administrativo.

Por otro lado en la forma B, los dominios más afectados son los que hacen referencia a liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con un 57%, control sobre el trabajo con un 29% y recompensas con un 43% de riesgo alto.

EXTRALABORAL				
DIMENSIONES	VALORACION			
	F.R		F.P	
	F	%	F	%
Tiempo fuera del trabajo			15	88%
Relaciones familiares			16	94%
Comunicación y relaciones interpersonales			10	59%
Situación económica del grupo familiar			14	83%
Características de la vivienda y su entorno			16	94%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo			13	77%
Desplazamiento vivienda			9	53%

Tabla 11. Puntuación de las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial extralaboral, en el personal administrativo.

En cuanto a la parte extralaboral, no hay ninguna dimensión que se considere un factor de riesgo.

Resultados personal del área comercial.

Datos sociodemográficos del personal del área comercial.

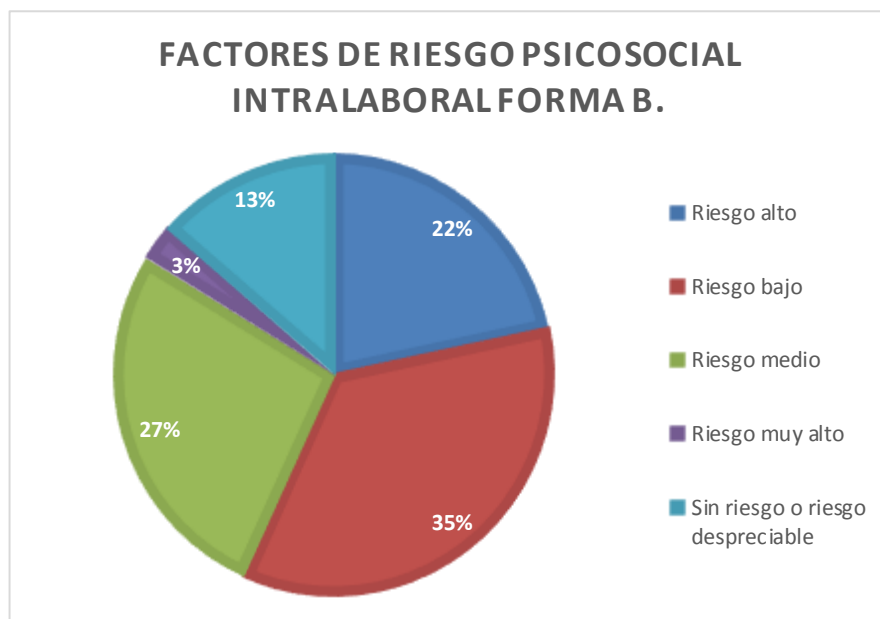
Área	N°	Genero		Edad				Estrato					
		F	M	20-29	30-39	40-49	50-59	1	2	3	4	5	6
Comercial	37	11	26	2	15	17	3	1	17	14	5	0	0
Total %	100%	30%	70%	5%	41%	46%	8%	3%	46%	38%	14%	0%	0%

Tabla 12. Caracterización de la población del personal del área comercial.

En la tabla N° 12 se exponen los datos socio demográfico de los empleados del área comercial, donde el género que predomina es el masculino con un 70%. Así mismo, el rango de edad de mayor prevalencia es de 40-49 años con 46%, seguido con la edad de 30-39 años con un total de 41% y como menor participantes se encuentra entre la edad de 20-29 contando con 5%. En cuanto al estrato socioeconómico, el mayor porcentaje se da en el estrato 2 y 3 con un 84%, seguido del estrato 4 con 14%, ahora como menos participantes se encuentra en el estrato 1 contando con un total de 3%.

A continuación se presenta las gráficas y tablas de la evaluación de riesgo psicosocial intralaboral forma B y extralaboral.

Factores intralaborales.

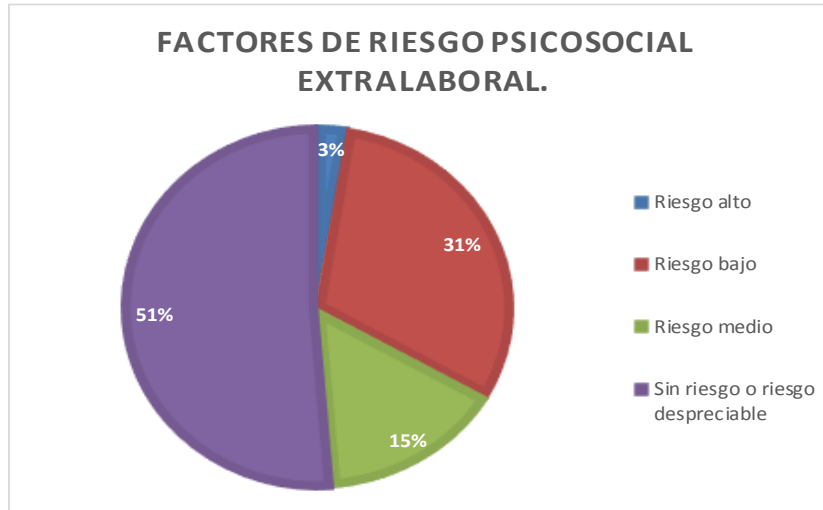


Grafica 8. Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B, en el personal del área comercial.

En cuanto al personal que diligenciaron la forma B, (Grafica N° 8), señala que el 35% de los participantes se encuentran en riesgo bajo, ahora como riesgo medio se contó con un total de 27% cuenta con riesgo medio y el 22% con riesgo alto.

Factores extralaborales.

En cuanto a la parte extralaboral, el 51% del personal se percibe sin riesgo, seguido con un 31% con riesgo bajo, ahora frente a riesgo medio se tiene un 15% y riesgo alto un 3%.



Grafica 9. Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, en el personal del área comercial.

Por otro lado en la tabla N° 13 y 14 se exponen las dimensiones que se evalúan en cada uno de los aspectos intralaboral forma B, y extralaboral con sus puntuaciones obtenidas en el personal del área comercial de la empresa.

FORMA B INTRALABORAL					
DOMINIO	DIMENSIÓN	VALORACION			
		F.R		F.P	
		F	%	F	%
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO (41%) Riesgo bajo.	Características del liderazgo	19	52%		
	Relaciones sociales en el trabajo			21	57%
	Retroalimentación del desempeño			31	84%
CONTROL SOBRE EL TRABAJO (41%) Riesgo bajo.	Claridad del rol			33	90%
	Capacitación	21	56%		
	Participación y manejo del cambio			26	70%

	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	28	76%
	Control y autonomía sobre el trabajo	32	87%
DEMANDAS DEL TRABAJO (41%) Riesgo alto.	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	24	66%
	Demandas emocionales	28	76%
	Demandas cuantitativas	33	71%
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	35	95%
	Demandas de carga mental	33	90%
	Demandas de la jornada de trabajo	25	68%
RECOMPENSAS (49%) Riesgo alto.	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	30	79%
	Reconocimiento y compensación	26	76%

Tabla 13. Puntuación de los dominios y dimensiones de los factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B, en el personal del área comercial.

Tal como lo señala la tabla N° 13, en la formulación del cuestionario intralaboral forma B se contó con un total de 37 personas, lo cual se evidencia como mayor fuente de riesgo el dominio de demandas del trabajo con un 41% y recompensas con un 49% de riesgo alto, específicamente en las dimensiones de Demandas ambientales y de esfuerzo físico 66%, demandas cuantitativas con un 71%, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, 95%, demandas de carga mental con 90% y reconocimiento y compensación con 76%.

EXTRALABORAL				
DIMENSIONES	VALORACION			
	F.R		F.P	
	F	%	F	%
Tiempo fuera del trabajo			24	61%
Relaciones familiares			38	98%
Comunicación y relaciones interpersonales			26	67%
Situación económica del grupo familiar			39	100%
Características de la vivienda y su entorno			29	75%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo			35	90%
Desplazamiento vivienda	34	88%		

Tabla 14. Puntuación de las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial extralaboral, en el personal del área comercial.

En cuanto a la parte extralaboral, las dimensiones consideradas fuente de riesgo, se encuentra el desplazamiento a la vivienda con un 88% de riesgo en los 37 participantes. Las otras seis dimensiones evaluadas son consideradas como factor protector ya que no presentan ningún nivel de riesgo alto.

Resultados personal de logística.

Datos sociodemográficos del personal de logística.

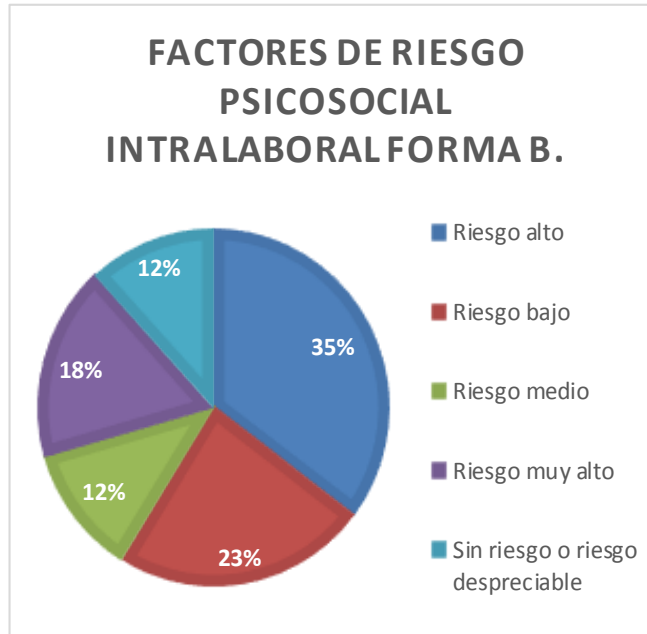
Área	N°	Genero		Edad				Estrato					
		F	M	20-29	30-39	40-49	50-59	1	2	3	4	5	6
Logística	17	0	17	2	1	1	13	4	8	5	0	0	0
Total %	100%	0%	100%	12%	6%	6%	76%	24%	47%	29%	0%	0%	0%

Tabla 15. Caracterización de la población de logística.

En la tabla N° 15 se exponen los datos socio demográfico de los empleados del área de logística, donde el género que predomina es el masculino con un 100% de los participantes. Así mismo, el rango de edad de mayor prevalencia es de 50-59 años con el 76%, seguido con la edad de 20-29 años con un total de 12% y entre los 30-49 cuentan con la misma cantidad del 6%. En cuanto al estrato socioeconómico, el mayor porcentaje se da en el estrato 2 y 3 con un 76%, seguido del estrato 1 con 24%.

A continuación se presenta las gráficas y tablas de la evaluación de riesgo psicosocial intralaboral forma B y extralaboral.

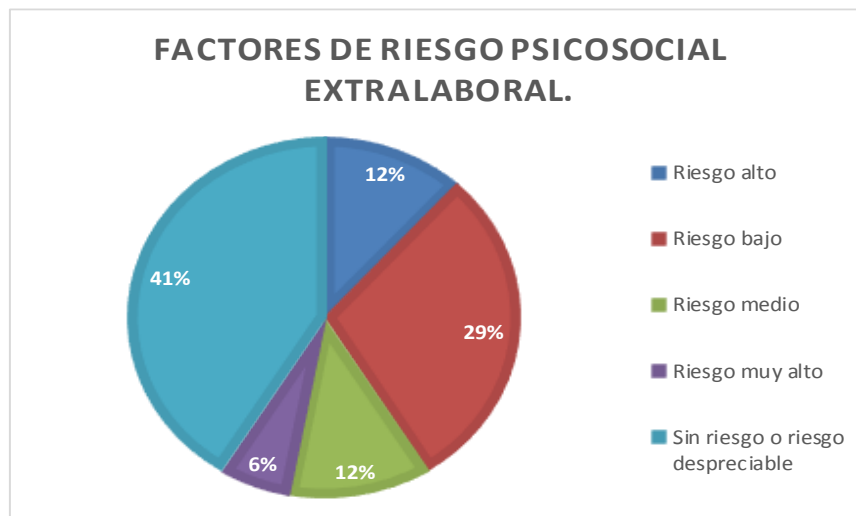
Factores intralaborales.



Grafica 10. Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B, en el personal de logística.

En la gráfica N° 10 se observa el porcentaje total del cuestionario intralaboral forma B en el personal de logística, donde se percibe un 35% del personal se encuentra en riesgo alto, un 23% en riesgo bajo, ahora en riesgo medio y sin riesgo se encuentra el mismo porcentaje del 12% y como riesgo muy alto cuenta con un total de 18%.

Factores extralaborales.



Grafica 11. Porcentaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, en el personal de logística.

En cuanto a la parte extralaboral, el 70% del personal se percibe sin riesgo y riesgo bajo, seguido con un 12% con riesgo alto y medio, ahora frente al riesgo muy alto se cuenta con un 6%.

Por otro lado en la tabla N° 15 y 16 se exponen las dimensiones que se evalúan en cada uno de los aspectos intralaboral forma B y extralaboral con sus puntuaciones obtenidas en el personal del área de logística de la empresa.

FORMA B INTRALABORAL					
DOMINIO	DIMENSIÓN	VALORACION			
		F.R		F.P	
		F	%	F	%
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO (30%) Riesgo alto.	Características del liderazgo	9	54%		
	Relaciones sociales en el trabajo	9	54%		
	Retroalimentación del desempeño	13	76%		
CONTROL SOBRE EL TRABAJO (35%) Riesgo alto.	Claridad del rol	10	60%		
	Capacitación	14	82%		
	Participación y manejo del cambio	11	66%		
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos			10	60%
	Control y autonomía sobre el trabajo			10	60%
DEMANDAS DEL TRABAJO (35%) Riesgo alto.	Demandas ambientales y de esfuerzo físico			10	60%
	Demandas emocionales			15	88%
	Demandas cuantitativas	10	60%		
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral			9	54%
	Demandas de carga mental	13	76%		
	Demandas de la jornada de trabajo	10	60%		
RECOMPENSAS (35%) Riesgo alto.	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza			13	76%
	Reconocimiento y compensación	11	66%		

Tabla 16. Puntuación de los dominios y dimensiones de los factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B, en el personal de logística.

Por otro lado en la tabla N° 16, se evidencian que los cuatro dominios se perciben como fuente de riesgo para los empleados de logística, siendo muy vulnerables frente al entorno intralaboral.

EXTRALABORAL				
DIMENSIONES	VALORACION			
	F.R		F.P	
	F	%	F	%
Tiempo fuera del trabajo			9	53%
Relaciones familiares			13	83%
Comunicación y relaciones interpersonales	11	66%		
Situación económica del grupo familiar			16	94%
Características de la vivienda y su entorno			11	66%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo			14	82%
Desplazamiento vivienda	13	83%		

Tabla 17. Puntuación de las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial extralaboral, en el personal del área de logística.

En cuanto a la parte extralaboral, las dimensiones consideradas fuente de riesgo, se encuentra comunicación y relaciones interpersonales con el 66% y desplazamiento a la vivienda con un 83% de riesgo en los 17 participantes. Las otras cinco dimensiones evaluadas son consideradas como factor protector ya que no presentan ningún nivel de riesgo alto.

Definición de sugerencias para el mejoramiento.

Después del análisis de los datos, se siguió el paso del establecimiento de sugerencias las cuales se encuentran encaminadas a disminuir y desaparecer los factores de riesgo intralaboral y extralaboral que afectan a los empleados de la organización. Es importante implementar estrategias institucionales e individuales. A continuación se presenta las sugerencias que se propone en la investigación para minimizar los factores de riesgo.

1. Realizar grupos focales en las tres áreas evaluadas, exponiendo los resultados obtenidos y así formular estrategias que puedan ayudar hacia el mejoramiento.
2. Realizar proceso de reinducción al personal teniendo actualizados los manuales de competencias y responsabilidades de cada cargo, estos publicarlos en los diversos puestos de trabajo para que los empleados conozcan de forma completa sus responsabilidades frente a la organización.
3. Implementar pausas activas de 10 minutos en todos los empleados de la empresa dentro de la jornada laboral, para así dar descanso físico y mental frente a sus exigencias diarias de los diversos cargos.
4. Desarrollar programas de bienestar laboral.
5. Implementar programas de formación y entrenamiento mensuales a los trabajadores. Es de gran importancia que se dé la capacitación de temas como: Liderazgo, relaciones sociales y familiares, control de las emociones, administración del tiempo, solución de problemáticas entre otras.
6. Establecer convenios con diversas instituciones las cuales brinde ayuda psicológica según los trabajadores lo requieran o lo soliciten.

Discusión.

La globalización y las nuevas tecnologías han generado cambios en el ámbito social y laboral, ya que ello ha creado en la persona mayor nivel de exigencia en el entorno laboral, y las organizaciones se auto exigen para tener y mantener estatus y posicionamiento frente al mercado laboral (Sánchez, 2014). Junto con estos cambios a nivel global, también se ha dado la adopción a nuevos programas de seguridad y salud en el trabajo, los cuales tienen como finalidad reducir riesgos que se perciben diariamente en las empresas del hoy. Dichos riesgos traen consecuencias nocivas a los trabajadores, por ello se

requiere establecer medidas de prevención, velando por la seguridad de los trabajadores, para así generar la reducción de accidentes y enfermedades.

En este apartado se presentara el análisis interpretativo de la evaluación que se desarrolló en la empresa, los resultados obtenidos en la medición de los factores de riesgo psicosocial en los empleados de la empresa Grupo Districomer S.A.S, se puede evidenciar un alto porcentaje de la población se encuentra en factores de riesgo intralaborales alto, los cuales están afectando la salud y el desempeño laboral de los empleados.

Dentro de los dominios que sobresalen como riesgo alto se encuentra en primera instancia el liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, donde el liderazgo es considerado como: “La relación social entre superiores y colaboradores que influye sobre la forma de trabajar en el ambiente, y relaciones sociales hace referencia a las interacciones con las personas en el trabajo” (Calderón, Serna & Zuluaga, 2013, p. 412). Estas características influyen en la forma de trabajar y el ambiente de relación que se establece en el área laboral donde los trabajadores perciben a los jefes directos con dificultad en la solución de problemas, comunicación o escaso apoyo social. Se puede percibir la carencia de comunicación y planeación en las tareas y la solución de estas. Como lo señala el estudio de Sarmiento (2012) titulado “Factores de riesgo psicosocial intralaboral: Diagnostico en personal terapéutico asistencial”, los resultados arrojan que frente al dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo determina que el 35% de la población se encuentra en riesgo alto, ahora frente a la dimensión de característica del liderazgo hay un 64% de los empleados que se encuentra en riesgo muy alto, lo cual indica que: “Hay un alto porcentaje de profesionales los cuales tienen dificultades en la gestión con el jefe directo en la planificación, asignación de trabajo o solución de problemas” (p. 42).

Es importante señalar que los estilos de liderazgo pueden llegar afectar el clima organizacional y puede traer alteraciones en el bienestar de la persona, ya que ello influye

en la conducta y motivación del empleado. La motivación en el contexto laboral puede ser entendido como la voluntad de esforzarse hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción laboral (Robbins, 2004). Por ello es importante que los jefes directos o superiores de las empresas tengan en cuenta las ideas de los empleados generando en ellos una motivación y dar el paso a liderar proyectos que pueden aportar para el crecimiento y mantenimiento de las organizaciones.

Así mismo otro dominio considerado como fuente de riesgo es demandas del trabajo la cual es considerada como: “Las exigencias que el trabajo impone al individuo” (Ministerio de la protección social & Universidad Pontificia Javeriana, 2010). Estas exigencias pueden ser por diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, del ambiente físico laboral y la jornada de trabajo.

Frente a los resultados se puede percibir que una de las dimensiones que se encuentra más afectada, es las demandas cuantitativas, la cual hace referencia a las exigencias que se tiene por medio de la cantidad de trabajo que se tiene que ejecutar en el puesto, donde el tiempo es insuficiente o corto para terminar las tareas y tienen que trabajar bajo presión todo el tiempo, de la mano de ello se genera la carga mental fuerte por la cantidad de trabajo, ya que se percibe mayor uso frente a tareas que requieren más atención, concentración y responsabilidad, donde se ve la exigencia en la realización de trabajos que piden esfuerzo mental en las personas. Todo ello lleva a un agotamiento laboral el cual exige diariamente esfuerzo mental y físico, generando en los trabajadores lo que se conoce como estrés, con este trae síntomas somáticos como lo es el cansancio, como lo señala Barragan - Solis (2000) el cual dice que la sintomatología física puede conducir malestares como cansancio y agotamiento en la persona.

Ahora según el estudio titulado: “Estrés laboral en profesionales de enfermería: Estudio sobre evaluación cognoscitiva y afrontamiento” de Meza, Pollan y Gabaria (2006) resaltan una serie de acontecimientos los cuales relacionan demandas del ambiente de

trabajo con la persona. Para las situaciones que se percibieron como fuente de estrés están relacionadas con la atención al paciente y situaciones referentes al proceso de trabajo, como los horarios y días de trabajo ya sean días festivos o dominicales se consideran como situaciones de poco estrés, ahora frente a demandas cognitivas, como la sensación de corto tiempo laboral el cual es insuficiente para cumplir con las tareas, son situaciones que producen moderado o mucho estrés, igualmente generan mucho estrés los cambios repentinos de horario, acto relacionado con la presencia de la incertidumbre en el trabajo y la alteración de las actividades personales y familiares. Es importante que las empresas no sobrecarguen de trabajo a los empleados, ya que eso puede llegar a generar alteraciones cognitivas y alterar a la persona por la cantidad de estrés que maneja diariamente, es fundamental que las organizaciones establezcan como objetivo de toda empresa: “Favorecer la salud global de los trabajadores y así llegar a mejorar o mantener la eficacia y competitividad en las empresas” (Garroso, Moreno, Moreno & Rodríguez, 2006, p.366)

Como tercer dominio que se percibe como fuente de riesgo es recompensas, la cual hace referencia a la retribución que el trabajador obtiene (financiero, salud y seguridad). Frente a los resultados se percibe que los empleados de la empresa Grupo Districomer S.A.S, no sienten satisfacción frente a la retribución que la empresa aporta frente a su trabajo, ya que no les da el reconocimiento de su labor, ello llega a afectar al empleado frente a su motivación laboral y satisfacción laboral. Para ejemplificar ello tenemos el estudio “Motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables” de García, 2012, la cual señala que la retribución económica y adecuado ambiente laboral son importantes para una adecuada motivación laboral, donde el 45% de los entrevistados se agotan por la parte salarial y el 55% abandonan el puesto de trabajo por el inadecuado ambiente laboral.

Frente al no reconocimiento del trabajo que realiza las personas puede llegar a generar efectos nocivos como ansiedad por llegar a querer hacer las cosas con exactitud obsesiva para poder tener algún reconocimiento frente a sus labores. La ansiedad se genera por la falta de seguridad y claridad de las ideas, toma de decisiones, responsabilidad, sobrecarga laboral, relaciones laborales entre otros. Esto puede llegar a afectar tanto las

relaciones familiares, sociales y laborales, llegando a generar mayor afectación en la persona, donde se puede llegar a desarrollar síntomas como: Insomnio, cansancio, pérdida de apetito o aumento, ausentismo, cambio de humor entre otros.

A lo referente a los factores de riesgo extralaboral, los resultados señalan que solo se encuentran afectados por una sola dimensión a nivel extralaboral la cual es el desplazamiento a la vivienda, esta se puede originar ya que las instalaciones de la organización queda retirado y su medio de transporte es difícil de adquirir, reflejándose ello en los resultados de la evaluación.

Conclusiones y recomendaciones.

Como primera conclusión frente al trabajo del proyecto se puede señalar que los factores de riesgo psicosocial se encuentran presentes en el ámbito laboral, y esta afecta de forma negativa el bienestar e integridad de la persona, llevando a contraer enfermedades y fracaso laboral, teniendo como consecuencias índices de rotación, ausentismo, enfermedad, accidentes, generando dificultad tanto en el empleado igualmente en la compañía.

Para una segunda conclusión se puede referir que las consecuencias de los factores de riesgo psicosocial, trae consigo alteraciones en la salud física y psíquica de la persona y a nivel laboral lleva hacia la frustración frente a las labores. Dichas alteraciones son consideradas como enfermedades ocupacionales, las cuales pueden llegar a provocar efecto negativo en los empleados ya sea a corto o largo plazo, provocando enfermedades físicas como: Cardiovasculares, respiratorias, alteración o contracción muscular, ahora como enfermedades psíquicas pueden llegar a desarrollarse en la persona depresión, ansiedad, estrés entre otras.

Es necesario que las directivas de la organización adquieran compromiso para ejecutar acciones preventivas, las cuales permitan minimizar los factores de riesgo psicosocial presentes en el personal evaluado. Así teniendo en cuenta el decreto 2646 de 2008 donde las organizaciones tienen que prevenir, identificar, intervenir y monitorear los riesgos psicosociales, donde opten acciones preventivas y correctivas, apoyado en el programa de seguridad y salud en el trabajo, así generando salud, bienestar y calidad de vida laboral.

Ahora los empleados que se encuentran afectados por diversos estresores laborales o se encuentren fatigados e insatisfechos, tienden a percibir menor apoyo organizacional, frente a sus labores, ya que no se genera las recompensas, reconocimiento y control de sus labores, creando insatisfacción así afectando la realización de tareas y rendimiento laboral llevando todo ello a enfermedades como ansiedad, depresión y estrés.

Por otro lado en la empresa Grupo Districomer S.A.S existen factores positivos o protectores, frente a los riesgos psicosociales, los cuales se deben fortalecerse con estrategias de mejora para así poder mantener y llegar a disminuir algunas falencias negativas para la salud y bienestar del trabajador. Igualmente por medio de la medición realizada en la empresa, se dio el inicio y la importancia del trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que antes no había gran interés y orden en este campo.

Como sexta y última conclusión y recomendación es importante darle seguimiento anual a la medición de los riesgos psicosociales en el entorno laboral del personal de la empresa Grupo Districomer S.A.S, para tener como finalidad el monitoreo anual de esta temática, para ver el aumento o disminución de los riesgos encontrados.

Referencias.

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (1996). Recuperado de https://osha.europa.eu/es/about/index_html
- Álvarez, P. (2009). Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y económicas. *Revista TELOS*, 11, (3), 367-385.
- Arenas, f, & Jaramillo, v. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (Engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología* 16, (1), 43-56.
- Atalaya, M. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial data*, 4, (2), 25-36.
- Ayuso, J. (s.f). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista iberoamericana de educación*, 39, (3), 1-15.
- Barragan-Solis, A. (2000). La salud y el ambiente laboral entre los anestesiólogos contexto social y laboral. *Revista de medicina del hospital general*, 63 (4), 247-253
- Beltrán, C, Moreno, M, Torres, T, Salazar & J, Chávez, S (2005). Factores psicosociales y síndrome de burnout en médicos de familia. *México. An Fac Med Lima* 66 (3), 225-231
- Calderón, G; Serna, H & Zuluaga, J. (2013). Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor de riesgo psicosocial: Su incidencia sobre gestión humana en las organizaciones. *Revista diversitas, perspectivas en psicología*, 9, (2), 409-423.
- Decreto 614. (1984). Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>
- Decreto 1016. (1989). Medicina preventiva y del trabajo. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>
- Decreto 2566. (2009). Enfermedades profesionales. Bogotá: El Ministerio; 2009

- Decreto 614. (1984). Bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país. Bogotá: La Presidencia; 1984.
- Díaz, M. (2011). *Cómo los riesgos psicosociales influyen en la satisfacción laboral en la Planta el Troje de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento Quito*. Universidad central del Ecuador, Quito: Ecuador.
- Duque, A (2005). Factores de riesgo psicosocial, asociados a ansiedad y depresión en los trabajadores administrativos de una institución de educación superior en Pereira, 2003. *Investigaciones andina*, 7, (10), 64-68.
- García, A. (2007). Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México. *Salud Publica Mex*, 49 (2), 109-117.
- García, M; Rubio, P & Bravo, L. (2007). Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario. *Revista diversitas – perspectivas en psicología*, 3 (2), 301-315
- García, V. (2012). *La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables*. Universidad de Valladolid. Universidad Valladolid: España.
- Garroso, E; Moreno, B; Moreno, Y & Rodriguez, A. (2006). El papel modelador de la asertividad y la ansiedad social en el acoso psicológico en el trabajo; dos estudios empíricos. *Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 22 (3), 363-380
- Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Rev Española Salud Pública*, 83, (2) 169-173.
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 29, (2), 237-241.
- Gómez; M. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburra- Colombia. *Revista ciencias estratégicas*, 18, (24), 225-236.

- Gómez, V & Moreno, L. (2009). Factores psicosociales del trabajo (demanda- control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica*, 9 (2), 393-407
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (2011). Recuperado de <http://www.insht.es/portal/site/Insht/>
- Martínez, A. (2007). Riesgos psicosociales. Repercusión neurológica del estrés, *instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. Madrid*. Recuperado de http://neurologiadeltrabajo.sen.es/pdf/drplaza_2007.pdf
- Meléndez, A. (s.f). Factores de riesgo psicosocial. Metodología de evaluación. XV congreso de la sociedad española de salud laboral en la administración pública. Unidad de vigilancia de la salud Fremap – Cordoba.
- Meza, M; Pollan, M & Gabari, M. (2006). Estrés laboral en enfermería hospitalaria: un estudio sobre evaluación cognoscitiva y afrontamiento. *Huarte de San Juan psicología y pedagogía* 13, 103-120.
- Meza, Y. (2011). *Identificación de factures de riesgo psicosocial laboral en los proveedores de salud (Medico y enfermeras) del servicio de urgencias en la empresa social del estado, Hospital Universitario de Santander*. Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga, Colombia.
- Ministerio de la Protección Social. Bateria de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales. Bogotá: El Ministerio; 2010.
- Ministerio de la Protección Social, República de Colombia. Resolución 2646 de Julio 2008. Bogotá: El Ministerio; 2008.
- Moreno, E & Toro, J. (2010). Factores psicosociales laborales asociados a riesgo de sintomatología depresiva en trabajadores de una empresa minera. *Salud trab*, 18, (1), 7-16.
- Osorio, M. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. *Revista CES Salud Pública*, 2, (1), 74-79.


- Paoli, J. (2007). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral [Síntesis del informe sobre salud laboral de la OIT en 2007] Taller “Reflexión sobre el Bienestar en la Empresa” pp. 1-7
- Puentes, D. (2012). *Identificación de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores (operarios) en la planta de procesamiento de la empresa Distraves S.A.* (Trabajo de pregrado). Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga, Colombia.
- Resolución (1989). Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud. Bogotá: 1989
- Rodríguez, M. (2009). Factores psicosociales de riesgo laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Revista Venezolana*, 2, (3), 127-141.
- Robbins, S. (2004). Programa de pago variable (en motivo de los conceptos a las aplicaciones, en comportamiento organizacional) México: Ediciones Pearson.
- Rubio, S, Díaz, E, García, J & Luceño, L. (2010). La carga mental como factor de riesgo psicosocial. Diferencias por baja laboral. *Ansiedad y estrés*, 16, (2), 271-282
- Sánchez, X. (2014). *Factores de riesgo psicosocial que presentan un mayor nivel de afectación, en los trabajadores de una empresa de telefonía ubicada en la ciudad de Barrancabermeja.* (Trabajo de pregrado). Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga, Colombia.
- Sarmiento, M. (2012). *Factores de riesgo psicosocial intralaboral: Diagnóstico en personal terapéutico asistencial.* Universidad EAN: Bogotá, Colombia.
- Sistema General de Riesgos Profesionales (1994). Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>
- Uribe; A & Garrido; J. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta colombiana de psicología*, 14, (2), 27-34.
- Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia & trabajo*, 6, (14) 197-201.

Valenzuela, N; Buentello, C & Guerrero, J. (2014). Como influye la motivación y la eficacia en el logro de los objetivos en los departamentos de finanzas y tool crib caso: motores domésticos de piedras negra s. de R.L de C.V. *Global Conference On Business & Finance Proceedings*, 9 (2), 1650-1660.

Anexos.

Anexo 1

Consentimiento informado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES

Fecha: _____ Nombre: _____

A través del presente documento válido que se me fueron explicadas las metodologías y razones por las cuales la empresa GRUPO DISTRICOMER S.A.S. y la Universidad Pontificia Bolivariana, Seccional Bucaramanga lo invita a participar en el proyecto "Identificación de los factores de riesgo psicosociales presentes en los empleados del grupo Distribomer S.A.S" de acuerdo al cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008. Tengo conocimiento de que en este proceso se me aplicaran cuestionario donde se evaluarán los diferentes factores psicosociales.

Se me ha explicado que la participación en esta evaluación es estrictamente voluntaria y que la no participación no me generara ninguna consecuencia negativa o sancionatoria. Además que la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los del Sistema de Gestión Integral de Factores Psicosociales.

Acercas de mi aporte al estudio, se me ha explicado la manera en que debo participar, me han aclarado las dudas acerca del rol que debo cumplir, me han informado el procedimiento a seguir y los beneficios que este proceso tiene para la empresa y para sus trabajadores.

Conozco que el procedimiento no es invasivo y que por lo tanto, no afectara mi integridad física ni psicológica, además que en caso de necesitar información acerca de los resultados del estudio puedo solicitar una clara y detallada explicación sobre los resultados encontrados.

Acepto participar voluntariamente _____ No acepto participar del proceso _____

Firma del trabajador: _____

Cedula: _____

Anexo 2


Bateria Riesgo Psicosocial Intralaboral forma A.

Fecha de aplicación:


Número de identificación del respondiente (OJ):

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A



Trabajo y Orden
Ministerio de la Protección Social
Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A

INSTRUCCIONES

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

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

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

Ejemplo

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

↑
 Respuesta definitiva

↑
 Respuesta equivocada

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Gracias por su colaboración.



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

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

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

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

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

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

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

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

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31					
32					
33					
34					
35					
36					
37					
38					

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

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39					
40					
41					
42					
43					
44					
45					
46					
47					

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

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48					
49					
50					
51					
52					

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

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

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

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

ANEXO 3

Batería Riesgo Psicosocial Intralaboral forma B.

ANEXO 2
CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
INTRALABORAL
FORMA B

Fecha de aplicación:

Número de identificación del respondiente (ID):

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B




Ciudad y Oficina
 Ministerio de la Protección Social
 República de Colombia

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B

INSTRUCCIONES

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

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

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

Ejemplo

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

↑ Respuesta definitiva ↑ Respuesta equivocada

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Gracias por su colaboración.

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

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

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

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

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

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

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

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

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23					
24					
25					
26					
27					
28					

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

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
36					
37					

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

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
38					
39					
40					

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

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41					
42					
43					
44					

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
46					

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

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
46					
47					
48					

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

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
49					
50					
51					
52					
53					
54					

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
55					
56					
57					
58					
59					
60					
61					

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

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
62					
63					
64					
65					
66					
67					
68					

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

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

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

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

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
79					
80					
81					
82					
83					
84					
85					
86					
87					
88					



CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

INSTRUCCIONES

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

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Ejemplo

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

↑ Respuesta definitiva ↑ Respuesta equivocada

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

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

Gracias por su colaboración.




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

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



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

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					



	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28					
29					
30					
31					

MUCHA GRACIA POR SU COLABORACION