

DISEÑO E INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL
AVÍCOLA EL MADROÑO S.A

NATALIA FUENTES ALVARADO



UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARINA
Escuela de Ciencias Sociales
Facultad de Psicología
Floridablanca
2011

DISEÑO E INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL
AVÍCOLA EL MADROÑO S.A

Natalia Fuentes Alvarado

Trabajo de Grado

En Modalidad de Pasantía para optar el Título de Psicóloga

Asesora

Ps. Claudia Casadiegos Garzón

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARINA

Escuela de Ciencias Sociales

Facultad de Psicología

Floridablanca

2011

Nota de Aceptación:

Firma del Presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Agradecimiento inicialmente a Dios que me brindó el entendimiento, sabiduría y la perseverancia en la realización del proyecto.

A la empresa Avícola el Madroño S.A y a la Jefe de Gestión Humana, la Doctora Luz Karime Galvis Villamizar por la oportunidad de realizar el proceso de pasantía, y por las experiencias que me ayudaron a crecer a nivel profesional y personal.

A la Psicóloga Claudia Casadiegos Garzón, por su acompañamiento, asesorías y aportes en el proceso de pasantía.

A la Universidad Pontificia Bolivariana que me brindó una formación integral.

CONTENIDO

	Pág
INTRODUCCIÓN	10
JUSTIFICACIÓN	11
OBJETIVOS	13
Objetivo general	13
Objetivos específicos	13
CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EMPRESA	14
REFERENTE CONCEPTUAL	20
METODOLOGÍA	28
RESULTADOS	31
DISCUSIÓN	44
CONCLUSIONES	48
SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
ANEXOS	53

ÍNDICE DE GRÁFICAS

	Pág.
Gráfica 1.	40
Gráfica 2.	40
Gráfica 3.	41
Gráfica 4.	42
Gráfica 5.	42
Gráfica 6.	43

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1.	53
Anexo 2.	55
Anexo 3.	61
Anexo 4.	66
Anexo 5.	68
Anexo 6.	69
Anexo 7.	72

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: DISEÑO E INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL EN AVÍCOLA EL MADROÑO S.A

AUTOR(ES): Natalia Fuentes Alvarado

FACULTAD: Facultad de Psicología

DIRECTOR(A): Claudia Casadiegos Garzón

RESUMEN

El siguiente trabajo tiene como fin sustentar el proceso de pasantía realizado en Avícola el Madroño S.A, el cual tuvo como objetivo diseñar e intervenir en el programa de Calidad de Vida Laboral. Para lograr este objetivo se realizó una revisión bibliográfica y se aplicó la batería de evaluación de los factores de riesgos psicosociales, validada por el Ministerio de Protección Social, la cual tiene como objetivo identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa, igualmente tiene como alcance identificar datos socio-demográficos y ocupacionales de los trabajadores. El programa de Calidad de vida laboral permite, de forma sistemática, tomar información de las características de la organización, de la tarea del grupo social y de las condiciones de salud de los trabajadores, con el fin de realizar acciones de intervención, que con una adecuada evaluación y seguimiento permitan mostrar su impacto dando un soporte de los indicadores obtenidos.

PALABRAS CLAVES: Factores de riesgo psicosocial, factores intralaborales, factores extralaborales, calidad de vida laboral.

ABSTRACT

The following work is intended to support the internship process conducted in the company Avícola el Madroño S.A, its principal goal was to design and intervene in the Quality of Working Life Program. In order to achieve this goal it was done a literature review and it was implemented the assessment battery of psychosocial risk factors, validated by the Ministry of Social Protection, which aims to identify and assess the psychosocial risk factor occupational and non occupational in working population, also it is scoped to identify socio-demographic and occupational worker's data. The Quality Program of work life allows, systematically, to acquire information on the characteristics of the organization, the task of the social group and the health conditions of workers, in order to perform actions of intervention that, with an adequate enable monitoring and evaluation, show its impact by giving support of the indicators obtained.

KEY WORDS: Psychosocial risk factors, Occupational Factors, Non occupational Factors, Quality of working life.

DISEÑO E INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL EN AVÍCOLA EL MADROÑO S.A

INTRODUCCIÓN

El estudio de investigación que se expone parte de la importancia de dar cumplimiento a la normatividad de la resolución 2646 del 2008 del Ministerio de Protección Social, con el objetivo de brindar protección a la salud de los trabajadores y promover acciones de mejoramiento de la calidad de vida. Así mismo, como cumplimiento a nuestra funcionalidad como psicólogo a nivel organizacional, el cual es brindar espacios de desarrollo individual y grupal.

A nivel organizacional, actualmente se manejan discursos enfocados a la competitividad y productividad, que por ende genera ritmos de trabajo con mayor presión, sobrecarga de funciones, individualización, más disposición de horario, aumento en el esfuerzo intelectual y físico, dándose en ciertos casos sociales la crisis de valores, que terminan afectando las condiciones de la calidad de vida de las personas a nivel extra- intra laboral.

De acuerdo a lo anterior, surge la necesidad de diseñar e intervenir en un programa alineado con las necesidades de Avícola el Madroño S.A. El estudio se divide en 4 fases, la primera es la fase de diagnóstico en la cual se identifican las necesidades que conduce al desarrollo y ejecución de cada una de las fases del programa de Calidad de Vida Laboral, la segunda fase es el diseño, en el cual se analizan y diseñan el plan de intervención grupal teniendo en cuenta los resultados de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral aplicados a la muestra representativa, la tercera fase es la implementación donde se ejecutan de los planes de intervención de acuerdo a los niveles de riesgo y la cuarta fase es la evaluación y seguimiento al programa de Calidad de Vida Laboral en Avícola el Madroño S.A

De igual forma, se exponen los objetivos generales de la investigación, así como el método de análisis documental y de estudio descriptivo; los resultados, el diseño del *Programa de Calidad de Vida Laboral en Avícola el Madroño S.A*; y las conclusiones y recomendaciones.

JUSTIFICACIÓN

Los cambios en la empresa, provocados a partir de la incorporación de tecnologías, muestran modificaciones en la organización del trabajo, en las relaciones laborales así como de adaptación de las fuerzas productivas y de las relaciones de producción.

De igual forma diversos estudios han identificado que a nivel organizacional, los factores de riesgo psicosocial son las causas del daño psicológico, físico, social de las personas, es decir, son agentes capaces de deteriorar la salud de las personas durante el desempeño de su trabajo e incluso a nivel extra laboral.

Muchas exposiciones a agentes y condiciones presentes en el ambiente laboral son reconocidas como factores de riesgo implicados en el origen y desarrollo de muchas enfermedades, pese a que su ocurrencia es desconocida en casi todos los países. Las enfermedades ocupacionales son enfermedades, por lo menos en teoría, prevenibles que ocasionan grandes pérdidas económicas por la disminución de la productividad y los costos requeridos para su atención

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 calidad e iniciativa de los recursos humanos de la empresa, siendo esto último lo más difícil de lograr, centrando la gestión en el individuo como parte fundamental e indispensable de la organización.

Teniendo en cuenta lo anterior, los factores de riesgo han venido tomando importancia, a través de la Resolución 2646 del 2008, donde se definen como “aquellas condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”, de esta forma se establecen criterios para la intervención de los factores psicosociales y administración de los riesgos profesionales, dando importancia al diseño y ejecución de métodos de intervención y seguimiento, cumpliendo con la normatividad requerida y a demás estableciendo un clima organizacional basado en la promoción, prevención y conservación de la salud del empleado y en la garantía de las condiciones que permiten realizar labores de forma segura.

La problemática generada por los factores de riesgo psicosocial afectan a la población trabajadora y es cada día más significativa, se producen efectos en la disminución de la calidad de vida y el impacto negativo en sus condiciones de salud, así como los costos que implica para la productividad de las personas y de las organizaciones, esto demuestran la necesidad de responder a esta responsabilidad social, que se enfoca a través de los esfuerzos para diseñar herramientas que permitan comprender mejor la realidad del trabajo y del proceso de salud – enfermedad.

En la empresa Avícola el Madroño S.A, se identificó que las causas principales que conllevan a los índices accidentalidad, son la insuficiencia en la planeación y programación

en la parte locativa, es decir no se realizan análisis de puesto de trabajo antes de ejecutar las tareas, en cuanto a los procesos disciplinarios se indican que las relaciones inadecuadas con los jefes y compañeros, la escasa comunicación, las demandas cuantitativas, demandas ambientales y de esfuerzo físico, la escasa claridad del rol y falta de capacitación son las principales causas de dificultades en la organización.

Debido a lo anterior el programa parte de la iniciativa de la empresa, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas, a partir del diseño de metodologías que logran evaluar los factores de riesgo psicosocial e intervenir desde los diferentes niveles de atención.

El programa se constituyo a partir una serie de fases, dentro de la que se encuentra el diagnóstico donde se realizó la aplicación del instrumento Batería para la evaluación de riesgos psicosociales, el cual permitió un análisis los factores de riesgo, para posteriormente diseñar actividades enmarcadas en las los factores intralaborales y extralaborales de acuerdo a lo establecido por la normatividad.

OBJETIVOS

Objetivo General

Diseñar e intervenir el programa de Calidad de Vida Laboral en Avícola el Madroño S.A

Objetivos Específicos

Diseñar estrategias de sensibilización, medición e intervención grupal, que están asociadas con los factores de riesgo psicosocial.

Identificar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores de la empresa Avícola el Madroño S.A.

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

RUMBO CORPORATIVO

Avícola el Madroño S.A es una empresa dedicada a la comercialización, producción y distribución de pollo en canal, que ofrece productos con la más alta calidad a precios competitivos, y que cuenta con una infraestructura humana y técnica apta para desarrollar y promover en el mercado a la marca Avicampo como una de las mejores alternativas a nivel nacional.

VISIÓN

Posicionar a la compañía AVÍCOLA EL MADROÑO S.A, a nivel nacional a través de su marca AVICAMPO con la excelencia en productos, protección del medio ambiente y rotación integral del recurso humano.

MISIÓN

Ser una industria líder a nivel del oriente colombiano en el ramo de la producción y distribución de pollo, para satisfacer a los clientes, trabajando con tecnología, ofreciendo productos exclusivos e innovadores con normas y estándares internacionales, con base en una gestión humana, participativa, productiva y rentable, mediante el esfuerzo mancomunado de empresarios, trabajadores y proveedores buscando el progreso, desarrollo integral y proyección a la comunidad y el entorno.

RESEÑA HISTÓRICA

La sociedad fue constituida en la ciudad de Bucaramanga, Departamento de Santander el 24 de Febrero de 1987 inscrita en la Cámara de Comercio en el Folio del libro 09. Su duración esta determinada hasta el 31 de diciembre del año 2050.

Su objeto social, según Escritura Publica No. 1867 del 24 Febrero de 1897 es: La producción, industrialización y comercialización de la avicultura y ganadería. así como la producción y comercialización de insumos y demás productos necesarios para cumplir su objeto principal en desarrollo de su objeto social.

Avícola el Madroño S.A, fue constituida el 24 de febrero de 1987 por un grupo familiar liderado por el señor Zoilo Santamaría Otero, quién comenzó rudimentariamente el levante de pollo en la granja Villa Virginia, ubicada en la vereda los colorados, del municipio de Piedecuesta y pensando en la comercialización de su producto, creó la marca AVICAMPO, la cual fue durante muchos años No. 1 en Santander.

Este emprendedor empresario santandereano oriundo de San Vicente de Chucurí, poco a poco fue incrementando su producción en granjas, la cual le obligó a adquirir una

planta de beneficio y a la aplicación de una tecnología que le permitiera procesar mayor cantidad de aves y competir con mayor calidad y servicio en Santander. Así mismo a pesar de las grandes dificultades y crisis de la época esta empresa generó muchos empleos directos e indirectos contribuyendo así al mejoramiento social, económico e industrial del municipio de Piedecuesta, por lo que continuó sosteniéndose y expandiéndose a tal punto que abrió su mercado en las ciudades de Cúcuta, Barrancabermeja, Bogotá, Barranquilla y varias rutas por el país, en estas ciudades comercializó su producto a través de puntos directos de venta y aumentando su producción para ese entonces 312 toneladas mensuales las cuales distribuía y comercializaba en su totalidad.

Después de 1995 la compañía Avícola el Madroño S.A pasa a manos de la familia Carbone Rodríguez convirtiéndose en los únicos y actuales dueños de la compañía, que cuenta con 43 años de experiencia en la producción y comercialización de pollo en canal.

Hoy la empresa cuenta con una planta de beneficio moderna, sistemas de almacenamiento en frío de última generación, una planta física de administración confortable, una plataforma de información moderna que le permiten junto con el alto compromiso del talento humano proyecta a Avicampo como una de las marcas favoritas de industriales y amas de casa, con el consumo de productos cárnicos derivados del pollo, y en definitiva asumir el papel de liderazgo, en todos los órdenes que merece una marca de reconocida trayectoria y un grupo empresarial de la importancia de Italcol.

DEPARTAMENTO DE GESTIÓN HUMANA

Para Avícola el Madroño, la gestión del talento humano es un proceso integral que facilita el desarrollo y el bienestar de sus colaboradores garantizando un equipo de trabajo motivado y orientado al logro de los objetivos corporativos.

MISIÓN GESTIÓN HUMANA

El equipo humano es el capital más importante de la compañía, por tanto desarrollar personas y equipos con las competencias requeridas para garantizar un desempeño de alta calidad y productivo dentro de un adecuado clima organizacional, es el fundamento del Área de Gestión Humana.

VISIÓN GESTION HUMANA

Ser un área estratégica para la compañía, proporcionando las herramientas, procesos y la consultoría especializada en la gestión del talento humano, con el fin de contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

PRINCIPIOS DE GESTION HUMANA

La misión y los objetivos corporativos y estratégicos defines los parámetros para la gestión del talento humano en la organización.

La gestión del talento humano es una responsabilidad conjunta de la dirección, líderes, colaboradores y el área de gestión humana.

La labor del área de gestión humana se fundamenta en el aprendizaje y trabajo en equipo con los directivos, líderes y colaboradores.

El área de gestión humana se constituye como una unidad de orientación, planeación, desarrollo, soporte, seguimiento y evaluación de los procedimientos relacionados con el talento humano.

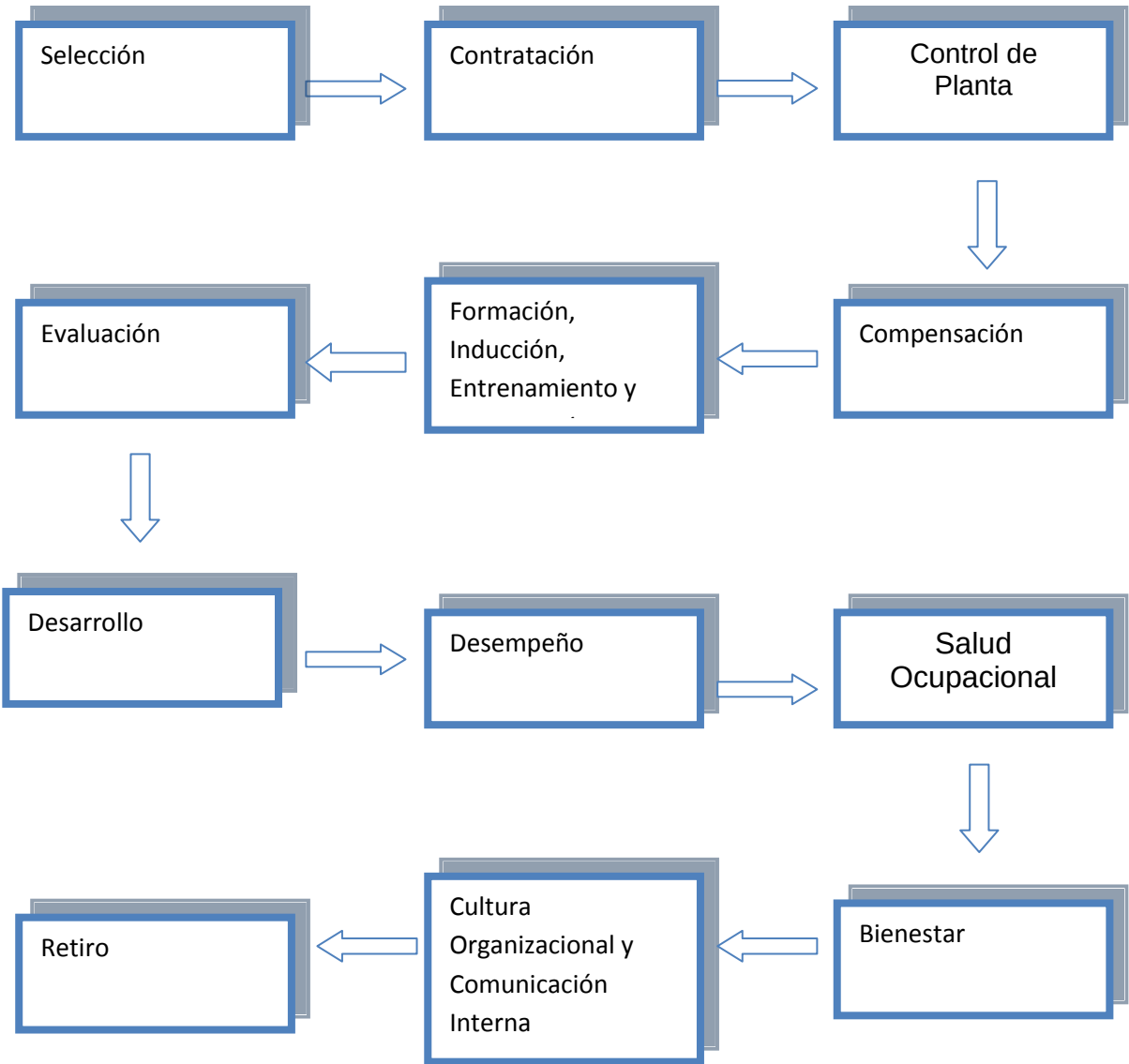
El área de gestión humana facilitará el desarrollo, formación y bienestar de colaboradores integrales para la organización, la comunidad y el país.

COMPETENCIAS APLICADAS

En Avícola el Madroño S.A se maneja una serie de competencias que son el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes medibles y observables de una persona, que se evidencian a través de su comportamiento y que tienen relación con el desempeño sobresaliente en un cargo.

Son: Competencias técnicas, Competencias conductuales, Competencias Organizacionales.

PROCEDIMIENTOS GESTIÓN HUMANA



SELECCIÓN

Procedimiento que inicia desde la solicitud de contratación por parte del jefe inmediato hasta la evaluación de periodo de prueba, su objetivo es garantizar la vinculación de colaboradores que cumplan con las competencias conductuales y técnicas dentro de un marco de valores y compromiso requeridos por la compañía, a través del uso de herramientas que facilitan la toma de decisión de ingreso a

CONTRATACIÓN

Procedimiento que asegura la vinculación legal de los colaboradores, garantizando el cumplimiento de las normas de seguridad social y políticas de ingreso de la compañía.

FORMACIÓN

Incluye inducción, entrenamiento y capacitación.

1. Inducción Corporativa:

Hace referencia a lo básico que todos los colaboradores debemos conocer de Avícola el Madroño, filosofía corporativa, historia, procesos productivos, líneas de producto, políticas de salud ocupacional, beneficios y parámetros generales de convivencia.

Obligatoria para todos los colaboradores y es realizada por el área de Gestión Humana con una agenda definida.

2. Entrenamiento en el cargo:

Es el conocimiento específico de los procedimientos que el colaborador debe realizar en el cargo de trabajo, incluyendo las normas de trabajo seguro.

Indispensable:

- a. Definición de agenda, jefe inmediato y área de Gestión Humana.
- b. Participación de los facilitadores, es decir de aquellas personas que brindarán capacitación.
- c. Cumplimiento agenda
- d. Realizar refuerzo de los temas que se requiera.

Tanto la inducción como el entrenamiento deben ser evaluadas y reportadas al Departamento de Gestión Humana.

3. Capacitación:

Hace referencia a la formación interna o externa que recibe el colaborador después de la inducción corporativa y entrenamiento en el cargo, teniendo seguimiento, evaluación del

jefe inmediato y el correspondiente reporte a Gestión Humana antes y después de la capacitación.

COMPENSACIÓN

Procedimiento que incluye el pago quincenal de nómina, proceso de novedades, pagos de seguridad social, parafiscales y liquidaciones.

- Pago quincenal de nómina
- Pago temporales
- Aportes a Seguridad social y parafiscales
- Aplicación de novedades.

EVALUACIÓN PERIODO DE PRUEBA

La evaluación se realiza antes de cumplir los dos meses de vinculación y permite verificar y retroalimentar el desempeño del colaborador.

- Es realizada por parte del jefe inmediato del colaborador a evaluar.
- El formato es remitido vía virtual por el área de Gestión Humana.
- Se debe diligenciar, retroalimentar al colaborador y entregar el formato en las fechas establecidas para no incurrir en inconvenientes legales y costos innecesarios.

SALUD OCUPACIONAL

La prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales es un compromiso de todo el personal, teniendo como principio el Autocuidado, el cumplimiento de las normas y procedimientos de seguridad y participación en las actividades de Salud Ocupacional.

Por la salud y el bienestar propio y de los colaboradores, se deben dar cumplimiento y garantizar:

- Cumplimiento estricto de las normas de trabajo seguro.
- Uso de elementos de protección personal según lo establecido
- Fomentar la cultura de autocuidado
- Estricto cumplimiento a los procedimientos disciplinarios cuando haya lugar.
- Reportes de accidentes e incidentes de trabajo.

GESTIÓN INTEGRAL DEL DESARROLLO Y DESEMPEÑO

El propósito es que todos los colaboradores lleguen al nivel esperado por la compañía de acuerdo a lo establecido en la descripción del cargo, así como generar incentivos al buen desempeño.

La evaluación implica:

- Evaluación de Competencias conductuales y de conocimiento técnico (competencias técnicas).
- Cumplimiento de funciones.
- Cumplimiento de normas de trabajo seguro.
- Indicadores de resultados de Gestión por área y por regional.

BIENESTAR

El programa de bienestar está orientado a la familia y a la integración de colaboradores.

CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMUNICACIÓN INTERNA

Hace referencia a todo lo relacionado con la forma de actuar en la compañía, se fundamenta en los valores y filosofía corporativa e influyen directamente en el clima organizacional.

RETIRO

- La entrevista de retiro que realiza el área de Gestión Humana a aquellos colaboradores que se desvinculan de la organización con el propósito de recibir sugerencias.
- Es importante que se realice un proceso de cierre cordial y respetuoso con las personas que salen de la compañía.

REFERENTE CONCEPTUAL

CAMBIO EN EL ENTORNO Y TRANSFORMACIONES EN LAS ORGANIZACIONES

La importancia de la salud laboral ha estado presente desde tiempos inmemorables, al ser el trabajo una actividad sustantiva de los seres humanos. De acuerdo con la definición global adoptada por el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS), en su primera reunión en 1950, y revisada en su duodécima reunión en 1995, la finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las labores; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos, en su empleo, contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad (OIT, 2003).

Del mismo modo, Parra (2003), indica que el trabajo puede ser fuente de salud, accidente o enfermedad. Como fuente de salud, a través del trabajo se satisfacen no sólo las necesidades económicas básicas, sino también las relacionadas con el bienestar individual y grupal. Así mismo, puede causar daño a la salud, cuando afecta el estado de bienestar de las personas (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales); o puede agravar los problemas de salud, cuando están relacionados con otros factores de riesgo, como el consumo de tabaco, exceso de colesterol, sedentarismo, entre otros.

LA SALUD EN LAS ORGANIZACIONES

Por tanto, Chu, (2003) define la Salud laboral como la búsqueda del máximo bienestar en el trabajo, a través del fortalecimiento de políticas nacionales, el desarrollo de estándares, basados en la valoración científica de riesgos; el establecimiento de recursos que realicen la promoción de ambientes saludables y las prácticas de trabajo saludables, la prevención, la rehabilitación y la gestión de los problemas de salud física y mental, para mejorar la salud.

De acuerdo con lo anterior, la salud laboral tiene por objetivos principalmente la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud, así como también al tratamiento y rehabilitación de lesiones y enfermedades derivadas del trabajo (Benavides, Ruiz y García, 2000).

En la práctica, la salud laboral surge como respuesta al conflicto entre salud y condiciones de trabajo, y se ocupa de la vigilancia e intervención sobre las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores.

Los principales objetivos de la salud laboral son la conservación del bienestar físico, social y mental en relación con las condiciones de trabajo; el control de estas condiciones, a fin de garantizar una seguridad total en el trabajo y la compatibilidad del ambiente laboral con las capacidades de cada trabajador (Benavides, Ruiz y García, 2000); identificar y eliminar o modificar los factores relacionados con el trabajo que ejerzan un efecto perjudicial para la salud del trabajador, así como potenciar aquellos con un efecto beneficioso para la salud y el bienestar del mismo. A su vez, se considera el tratamiento y la rehabilitación del trabajador que ha sufrido un problema de salud (García, Benavides y Ruiz-Frutos, 2000).

LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y LA NORMATIVIDAD

Según un informe publicado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2007), sobre riesgos psicosociales revela que los cambios técnicos u organizativos en el mundo laboral, junto con los cambios socioeconómicos, demográficos y políticos, incluido el fenómeno de la globalización, han originado riesgos psicosociales de carácter emergente que están teniendo consecuencias sobre la salud de la población debido a que pueden provocar un mayor estrés laboral y repercutir en la salud y la seguridad de los trabajadores.

Estos riesgos han sido agrupados en cinco áreas: a) nuevas formas de contratación laboral, que se caracterizan por la aparición de contratos de trabajo más precarios y la subcontratación e inseguridad en el puesto de trabajo, b) envejecimiento de la población activa, que la hace más vulnerable a la carga mental y emocional, c) intensificación del trabajo, caracterizado por la necesidad de manejar cantidades de información cada vez mayores bajo una mayor presión en el ámbito laboral, d) fuertes exigencias emocionales en el trabajo, junto con un incremento del acoso psicológico y de la violencia, en especial en los sectores de la asistencia sanitaria y de los servicios en general, y e) desequilibrio y conflicto entre la vida laboral y personal, debido a la falta de ajuste entre las condiciones de trabajo y contratación y la vida privada de las personas.

Siendo así, el recurso humano (RRHH), el factor más importante en toda organización, por tal motivo que una de las principales preocupaciones de una compañía debe ser la formación y el bienestar de sus trabajadores.

Teniendo en cuenta el trabajo como un escenario fundamental del ser humano, cobra sentido el estudio de los aspectos psicosociales que hacen que éste sea un medio que proporcione salud a los individuos y a los grupos, en cuanto permita al ser humano plasmar su realidad biológica, social, psicológica y su autorrealización.

De acuerdo con la información reportada en la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, realizada en 2007, la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial es altísima.

Esta situación demuestra la necesidad de realizar procesos cualificados de identificación, evaluación e intervención de estos factores de riesgo, en donde los resultados se basen en hechos reales, que midan lo que realmente se desea medir, que sean consistentes y que cuenten con parámetros para comparar estadísticamente los datos obtenidos por una persona, con un grupo de referencia.

Un factor psicosocial se define como la condición o condiciones que vive y experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio circundante, con el trabajo y con la sociedad que lo rodea, por lo tanto no se constituye en riesgoso sino hasta el momento en que se convierte en algo potencialmente nocivo para el bienestar del individuo o individuos o cuando desequilibran su relación con el trabajo, o con el entorno (Villalobos, 2007).

En consecuencia, la definición de factores de riesgo psicosocial propuesta Villalobos,(2007) es la siguiente: “Condición o condiciones del individuo, del medio extralaboral o del medio laboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos, y por último producen estrés, el cual tiene efectos en los niveles emocional, cognoscitivo, del comportamiento social y laboral y fisiológico”.

Villalobos (2005) plantea el “Modelo Dinámico de Factores Psicosociales”, caracterizándolo como un proceso sistémico y dinámico, es decir que contempla los elementos en un conjunto, en el que las partes se influyen unas a otras (individual, laboral y social). Los componentes del modelo se estructuran como “fuentes” de riesgo (condiciones de la organización, características de la personalidad, aspectos del entorno), los que a su vez tienen otras “subfuentes” o categorías analíticas (Estilo de dirección, personalidad tipo A, relaciones familiares) que permiten la aproximación detallada a la realidad.

En el marco legal de Colombia, el Ministerio de Protección Social (2008) ha emitido diversas resoluciones y decretos que atienden a los factores psicosociales, como la resolución 2646 del 2008, por la que se aporta a nivel organizacional las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

La aplicación de la resolución se focaliza en la transformación de la cultura, orientada a la prevención en todos los niveles de la organización, a partir de un programa enfatizado a evaluar y minimizar los factores de riesgo psicosocial.

El Ministerio de Protección Social, aprobó la Batería de Factores de Riesgo Psicosociales, la cual comprende los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Dicha definición permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales.

Las condiciones intralaborales, son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda-control-apoyo social del Karasek, Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial.

Según Villalobos (2005), los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa. Los dominios y cómo fueron concebidos en los instrumentos de la batería, se definen a continuación:

- a. Demandas del trabajo: se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.
- b. Control sobre el trabajo: posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

- c. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

- d. Recompensa: este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

Las condiciones extralaborales, Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

Las condiciones individuales, aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

Al igual que las características socio-demográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intra y extralaborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras, las cuales se indagan con los instrumentos de la batería para la evaluación de los factores psicosociales.

De esta forma, los factores psicosociales pueden ser favorables o desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral del individuo, ya que contribuyen positivamente al desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables tienen consecuencias perjudiciales para su salud y para su bienestar. En

este caso se habla de factores de riesgo psicosocial o fuentes de estrés laboral y tienen el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos.

Igualmente trabajar puede ser una fuente de satisfacción pero también lo es, en ocasiones, de efectos negativos sobre la salud y el bienestar. A veces trabajar supone estar más de ocho horas haciendo todo el tiempo lo mismo. Muchas personas trabajan con contratos temporales, viviendo con la incertidumbre de la continuidad en el trabajo; son muy frecuentes la falta de reconocimiento o de valoración del trabajo, o los cambios no deseados, a veces sin ser consultados, la falta de perspectivas de promoción o trabajar por debajo de la propia cualificación.

EFFECTOS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Según Villalobos (2005), las características de los factores de riesgo, la intensidad, la frecuencia de presentación y el potencial dañino de los mismos, se causan diversos efectos en el trabajador así: a) Acomodación pasiva ante el estímulo externo, que no se percibe amenazante y no genera tensión. Produce sin embargo empobrecimiento de las propias capacidades por falta de estímulos que impulsen el desarrollo, indiferencia ante los hechos cotidianos, aislamiento, pérdida de interés por aprender y escasa participación en los asuntos que pueden afectar la propia vida. b) Respuestas de estrés con efectos en los niveles fisiológico, psicológico (cognoscitivo y emocional) y conductual, resultado del intento de adaptación a las demandas generadas por la interacción de las condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

A su vez, los efectos secundarios posibles, consecutivos a un estrés crónico surgen por la aparición de precursores de enfermedades que alteran diversas funciones psíquicas (cognoscitivas, y emocionales) y fisiológicas, como consecuencia de la actividad aumentada de la función reticular, propia de las reacciones de estrés. Las alteraciones en los sistemas cardiovascular y gastrointestinal han sido ampliamente documentadas, además de las mentales (Villalobos, 2005).

Dado que el estrés es un fenómeno situacional que proviene tanto de factores internos como externos o de la combinación de ambos. El estrés ocupacional es específico del sitio y condiciones de trabajo y tiende a ser un término global utilizado para describir las condiciones ocupacionales que causan dificultad al individuo, debido a una inadecuada adaptación que surge entre la persona y el ambiente. La Comisión Europea para el Empleo y Asuntos Sociales, define el estrés como un “patrón de reacción emocional, cognitiva, comportamental y fisiológica, frente a aspectos adversos y nocivos del contenido, la organización, y el ambiente de trabajo. Este estado está caracterizado por un alto nivel de activación, distrés y generalmente acompañado de sentimientos de no lograr afrontarlo” (Levi, 2002).

La dimensión de los problemas de salud asociados a las reacciones de estrés causadas por los factores psicosociales es significativa, aunque puede afirmarse que en los países latinoamericanos no ha sido suficientemente cuantificada. En Colombia por ejemplo, la legislación contempla en la tabla de enfermedades profesionales, las producidas como consecuencia del estrés (Decreto 1832), situación que plantea un avance significativo en la legislación del país con respecto a la de otros, tanto de la región latinoamericana, como del mundo. Esta novedad legislativa explica en parte el creciente interés y necesidad de desarrollar acciones de intervención que muestren una reducción en la patología asociada, que según el decreto incluye: Infarto del miocardio, hipertensión arterial y otras urgencias cardiovasculares, estados de ansiedad y depresión, enfermedad ácido péptica y colon irritable. Mejía (2001).

Se hace necesario realizar evaluación de los factores psicosociales y sus efectos, Cirujano (2000) define la evaluación de riesgos laborales como “El proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en el caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse”. Esto implica conocer y valorar los aspectos que influyen en la salud de los trabajadores antes de tomar acciones de intervención.

La medición supone iniciar con un esfuerzo para definir aquello que se quiere medir, así como el objetivo de la evaluación, que puede ser la prevención, la identificación de consecuencias o la intervención misma.

De esta forma el control sobre los factores de riesgo psicosocial, se realiza básicamente en dos niveles: las organizaciones y las personas, en quienes a su vez se trabaja sobre la prevención o sobre el control de las consecuencias. Las intervenciones en los factores de riesgo que afectan a la organización implican transformaciones en el contenido del trabajo, su organización, la tecnología, los sistemas de comunicación, las políticas de gestión y bienestar del talento humano, los esquemas de liderazgo, la cultura y las condiciones del medio ambiente físico de trabajo. Particular desarrollo científico se encuentra en lo relativo a la prevención de la sub y la sobrecarga mental, a través de elementos que facilitan el proceso de percepción e interpretación de la información, el entrenamiento, el diseño y la distribución de dispositivos de control, el manejo de las pausas, el enriquecimiento de tareas, y el cambio de procesos (Sebastián y Del Hoyo, 2002). De otra parte, las intervenciones en las personas buscan favorecer el desarrollo de habilidades y estrategias para afrontar, y para transformar la realidad que les afecta.

Además, los programas de bienestar, se derivan de una concepción integral del ser humano en la que se parte del propósito de atender necesidades del funcionario relativas al ambiente de trabajo, a aspectos educativos, de recreación, a la salud del empleado y de su

familia, a la seguridad social y al afianzamiento de valores organizacionales, que faciliten el desarrollo de su potencial y generen un bienestar en el ámbito laboral y en algunos aspectos del espacio extralaboral.

Con el fin de alcanzar la atención integral anteriormente mencionada y en aras de organizar el marco de acción institucional y la gestión frente a los recursos ofrecidos por entidades externas, normativamente se han dividido los programas de bienestar en dos áreas de intervención (artículos 22, 23 y 24 del Decreto 1567 de 1998)

Schaufeli y Kompier (2002), citan como factores críticos de éxito de las acciones de intervención los siguientes: El abordaje sistemático, un diagnóstico adecuado, la combinación de varias medidas de intervención, (centradas en la persona y en el trabajo), una metodología participativa (involucrando al trabajador) y el apoyo de la alta gerencia.

METODOLOGÍA

TIPO DE ESTUDIO

El diseño del programa, es un estudio de tipo de análisis documental, donde se consulto diversos documentos teóricos y empíricos orientados a identificar un modelo de intervención alineado con la cultura de la organización y de acuerdo a lo exigido por la normatividad del Ministerio de Protección Social.

Para adelantar la intervención del programa, se utilizó un estudio descriptivo el cual permitió recolectar datos para comprender el fenómeno. En este caso identificar las dimensiones de los factores psicosociales que afectan a las personas y focalizar las acciones de intervención.

Este estudio ocurrió en situaciones naturales por ende contribuyó a la identificación y al diseño del programa enfocado a reducción de los factores de riesgo psicosociales.

POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

Para la intervención de la fase de diagnóstico del programa, se tomo como muestra a 165 personas, entre la edad de 35 a 40 años, que hacen parte de los cargos de jefes y supervisores de áreas y operarios del área productiva, que llevan más de 6 meses laborando en la planta Avícola el Madroño S.A

Muestra

Para el diseño del programa se consultó en libros, revistas, investigaciones, entre otros, que tuvieron como resultado el diseño del procedimiento y las acciones de intervención.

En la intervención, se utilizó una muestra no probabilística y de conveniencia, donde se selecciono personal de las diferentes áreas de la empresa, que tuvieran como característica la antigüedad de contrato como mínimo 6 meses.

La fórmula para calcular la muestra fue la siguiente (Anderson y Sweeney, 2008):

$$n = \frac{z^2 pqN}{z^2 (N-1) + z^2 pq}$$

El número total de la muestra fue de 165 empleados (Jefes/Supervisores, Operarios) de las siguientes áreas: Jefes y Supervisores, Línea 1, Línea 2, desprese IQF, empaque, procesos especiales, despachos

INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTO

INSTRUMENTO

El ministerio de Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, subcentro de seguridad social y riesgos profesionales, diseñaron un conjunto de instrumentos validados, que permiten evaluar los factores psicosociales (intralaboral y extralaboral)

Los instrumentos que se utilizaron en el estudio:

-Ficha de datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador)

-Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral -Forma A:

Aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos, que cuenta con 123 ítems, con una duración de 28 minutos (duración promedio)

-Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral - Forma B:

Aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios, el cual está constituido por 97 ítems, con un tiempo de 40 minutos (duración promedio)

-Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral: 31 ítems y 7 minutos para su aplicación.

La forma de aplicación de los instrumentos, se realizó a partir de las recomendaciones establecidas en el instructivo, tales como:

Heterolectura y autodiligenciamiento, donde el examinador lee los enunciados, los ítems y las alternativas de respuesta. El trabajador selecciona y registra por sí mismo las respuestas en el formato. Esta modalidad requiere que los que respondan el cuestionario lean y escriban.

PROCEDIMIENTO

Para el diseño del programa se consultó el instructivo validado por el Ministerio de protección Social e investigaciones adelantadas en Colombia. Así mismo se analizó el contexto de la organización, donde se exploraron los indicadores de ausentismo y las incapacidades emitidas por el área de Salud ocupacional de la empresa. A nivel legal, se revisaron documentos como la resolución 2646 del 2008 emitida por el mismo Ministerio.

La intervención se realizó en el marco del instructivo de aplicación exigido por el ministerio de protección social. Se inició la implementación del programa con una reunión informativa con el jefe de recursos humanos, jefes y supervisores de las áreas, explicando beneficios y metodología del programa. La muestra fue seleccionada a conveniencia – antigüedad de la empresa. Para el desarrollo de la fase de diagnóstico, se invitó al personal por área, a través del jefe/supervisor. Antes de la aplicación de los cuestionarios, se informó verbalmente el objetivo del programa y se solicitó el consentimiento individual, a través de una carta. Posteriormente, se leyó el instructivo y se inició con la aplicación de los instrumentos, contando con grupos de 20 personas.

RESULTADOS

1. DISEÑO DEL PROGRAMA

PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL EN AVÍCOLA EL MADROÑO S.A

JUSTIFICACIÓN

El diseño e intervención del programa de Calidad de Vida Laboral, se sustenta en el marco legal de la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de protección social, y de esta manera contribuye a la disminución de accidentes de trabajo, ausentismo y procesos disciplinarios, mediante la aplicación de la Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosociales (intralaboral y extralaboral), ayudando al mejoramiento de la calidad del producto, desempeño y productividad de los empleados. A nivel metodológico, se presenta un procedimiento claro y apropiado para la cultura empresarial de Avícola el Madroño S.A, donde se identifica, previene, interviene y se hace seguimiento de los factores psicosociales y sus efectos en la población del área de producción.

OBJETIVOS

Objetivo General

Disminuir los factores de riesgo psicosocial del área de Producción en Avícola el Madroño S.A a través del Programa de Calidad de Vida Laboral.

Objetivos Específicos

- Ejecutar el Programa de Calidad de Vida en Avícola el Madroño S.A
- Evaluar el Programa de Calidad de Vida en Avícola el Madroño S.A

PROCEDIMIENTO:

FASE DE DIAGNÓSTICO

Objetivo: Identificar las necesidades que conduce al desarrollo y ejecución de cada una de las fases del programa de Calidad de Vida Laboral.

Lo que implica la ejecución estrategias tales como:

-Sensibilización: Se reflexiona sobre la importancia de crear condiciones de trabajo que promuevan la salud y el bienestar de los operarios de la planta, a través de la participación activa en el desarrollo del programa.

-Reunión Informativa: Establecer una comunicación directa con las altas directivas mostrando la realidad, informando y generando una predisposición positiva hacia el programa, motivando y creando apoyo en el direccionamiento de las acciones a desarrollar.

Acciones:

-Reunión con Jefe de Gestión Humana para establecer la planeación de la ejecución del programa.

-Reunión informativa con supervisores/jefes con el objetivo de contextualizar el procedimiento y validar el cronograma de aplicación del instrumento, de acuerdo a los turnos de la planta.

Estas estrategias se llevan a cabo con la utilización de recursos como:

- Presentación Power Point sobre el programa.

-Evaluación de los Factores Psicosociales en el Trabajo: Identificar los factores psicosociales extralaborales e intralaborales, a través de la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales.

La medición cuantitativa, consta de una herramienta validada por el Ministerio de la Protección Social, que permitirá cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales, focalizando los planes y acciones dirigidas a la prevención y control de estos factores de riesgo.

En este caso se tienen en cuenta las siguientes herramientas, donde se inicia con la aplicación de:

Cuestionario Intralaboral forma A y B.

Cuestionario Extralaboral

Ficha de datos generales

Para las áreas que representan riesgo psicosocial alto- muy alto se tendrá en cuenta el:

Cuestionario de estrés, que permite identificar los síntomas fisiológicos, de comportamientos sociales y laborales, intelectuales y psico-emocionales del estrés.

La medición cualitativa: permite identificar y profundizar en las percepciones las personas y grupos sobre las causas de los factores psicosociales y sus efectos. En este caso se tienen en cuenta las siguientes herramientas: análisis psicosocial del puesto de trabajo, entrevistas semi-estructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Villalobos 1996, 2005 y 2010). Los anteriores formatos se podrán encontrar en la página del Ministerio de Protección Social.

Análisis psicosocial del puesto de trabajo: Metodología de recolección de información sobre una o varias dimensiones psicosociales intralaborales a través de observación directa y de entrevista semiestructurada. Tiene como fin describir las dimensiones y valorar el grado de riesgo y evaluar los niveles de riesgo de factores psicosociales intralaborales relacionados con siete dimensiones del dominio demandas del trabajo, estas son:

- Demandas cuantitativas.
- Demandas de carga mental.
- Demandas emocionales.
- Exigencias de responsabilidad del cargo.
- Demandas ambientales y de esfuerzo físico.
- Demandas de la jornada de trabajo.
- Consistencia del rol.

Entrevistas semi-estructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral: forma de entrevista que suministra pautas para explorar de forma más específica los factores psicosociales intralaborales. Esta metodología tiene como objetivo reunir información relevante, confiable y válida sobre factores psicosociales intralaborales. Se trata de una forma de entrevista flexible, ya que permite al entrevistador utilizar la guía completa o de manera modular, y ajustar las preguntas según lo demande la situación, el contexto o perfil del entrevistado, con tal de que no se cambie su sentido. (Ministerio de Protección Social, 2010)

La forma como está diseñada permite al entrevistador efectuar preguntas complementarias del tema, así que es posible sondear puntos críticos con el fin de ampliar o mejorar la comprensión de la dimensión psicosocial estudiada.

Grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral: grupo en el que se promueve la discusión organizada sobre una temática específica en la que se desea profundizar. Permite acercarse a la vivencia y percepción de los participantes a través del discurso e interacción que se establece entre ellos (argumentaciones,

interpelaciones y contra-argumentaciones), que tiene como objetivo grupo en el que se promueve la discusión organizada sobre una temática específica en la que se desea profundizar. Permite acercarse a la vivencia y percepción de los participantes a través del discurso e interacción que se establece entre ellos (argumentaciones, interpelaciones y contra-argumentaciones), que tiene el objetivo de Evaluar los niveles de riesgo de factores psicosociales intralaborales relacionados con dos dominios: (1) liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y (2) recompensas. Para el primer dominio, esta herramienta permite evaluar tres dimensiones: Características del liderazgo, Retroalimentación del desempeño, Relaciones sociales en el trabajo. (Ministerio de Protección Social, 2010)

Para el segundo dominio, esta herramienta permite evaluar dos dimensiones: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, y Reconocimiento y compensación.

FASE DE DISEÑO

Objetivo: Analizar y diseñar el plan de intervención grupal teniendo en cuenta los resultados de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral aplicados a la muestra representativa.

-Análisis de resultados: En cuanto al perfil grupal de cada área, se identifican los factores expuestos por cargos en el área y en toda la organización, con el objetivo de brindar prioridad en las acciones de intervención y en el diseño de un plan de intervención.

- Diseño de un Plan de Intervención: Mediante el análisis de los resultados de los factores de riesgo psicosocial, se identifican las principales intervenciones según las variables evaluadas para el diseño de un plan de intervención grupal.

FASE DE IMPLEMENTACIÓN

Objetivo: Ejecución de los planes de intervención de acuerdo a los niveles de riesgo.

- Socialización de Resultados: Información sobre los resultados de los factores de riesgo psicosociales encontrados en la planta de beneficios de Avícola el Madroño S.A

El informe se da conocer a las distintas jerarquías de la organización

Alta Dirección: Se presentará la información general y los resultados, con el compromiso de tomar decisiones, diseñando y asumiendo políticas administrativas y financieras.

Jefes de áreas: Se informará los riesgos y las soluciones e intervenciones indicadas por la alta dirección.

Operarios: Se dará a conocer el diseño del programa de Calidad de Vida Laboral en Avícola el Madroño.

-Focalización de la Intervención: Prioriza la intervención de los factores psicosociales, de acuerdo a los efectos negativos sobre los empleados.

INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

El objetivo principal de esta estrategia es intervenir los factores psicosociales, de acuerdo a los efectos negativos sobre los empleados, por lo tanto se estableció tres niveles de intervención, incluyendo en cada uno de ellos los factores extralaborales, intralaborales e individuales.

- **INTERVENCIÓN PRIMARIA:** Orientada a eliminar o minimiza los riesgos psicosociales. A continuación se plantean las acciones de intervención de acuerdo a los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

Factores Extralaborales:

Brindar espacios de recreación a nivel familiar, con ayuda de la caja de compensación (CAJASAN)

- Concurso de talento para los hijos de los empleados (música, pintura, etc.)
- Campeonato deportivo para los hijos de los empleados
- Celebración del día de la familia.
- Jornada de Capacitaciones enfocadas:
 - Tiempo fuera del trabajo, se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender personales o domesticas y realizar actividades de recreación.
 - Comunicación y relaciones interpersonales, enfatizar en las cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.
 - influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.

Factores Intralaboral

Teniendo en cuenta los procesos del Departamento de Gestión humana, se diseñan las siguientes acciones:

Modelo de Gestión por Competencias

Enfocado en la revisión y actualización del modelo de Gestión por Competencias, con el objetivo de alinear los procesos de inducción, re inducción y entrenamiento.

Medidas Preventivas Generales

Mecanismos de Resolución Pacífica de Conflictos: Se requiere diseñar Capacitaciones Teórico-Prácticas enfocadas en el desarrollo de competencias de Gestión Humana donde los líderes cuenten con:

Dominio en Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:

Modificando los sistemas de liderazgo en los que primen las habilidades para manejar los conflictos de forma adecuada, orientando la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, participación, motivación, apoyo, interacciones y comunicación con sus colaboradores.

Fomentar la estabilidad en el empleo y retroalimentación del desempeño, informando al trabajador la forma como realiza su trabajo, esta información permite identificar las fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.

Dominio de Control sobre el trabajo:

Evitando conflictos y ambigüedad de rol, definiendo y comunicando el papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente entorno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa

Fomentando los cambios en la cultura de la empresa que favorezcan la correcta resolución de conflictos, teniendo control del trabajador sobre su propio trabajo con capacidad de decisión y autonomía, además integrando y apoyando al grupo, destacando la posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral. Teniendo en cuenta:

Las características y calidad de las interacciones entre compañeros.

El apoyo social que se recibe de compañeros.

El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común)

La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración) (Ministerio de Protección Social, 2010)

Promoviendo la participación y manejo del cambio, orientando los mecanismos organizacionales a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados.

Según el Ministerio de la Protección Social (2010) define, Dominio de Demandas del Trabajo:

-Seguimiento y control demandas ambientales y de esfuerzo físico:

Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar del trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen al individuo un esfuerzo de adaptación.

-Fomentar una adecuada influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral:

Cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo impactan la vida extralaboral y esto afecta negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

-Buen desempeño en el puesto de trabajo:

Incluir actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.

- **INTERVENCIÓN SECUNDARIA:** tiene como objetivo ayudar a los empleados a desarrollar unas habilidades útiles para reconocer y gestionar sus reacciones frente a situaciones que genera tensiones.

A continuación se describe las acciones de acuerdo los tres factores:

Factores Extralaborales

- Desarrollo de cursos de formación para el grupo familiar de los funcionarios, orientados a temas como: pareja, separación, crianza, procesos de duelo, abusos en consumo de alcohol u otras drogas, entre otros.

Factores Intralaborales

- Medición del estrés laboral, con un instrumento validado y con la orientación de un profesional que brinde mecanismos de control.

- **INTERVENCIÓN TERCIARIA:** Hace referencia al ejercicio del tratamiento, rehabilitación y preparación del retorno al trabajo:

Acciones de Intervención Nivel de Riesgo Alto-Muy Alto

-Análisis psicosocial del puesto de trabajo.

- Entrevistas semi-estructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

-Grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

-Aplicación Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010).

- **FASE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Objetivo: Evaluar el programa de Calidad de Vida Laboral en Avícola el Madroño S.A

-Aplicación Post del Instrumento: Iniciar un proceso continuo y permanente, evaluándose la metodología y realizando ajustes necesarios.

Se inicia el ciclo del programa, retomando cada una de las fases de manera ordenada.

-Evaluación del Programa: Acompañamiento en el desarrollo de las actividades y evaluar el programa a través de los indicadores

Fase de Diagnóstico:

Nombre del Indicador: Indicador de Gestión en la fase de Diagnóstico

Definición:

No Funcionarios evaluados x 100

Total de funcionarios en el área

Responsable: Líder del programa

Fase de Implementación:

Nombre del Indicador: Gestión en la fase de Implementación

Definición:

No de áreas Intervenidas x 100

No. total de unidades

Responsable: Líder del programa

Fase de evaluación y seguimiento:

Nombre del Indicador: Gestión de evaluación y seguimiento

Definición:

No. de personas con alto riesgo de factores psicosociales x 100

No. total de personas evaluadas

Responsable: Líder del programa

-Seguimiento: Realizar la verificación mensual del cumplimiento de las actividades y llevar a cabo reuniones de seguimiento.

-Evaluación del Programa, teniendo en cuenta la Eficiencia, Eficacia, Efectividad del desarrollo y alcances del programa.

-Informe Ejecutivo, realizar gestión y seguimiento a las acciones de intervención según los compromisos.

2. INTERVENCIÓN

Se desarrollaron las fases de diagnóstico, las cuales aportan a la continuidad del Programa de Calidad de Vida Laboral.

FASE DE DIAGNOSTICO

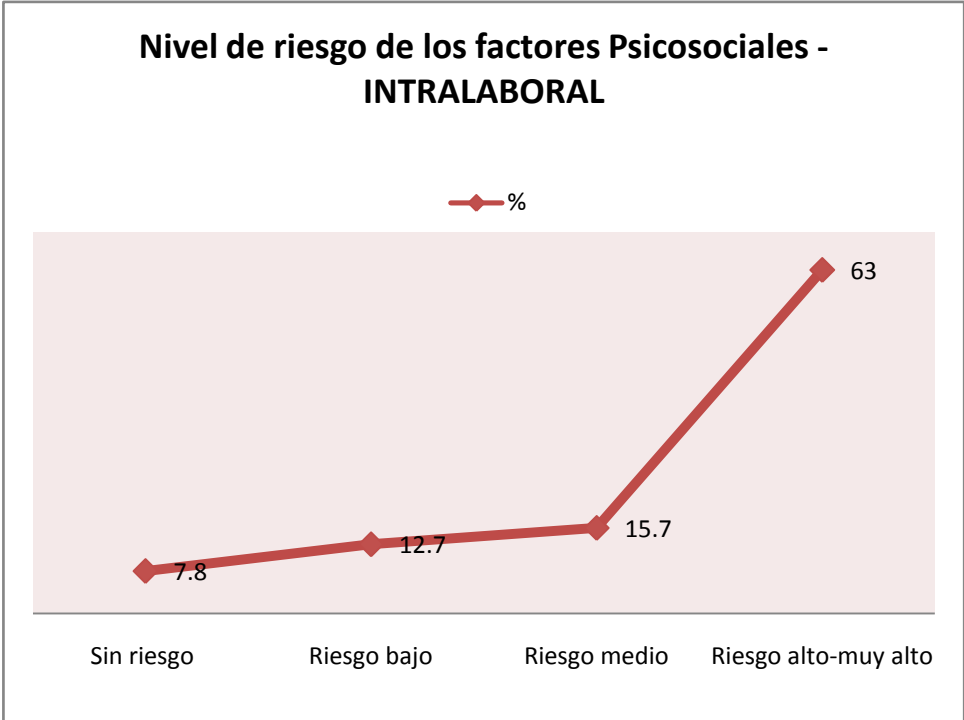
Se avanzó en las estrategias de sensibilización, la reunión informativa y la aplicación de la batería de evaluación de factores de riesgo psicosocial.

- **Sensibilización y reunión Informativa:** se contó con la participación de 25 jefes/supervisores de las diferentes áreas de la empresa, donde se informó sobre la importancia del programa y la planeación de la aplicación de la batería.

- **Evaluación de los Factores Psicosociales en el Trabajo**

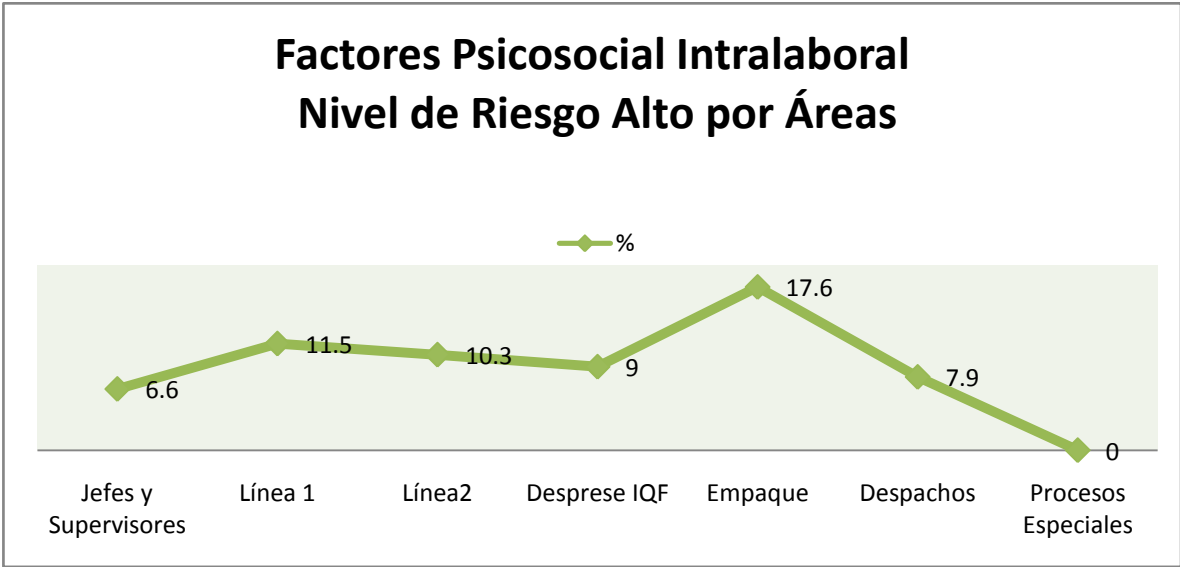
Factores de Riesgos psicosocial Intralaboral

A partir de la aplicación de la batería a la muestra, se evidencia en la Grafica 1. que el 63% las personas se encuentran en un riesgo alto-muy alto, el 15,7% a riesgo medio, el 12.7% a riesgo bajo y el 7.8% sin riesgo.



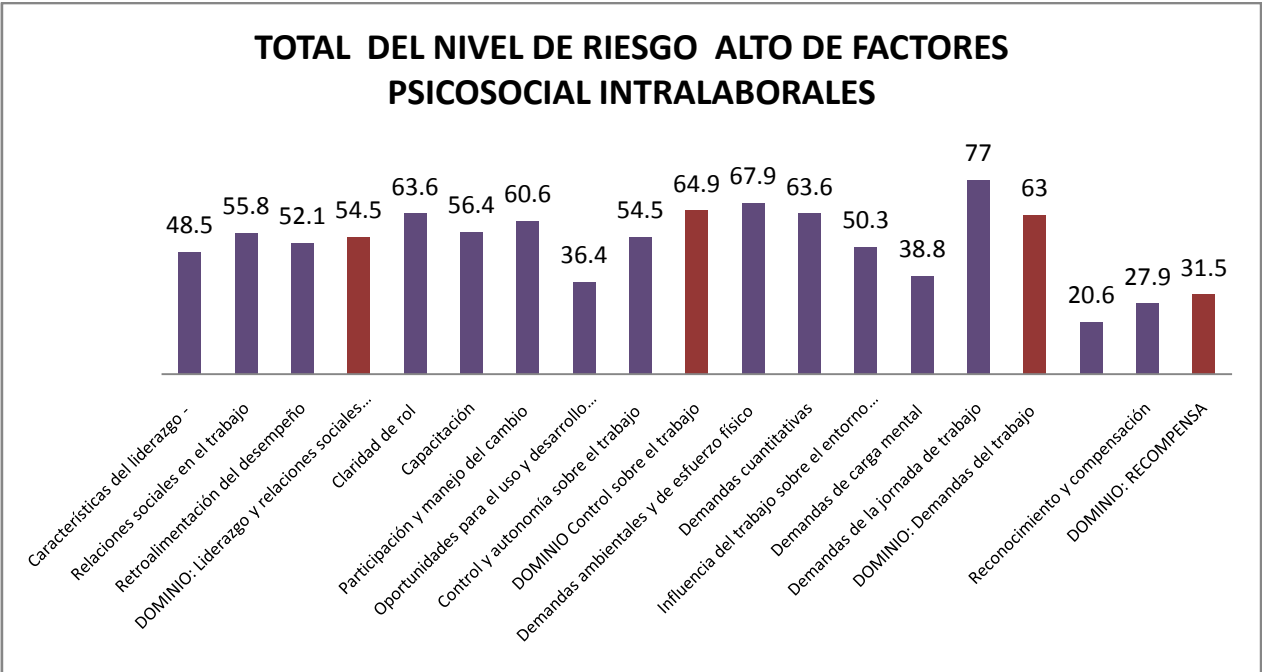
Grafica 1. Nivel de riesgo de los Factores Psicosociales Intralaboral de la muestra.

En esta misma línea, se evidencia en la grafica 2, que las áreas más afectadas por los factores Intralaborales, están los jefes y supervisores un 6.6%, el línea 1 un 11.5%, línea 2 un 10,3%, en Desprese un 9%, en Empaque un 17.6%, en Despachos un 7.9% y en procesos especiales no se presentan factores de riesgo.



Grafica 2. Nivel de Riesgo muy alto de los Factores Psicosociales Intralaboral por área

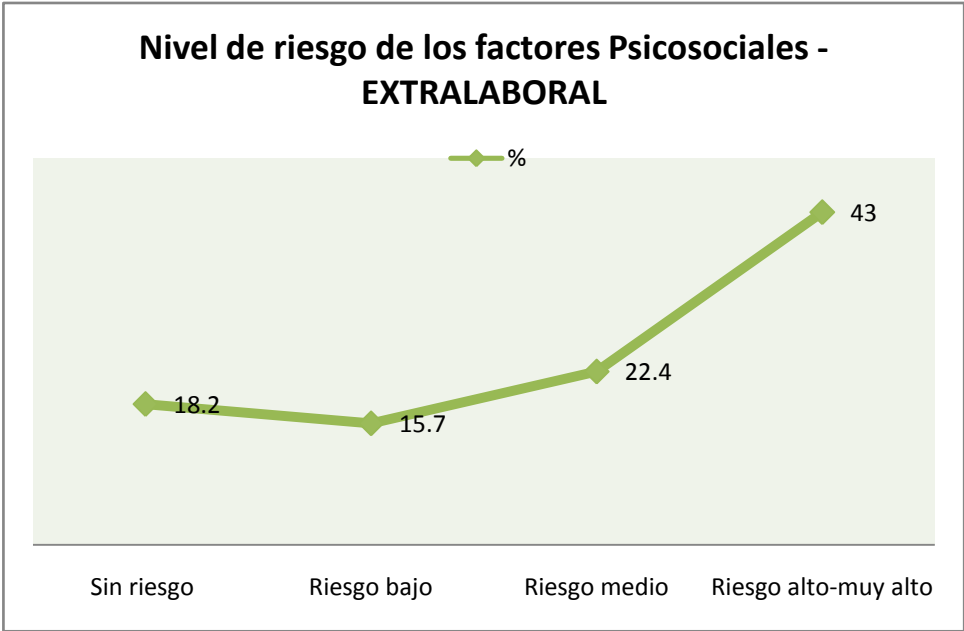
Al profundizar los anteriores resultados, se observa en la Grafica 3, que los dominios intralaborales con riesgo alto-muy alto se encuentra, Liderazgo y relaciones laborales con 54,4%, Control sobre el trabajo 64.9% y las Demandas del trabajo con 63%, en cuanto a los dominios con riesgo alto- muy alto se evidencia que las relaciones sociales en el trabajo con un 55.8%, retroalimentación al desempeño con 52.1%, Claridad del rol con 63,6%, capacitación con 56,4%, participación y manejo al cambio 60,6%, demandas ambientales y de esfuerzo físico 67,9% e influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral 50.3%.



Grafica 3. Relación porcentual entre los dominios y el nivel de riesgo muy alto de los factores Psicosociales Intralaborales

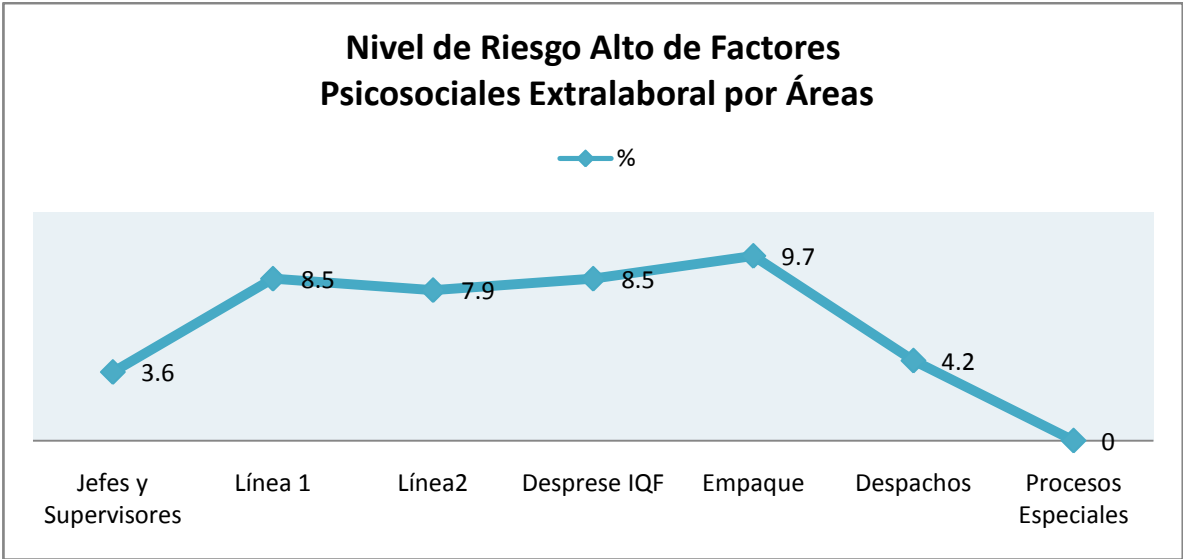
Factores de Riesgos psicosocial Extralaboral

A continuación se especifican los resultados arrojados en los factores de riesgo psicosocial Extralaboral. En la grafica 4, se evidencia a nivel general que el 43% de la muestra presenta un riesgo alto-muy alto, el 22.4% en un riesgo medio, 15% el riesgo bajo de 15.7% y sin riesgo el 18.2%.



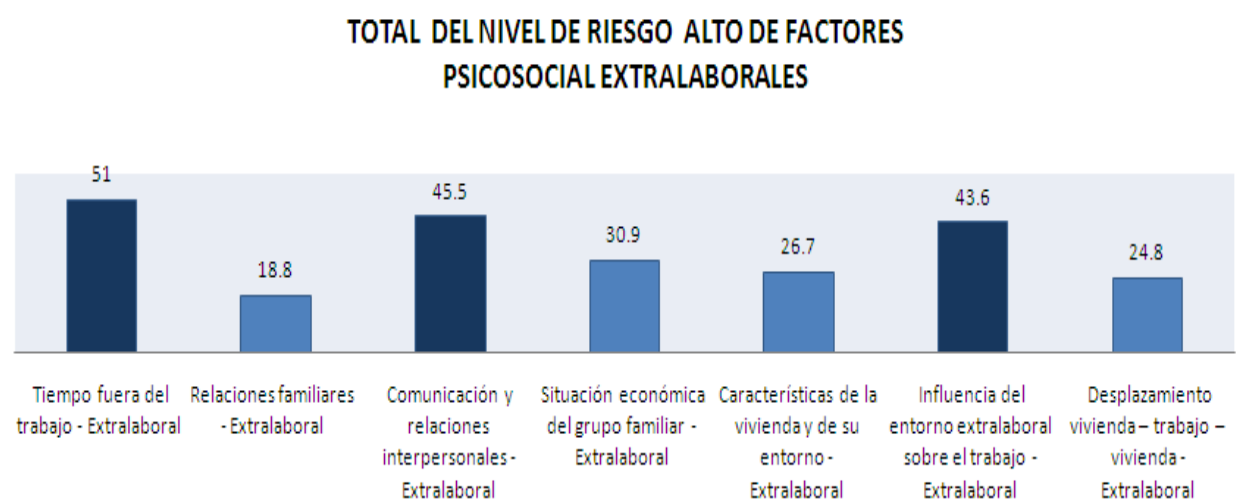
Grafica 4. Relación porcentual entre el nivel de riesgo de los factores Psicosociales Extralaboral y la muestra evaluada.

En este mismo nivel de riesgos alto-muy alto, se identifica en la Grafica 5, que las áreas más afectadas son empaque de 9.7%, en Desprese y línea 1 de 8.5%, en línea 2 de 7.9%, Despachos 4.2 %, Jefes y supervisores de un 3.6% y el área de procesos especiales no presenta riesgo extralaboral.



Grafica 5. Nivel de Riesgo muy alto de los Factores Psicosociales Extralaboral por área.

Finalmente, se evidencia en el gráfico 6. que las dimensiones más afectadas dentro de los factores de riesgo extralaboral alto-muy alto, el 51 % el tiempo fuera del trabajo, el 45,5% la comunicaciones y relaciones interpersonales y el 43.6% la Influencia del entorno extralaboral.



Grafica 6. Relación porcentual de las dimensiones de los Factores Psicosociales Extralaboral y el nivel de riesgo alto muy alto

No se evidencia resultados individuales, teniendo en cuenta la importancia de mantener la confidencialidad de los resulatdos obtenidos en el estudio.

DISCUSIÓN

Este proyecto pretende ayudar al diseño y la implementación del programa de Calidad de Vida Laboral en Avícola el Madroño S.A. Se ha tenido en cuenta dentro del marco legal, las exigencias emitidas por el Ministerio de Protección Social, a través de la resolución 2646 del 2008, por la que se aporta a nivel organizacional las responsabilidades en la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

El objetivo principal de este proyecto fue diseñar e intervenir en el programa de Calidad de Vida Laboral en Avícola el Madroño S.A. Se inició con el diseño del programa, definido por Pérez y Carrillo (2000) “como un proceso que requiere de la realización de un conjunto de actividades para alcanzar un objetivo”. Los resultados muestran que el programa está constituido por 5 fases, dentro de las cuales se establecieron diferentes estrategias, tales como: sensibilización, reunión informativa, aplicación de los instrumentos, análisis de resultados, diseño del plan de intervención, entre otras, que orientan al cumplimiento del objetivo principal.

Dentro del estudio, se logro avanzar en la intervención del programa, específicamente en la fase de Diagnóstico, se logró la sensibilización, la aplicación de los instrumentos a la muestra y el análisis de resultados. En este caso, como lo plantean Schaufeli y Kompier (2002), existen factores importantes para la intervención, tales como: el abordaje sistemático, un diagnostico adecuado, la combinación de varias medidas de intervención (centradas en la persona y en el trabajo), una metodología participativa (involucrada al trabajador) y el apoyo de la alta gerencia.

Al medir las condiciones intralaborales y extralaborales de los operarios, siendo entendidas las condiciones intralaborales como aquellas características del trabajo y de la organización que influyen en la salud y el bienestar del individuo. Las condiciones extralaborales comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. (Ministerio de Protección Social, 2011).

En la fase de diagnostico y análisis de resultados, se encontró dentro de los factores Intralaborales, el 63% de la muestra presentan un nivel alto-muy de riesgo, donde las persona identifican falencia en características del liderazgo 48,5%, en las relaciones sociales en el trabajo el 55,8%, en la claridad del rol 63,3%, capacitación el 56,4%, la

participación y manejo al cambio 60.6%, control y autonomía sobre el trabajo 54,4%, demandas ambientales y de esfuerzo físico 67.9%, demandas cuantitativas 63.3% e influencia del trabajo sobre el entorno 50.3%.

De acuerdo a lo anterior se generan situaciones de ambigüedad e incertidumbre, reduciendo los mecanismos de adaptación del empleado, lo que podría derivarse en problemas de salud y una menor satisfacción en el trabajo (Cifré et al., 2000). De forma análoga, una situación conflictiva, tiene como efecto inmediato una reducción de la eficacia organizativa y de la satisfacción laboral (Cifré et al., 2000; Cuenca, 2002) Igualmente el nivel de riesgo alto en los factores intralaborales conllevan a la falta de expectativa por crecer profesionalmente asociándose negativamente con la satisfacción Laboral (Morales et al., 2005), y por último la comunicación se ha considerado como un elemento central en el funcionamiento eficaz de una organización, influyendo en la productividad, satisfacción y salud de los trabajadores, pudiendo provocar su déficit o mala gestión, problemas que reducen el bienestar y que derivan en conflictos interpersonales (Isla et. Al, 2004)

Los resultados que se han obtenido son coherentes con las investigaciones que subraya que la Carga Mental se relaciona con distintos problemas de salud, presentando en situaciones prolongadas síntomas de fatiga, somnolencia o cansancio. (González et al., 2005; Sebastián y del Hoyo, 2004) aparecen diferencias significativas en el conjunto de síntomas psicosomáticos incluidos en su estudio para aquellos trabajadores con elevadas ganancias(Carga Mental alta) destacando la irritabilidad, los dolores de cabeza, problemas digestivos, alteración del sueño y bajo estado de ánimo. En relación con el ausentismo, los resultados parecen indicar que la Carga Mental prolongada puede tener repercusiones negativas en los procesos de enfermedad que exigen incapacidad laboral (Sebastián y del Hoyo, 2004).

Entre las condiciones que favorecen una mayor motivación interna de los trabajadores se pueden citar distintos elementos que tienen que ver con las Demandas Cuantitativas: significación del trabajo, posibilidad de aplicar sus conocimientos y habilidades en el puesto, iniciativa y retroalimentación. En la percepción de utilidad e importancia del trabajo influyen las capacidades y habilidades necesarias para su desempeño, la realización de unidades de trabajo completas y la importancia de las tareas realizadas (Hackman y Oldham, 1980)

En cuanto a las demandas del trabajo que se presenta en Avícola el Madroño S.A un 63% de nivel de riesgo, ya que la organización se caracteriza por una producción en cadena, cuyo funcionamiento implica una serie de tareas repetitivas y monótonas; por jornadas que superan las ocho horas diarias: escaso atractivo o contenido intrínseco de las ocupaciones.

Por lo anterior, este sector económico incluye un tipo de actividad donde los factores psicosociales de riesgo pueden afectar de manera importante la salud de los trabajadores.

Estos factores de riesgo psicosocial hacen referencia a las condiciones que se hallan presentes en las situaciones laborales y que están relacionadas con el Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo y demandas del trabajo que tienen capacidad para afectar el bienestar de los trabajadores.

Al no existir la claridad del rol, presentándose un factor de riesgo de 63.3% hace que se produzca una situación de ambigüedad continua dando lugar a una mayor amenaza para los mecanismos de adaptación del trabajador convirtiéndose en un importante estresor psicosocial (Cifré et al. 2000)

En cuanto a los factores de riesgo extralaboral, se encontró que el 43% de la muestra presentan un nivel alto- muy alto de riesgo, donde las persona identifican falencia en tiempo fuera del trabajo 51%, comunicación y relaciones interpersonales 45,5%, y la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo 43,6% .

Teniendo en cuenta el factor de riesgo extralaboral, indica un nivel de riesgo medio-alto este factor de riesgo causa, o podría causar, alteraciones moderadas pero manejables en la salud y el bienestar del trabajador (por ejemplo, síntomas que ocasionan molestia, malestar o fatiga frecuente), o en el entorno familiar del trabajador (por ejemplo, discusiones o conflictos frecuentes relacionados con el trabajo). (Villalobos, 2007)

Al presentarse niveles altos de factores de riesgo psicosocial el costo que asumen las organizaciones, (Hellriegel, 2009) no solo está relacionado el alto precio con la salud de las persona, sino también se ve afectado el costo de rentabilidad, donde se incluye el mal desempeño, ausentismo, altos índices de accidentes, de rotación, consumo excesivo del alcohol y drogas, comportamientos impulsivos y dificultad para comunicarse.

De esta forma el control sobre los factores de riesgo psicosocial, se realiza básicamente en dos niveles: las organizaciones y las personas, en quienes a su vez se trabaja sobre la prevención o sobre el control de las consecuencias. Las intervenciones en los factores de riesgo que afectan a la organización implican transformaciones en el contenido del trabajo, su organización, la tecnología, los sistemas de comunicación, las políticas de gestión y bienestar del talento humano, los esquemas de liderazgo, la cultura y las condiciones del medio ambiente físico de trabajo (Ministerio de la Protección Social, 2011)

Respecto a las diferencias que se dieron de los factores de riesgo intralaboral por áreas, puede concluirse que la comparación de los factores de riesgo (tanto intralaborales como extralaborales) y la información de la morbilidad, la de otros indicadores de presencia de riesgo y la percepción subjetiva de efectos, permite establecer prioridades y crear grupos homogéneos de vigilancia según riesgo, así como diseñar acciones de intervención focalizadas.

Lo anterior coincide con las teorías interaccionistas de González-Romá, Ramos, Peiró, Rodríguez y Muñoz (1995), cuando asumen que el clima es una percepción multidimensional, en cuanto a los estados psicológicos de bienestar y satisfacción laboral, hay que valorar como factores personales la antigüedad y la edad como variables que van a influir en el bienestar psicológico de los trabajadores.

En general, y de los resultados obtenidos, se puede deducir que los dominios que más afectan al bienestar psicológico (liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo y demandas del trabajo, tiempo fuera del trabajo, comunicación y relaciones interpersonales e influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo) de los trabajadores del presente estudio son las que presentan un nivel de riesgo alto-muy alto desarrolladas por la empresa. De todo ello se puede advertir que la incidencia de los factores de riesgo psicosocial se ve reflejada de diversa maneras, es por ello necesario contar con información que se encuentre en los departamentos de personal o recursos humanos, los índices de absentismo, los de rotación, número de accidentes (frecuencia, severidad y causa) y enfermedades profesionales registradas, porcentaje de incapacidades laborales y su correspondiente causa, registros de permisos (frecuencia, duración y causa), número de solicitudes de traslados, número y causa de faltas disciplinarias, frecuencia de robos y actos contra la organización, quejas, reclamaciones y rumores.

CONCLUSIONES

Se logró diseñar el programa de calidad de vida laboral Avícola el Madroño S.A a partir de la revisión de la literatura consultada y el análisis de los procedimientos y necesidades de la organización. Se caracteriza por ser dinámico, en la medida que integra y relaciona las variables del trabajo, del individuo y del entorno.

Se avanzo en la intervención, a través de la ejecución de la fase de Diagnostico, con la ejecución de las estrategias de sensibilización y aplicación de la batería validada por el Ministerio de la Protección Social a una muestra representativa de la organización.

Se realizó un análisis grupal de los resultados, donde se identifica que 62% de los trabajadores se encuentran en un nivel de alto riesgo de factores intralaboral, donde las siguientes dimensiones requieren ser intervenidas: relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, claridad de rol, capacitación, participación y manejo al cambio, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas cuantitativas, e influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral. Así mismo, el 50% presentan un alto riesgo de factores extralaboral, por afectación en las dimensiones: tiempo fuera del trabajo, comunicación y relaciones interpersonales e influencia del entorno extralaboral.

La sostenibilidad y la aplicabilidad del programa dependerán de la importancia y el apoyo brindado por las altas directivas, comprendiendo la importancia de fortalecer procedimientos organizativos.

SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES

Se hace necesario dar continuidad a la intervención de todas las fases del programa e implementar de intervención, orientadas a la promoción, prevención y mejoramiento de las condiciones de salud de los trabajadores.

En la fase de intervención, se requiere tanto un plan de intervención grupal como individual, de esta forma aportar en la focalización del problema y en el diseño de acciones más efectivas, que están afectando el desempeño de todo un grupo.

El programa debe ser un espacio no solo destinado para cambiar a los individuos, sino considerar que es responsabilidad de todos transformar el lugar de trabajo en un ambiente saludable.

El área de Gestión Humana debe mirarse desde un enfoque estratégico, en este caso integrar los procedimientos de selección, formación, evaluación de desempeño, entre otros hacia un mismo objetivo, el mejoramiento de calidad de vida de los trabajadores. Así mismo, ser líderes en la comunicación de los resultados a las altas directivas de la organización, con el objetivo de enmarcar el programa dentro de una política y la cultura de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anderson, D & Sweeney.D.J. (2008). Estadística para administración y economía. (Cengage Learning Ed., pp. 381) México.
- Benavides, F., Ruiz, C. y García, A. (2000). Trabajo y Salud. En F. G. Benavides, C. Ruiz-Frutos y A.M. García (Eds.), *Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales* (pp. 37-48). Barcelona: Masson
- Cirujano A. 2000. La evaluación de riesgos laborales. Mapfre Seguridad (Madrid) Primer Trimestre; 20(79):3-20.
- Chu, Cordia. De una promoción de la salud en el lugar de trabajo hacia la gestión integradora de la salud en el lugar de trabajo: Tendencias y evolución. En: Gohnet Red Mundial de Salud ocupacional. Boletín 6 de 2003. 2 p.
- Cifré, E., S. y Sandoval, M. (2000). *Demandas y características del trabajo como productor de la salud mental en el trabajo*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 16 (3), 243-258.
- Cuenca, R. (2001) La información y la comunidad como actuación preventiva. Ver en :<http://www.mast.es/publica/catalogo05/unidades/07higiene.pdf>
- European Agency for Safety and Health at Work. Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities; 2007.
- García, A., Benavides, F. y Ruiz-Frutos, C. (2000). Salud Laboral. En F. G. Benavides.,C. Ruiz-Frutos y A.M. García (Eds.), *Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales* (pp. 45-58). Barcelona: Editorial Masson.
- Gonzalez, J.L, Moreno, B. y Garrosa, E. (2005). *Carga mental y fatiga laboral*. Madrid. Pirámide.
- González-Romá, V.; Ramos, J.; Peiró, J.; Rodríguez, I. y Muñoz, P. (1995): “Formación del clima de los equipos de trabajo e interacción social”, R. Zurriaga y M.D. Sancerni (Dir.). *Experiencias laborales en organizaciones de trabajo*, págs. 65-78, Editorial NAU Llibres, Valencia.
- Hackman, J.R y Oldham, G.R. (1980).Work redesign. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Hellriegel, Don. Comportamiento organizacional. 12 ed. México D.C.: Cengage Learning Editores, 2009. p. 201.

- Isla, R (2004) Factores organizacionales y psicosociales implicados en el acoso psicológico en el trabajo. 3 International Conference on Occupational Risk Prevention. Junio. Santiago de Compostela
- Karasek, R. y Theorell, T. Healthy Work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life. Estados Unidos: Basic Books. 1990.
- Levi, L. (2002). The European Comission's Guidance On Work Related Stress: From Words To Action. *Newsletter of the European Trade Union Technical Bureau for Health and Safety. Stress at Work*. No 19-20.
- Morales, S. (2005) Actas del II *Simposium Internacional de Prevención de Riesgos Profesionales y Salud Ocupacional*. Diciembre. Santiago de Chile.
- Martínez, S. y Hernández A. Necesidad de estudios y legislación sobre factores psicosociales en el trabajo. [en línea]. En: Revista Cubana salud Pública. 2005. 31 (4). <http://bvs.sld.cu/revistas/spu/vol31_4_05/spu13405.htm> [citada en 16 de Junio de 2011]
- Mejía, J.H. (2000). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Estudio descriptivo del accidente de trabajo mortal en Colombia periodo 1999 – 2000.
- Ministerio de la Protección Social. (2011). Colombia. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.
- Ministerio de la Protección Social. Colombia. Decreto 1832 de 1994.
- Ministerio de la Protección Social. Colombia. Decreto 1567 de 1998.
- O.I.T. Organización Internacional del Trabajo (2003). Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo: *estudio detallado para la discusión con miras a la elaboración de un plan de acción sobre dichas actividades*. 91ª. Conferencia Internacional del Trabajo. Suiza.
- Parra, M. (2003). Conceptos básicos en salud laboral. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo, OIT. Parra, M. Conceptos básicos en salud laboral. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo. Central [en línea] <<http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ser/ser009.pdf>> [citado en 20 de Mayo de 2011]
- Pérez, B. & Carrillo. E. (2000). Desarrollo local: manual de uso. (ESIC Ed., pp.129). Madrid.
- Sebastián, O., & Del Hoyo M.Á. (2002). *La carga mental de trabajo*. Centro Nacional de Nuevas Tecnologías. Madrid. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Servicio de Ediciones y Publicaciones. INSHT Madrid.

- Shaufeli, Wilmar, Kompier, Michiel. Managing job stress in the Netherlands. Tutb newsletter. [en línea] Septiembre 2002. pp. 19-20. <<http://hesa.etui-rehs.org/uk/newsletter/files/2002-19p31-38.pdf>> [citado en 20 de Mayo de 2011].
- Villalobos G. 1997. Programa de Vigilancia Epidemiológica de Factores Psicosociales. Bogotá: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social–Colombia.1999. Identificación y evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: Congreso del Consejo Colombiano de Seguridad. 2001.
- Villalobos, G. Programa de Vigilancia Epidemiológica de Factores Psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. En: Revista Ciencia & Trabajo. [En línea]. No. 14. 2005. <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/14/Pagina%20197.PDF>. [Citado en 24 de Mayo 2011]
- Villalobos, G. Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológico de factores psicosociales en el trabajo. [en línea]. 2007. <http://www.serviprevencia.org/IMG/pdf/SVE_Fact_Psicosociales_CARLUMA_1.pdf>. [citado en 24 de Mayo de 2011]
- Villalobos Fajardo, G. Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Tesis doctoral para la obtención del grado científico de Doctor en Ciencias de la Salud. Escuela Nacional de Salud Pública- La Habana Cuba. 2005.

ANEXOS

ANEXO 1

Fecha de aplicación: _____

FICHA DE DATOS GENERALES

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

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

1. Nombre completo:

2. Sexo

Masculino

Femenino

3. Año de nacimiento:

4. Estado Civil:

Soltero (a)	
Casado (a)	
Unión Libre	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	
Sacerdote/ Monja	

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

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

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual

Ciudad/Municipio	
Departamento	

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

1__ 2__ 3__ 4__ 5__ 6__ Finca__ No sé__

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

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

11. Lugar donde trabaja actualmente

Ciudad/Municipio	
Departamento	

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

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

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

--

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

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

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

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

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

--

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

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

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

--

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

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

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 2

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL INTRALABORAL
FORMA A

FECHA: _____

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

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

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

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

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

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					

18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

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

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

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					
----	--	--	--	--	--	--

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

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

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

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

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

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					

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

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

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

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

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la					

	empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					

Soy jefe de otras personas en mi trabajo: SI_____ NO_____

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

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

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

ANEXO 3

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL INTRALABORAL
FORMA B

FECHA: _____

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

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

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

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

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
--	--	---------	--------------	---------------	------------	-------

38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					

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

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

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

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

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

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

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

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

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

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

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

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

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

ANEXO 4**CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIALES EXTRALABORALES****FECHA:** _____

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

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

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

14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					

16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 5



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Después de haber recibido toda la información referente al propósito, procedimiento, beneficios y riesgos del programa sobre Los Factores de Riesgo Psicosocial en la Avícola el Madroño. Manifiesto libre, consciente, y voluntariamente con la capacidad legal para consentir dicha participación en el proyecto investigativo.

En constancia firmo este documento de consentimiento informado, en la ciudad de _____ el día _____ del mes de _____ del año _____

Nombres y apellidos: _____

Firma: _____

C.C:

ANEXO 6







ANEXO 7

CUESTIONARIO
FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL
AVÍCOLA EL MADROÑO S.A.

www.elmadrono.com
Natalia Fuentes Alvarado
Psicóloga Pasante
Universidad Pontificia Bolivariana

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES DE RIESGO

**Condiciones psicosociales cuya
identificación y evaluación
muestra efectos negativos en la
salud de los trabajadores o en el
trabajo.**



- **Condiciones del Trabajo**
- **Organización del Trabajo**
- **Contenido del Trabajo**



CLASIFICACIÓN DE RIESGOS

- **Físicos**
- **Químicos**
- **Biológicos**
- **Ergonómicos**
- **Psicosociales**

**SALUD
OCUPACIONAL**

Puesto de trabajo y del entorno del trabajo:

- Como las funciones laborales,
- Las relaciones interpersonales en el trabajo
- El diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, su variedad, significado, alcance, carácter repetitivo, etc.)

Entorno existente fuera de la Organización (por ejemplo exigencias domesticas y aspectos del individuo , como la personalidad y las actitudes), que pueden influir en la aparición del estrés.



ESTRÉS



OBJETIVO

- Obtener información sobre factores de riesgo psicosocial que afectan a los operarios de la planta de Lebrija.



Cuestionario para la Medición de los Factores de Riesgo Psicosociales

- **Identificar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de la empresa Avícola el Madroño S.A**
- **Diagnosticar los riesgos psicosociales a los que están expuestos el RRHH de la empresa Avícola el Madroño S.A.**

JUSTIFICACIÓN

- **Reducir los riesgos psicológicos y biológicos llamados estrés que repercuten en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.**
- **Según Resolución 2646 de 2008**



METODOLOGÍA

- Seleccionar una muestra aleatoria para la aplicación del instrumento.
- Dar a conocer en que consiste y de que forma se aplica el instrumento.
- Aplicación del Instrumento “*Batería de factores de riesgos psicosociales*”.