

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA AVÍCOLA AVIDESA  
MAC POLLO S.A.

LUZ ADRIANA GARCIA ALVAREZ

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
FACULTAD DE PSICOLOGIA  
BUCARAMANGA 2015



EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA AVÍCOLA AVIDESA  
MAC POLLO S.A.

LUZ ADRIANA GARCIA ALVAREZ

PS. CAROLINA DIAZ

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
FACULTAD DE PSICOLOGIA  
BUCARAMANGA 2015

## Contenido

<b>Resumen</b> .....	¡Error! Marcador no definido.
<b>Abstract</b> .....	5
<b>Introducción</b> .....	7
<b>Objetivos</b> .....	9
Objetivo general .....	9
Objetivos específicos .....	9
<b>Marco Teórico</b> .....	9
<b>Metodología</b> .....	17
<b>Procedimiento</b> .....	18
Primera etapa: Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial .....	18
Segunda etapa: Socialización de Resultados y Creación del Plan de Intervención.....	20
Tercera etapa: Implementación del Plan de Intervención: .....	21
Cuarta etapa: Monitoreo: .....	22
<b>Instrumentos</b> .....	22
<b>Resultados</b> .....	23
<b>Discusión</b> .....	42
<b>Conclusiones</b> .....	45

Recomendaciones.....	47
Referencias .....	48

## RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

**TITULO:** EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA AVÍCOLA AVIDESA MAC POLLO S.A.

**AUTOR(ES):** LUZ ADRIANA GARCÍA ÁLVAREZ

**FACULTAD:** Facultad de Psicología

**DIRECTOR(A):** PS. CAROLINA DÍAZ

### RESUMEN

El objetivo de este trabajo fue evaluar el riesgo psicosocial presente en la planta de Alimentos de la empresa avícola Avidesa Mac Pollo S.A por medio de la batería desarrollada por el Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana, para dar cumplimiento a lo dictado en la ley 2646 de 2008. En la evaluación se dividió a la planta en cuatro grupos y al finalizar la tabulación se creó un plan de intervención para atender los factores con riesgo psicosocial alto y prevenir y promover un estilo saludable en el trabajo en los factores puntuados con riesgo bajo y medio.

### PALABRAS CLAVES:

Riesgo Psicosocial, Mac Pollo, Planta de Alimentos, Plan de Intervención.

V° B° DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

## GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

**TITLE:** PSYCHOSOCIAL RISK ASSESSMENT IN THE COMPANY AVIDESA MAC POLLO S.A.

**AUTHOR(S):** LUZ ADRIANA GARCÍA ÁLVAREZ

**FACULTY:** Facultad de Psicología

**DIRECTOR:** PS. CAROLINA DÍAZ

### ABSTRACT

The aim of this study was to evaluate the psychosocial risk present in the plant food by the company Avidesa Mac Pollo S.A with a battery developed by the Ministry of Social Protection and the Javeriana University, to fulfill the law 2646 Dictated on 2008. The plant was divided into four groups and at the end of the tabulation an intervention plan was established to address the high psychosocial risk factors and prevention and promotion of healthy working style, marked factors of low and medium risk.

### KEYWORDS:

Psychosocial risk, Mac Pollo, Plant Food, Intervention plan.

V° B° DIRECTOR OF GRADUATE WORK

## Introducción

El siguiente trabajo describe el proyecto de pasantía que se realizó para optar por el título de psicóloga en la empresa Avidesa Mac Pollo S.A, la cual cuenta con más de 50 años en el mercado y tiene como objetivo satisfacer las necesidades de sus consumidores ofreciendo la mejor calidad, servicio, variedad y precio en todos sus productos. Para esto, contempla como parte de su visión, el atraer, desarrollar y mantener el mejor talento humano. Precisamente es por esto que la empresa vela por innovar y mantener a sus empleados en un ambiente laboral óptimo y saludable, haciendo caso de las leyes y políticas establecidas a nivel nacional para cumplir con unos espacios laborales libres de riesgos tanto físicos, biológicos y psicológicos, por medio de campañas creadas y establecidas desde el área de gestión humana y el programa de riesgo social que pretende abarcar la totalidad de la empresa, comenzando por las plantas y zonas ubicadas en el área metropolitana de Bucaramanga y progresivamente extenderse a sus más de 3000 empleados a nivel nacional.

La importancia de una pasantía en riesgo psicosocial radica en que, las extensas rutinas laborales, la monotonía, el contacto con sustancias tanto químicas como ambientales, las relaciones interpersonales con los demás trabajadores que conforman una organización o empresa, entre otros, son factores que terminan por afectar la salud tanto física como mental de los trabajadores, quienes están expuestos constantemente a situaciones que alteran su rutina diaria. Es en este caso cuando se habla de los factores de riesgos psicosociales, por esto mismo, se requiere de un psicólogo pasante, que lidere y genere la creación y aplicación de programas personalizados para cada una de las áreas de

la empresa a intervenir, y logre así prevenir y controlar los riesgos psicosociales que se puedan presentar en el área laboral, garantizando con esto que el estilo de vida en el trabajo sea más saludable de lo que era en un principio.

## Objetivos

### Objetivo general

Identificar los factores de riesgos psicosociales en la planta de alimentos de la empresa Avidesa Mac Pollo S.A., para elaborar un plan de intervención que favorezca un estilo de vida saludable en el trabajo.

### Objetivos específicos

- Identificar los factores de riesgos psicosociales presentes en los trabajadores de la planta de Alimentos de Avidesa Mac Pollo S.A, a través de la aplicación de la Batería de Evaluación de Riesgo Psicosocial diseñada por la Universidad Javeriana y el Ministerio de Trabajo.
- Definir el plan de intervención por áreas de trabajo en la Planta de Alimentos, para prevenir y controlar los riesgos psicosociales que se detecten después de aplicar la batería.
- Monitorear periódicamente los factores de riesgos psicosociales, a través de comunicados internos en los que se evidencie la aplicación del plan de intervención propuesto para las diferentes áreas de la Planta de Alimentos.

## Marco Teórico

La OMS (1988) define los factores psicosociales como los estímulos que afectan al organismo a través de la percepción y la experiencia, lo que provoca que cada persona reaccione de un modo relativamente diferente a cada experiencia que se desarrolle en su

ambiente laboral, esto debido a la reacción recíproca o el desajuste entre las oportunidades y exigencias inherentes al medio y las necesidades, a las facultades y expectativas individuales. Por lo cual, los factores psicosociales influyen en la salud total de los trabajadores.

Sin embargo, la OMS (1988) también aclara, que aunque estos factores psicosociales afectan individualmente a las personas, es recomendable una intervención grupal, debido a que cuando la influencia de un factor psicosocial es amplia, afecta en una medida similar a un rango considerable de trabajadores.

Ahora bien, Moreno y Báez (2010) afirman que cuando los factores psicosociales de las empresas y las organizaciones son disfuncionales se convierten en *factores de riesgo o de estrés*, ya que afectan negativamente la salud y el bienestar de los trabajadores. Estos autores definen los riesgos psicosociales como los contextos laborales que habitualmente dañan la salud en el trabajador de forma importante, aunque en cada trabajador los efectos puedan ser diferentes.

Debido a estos factores se pueden generar consecuencias tanto físicas como mentales, es entonces cuando se habla de una enfermedad laboral, la cual es definida según la ley 1562 de 2012<sup>1</sup> en el Art. 4 como la “enfermedad contraída por la exposición a factores inherentes a la actividad laboral o el medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar”. Teniendo esto en cuenta, el Gobierno Nacional periódicamente emite

---

<sup>1</sup> El congreso de Colombia plantea la ley 1562 el 11 de julio de 2012.

una lista de las enfermedades que se consideran producto de los riesgos laborales. Sin embargo, la OMS (1988) aclara que las condiciones laborales inadecuadas no solo pueden ocasionar enfermedades profesionales específicas sino que también influyen en los elementos generales que determinan el estado de salud mental de un trabajador.

“Los factores psicosociales que inciden en el estrés laboral tienen que ver con las demandas de la situación o contexto laboral y con las características del individuo” (Reig, Vindel & Tobal, citados por Osorio, 2011), de acuerdo a la OMS (1988), cuando la reacción obtenida por el factor psicosocial sobre el individuo no es adecuada, se desarrollan mecanismos patógenos que pueden ser:

- Cognoscitivos: limitación en el campo visual, disminución de la capacidad de concentración, disminución de la creatividad, dificultad para tomar decisiones.
- Afectivos: ansiedad, angustia, fatiga mental, alienación, apatía.
- Conductuales: consumo excesivo de alcohol, tabaco u otras sustancias psicoactivas.
- Fisiológicos: relacionados con una persona, situación o enfermedad determinada.

A nivel mundial, acorde con la OIT (2003), se estima que 160 millones de personas sufren enfermedades relacionadas con sus trabajos y anualmente se presentan 270 millones de accidentes laborales tanto mortales como no mortales relacionados con actividades laborales. En Colombia, el Ministerio de la Protección Social (2007) realizó una primera encuesta para medir la morbilidad institucional y la discapacidad que aumentan la demanda

de los servicios de salud por parte de los trabajadores, en dicha encuesta se encontró que los trabajadores perciben una relación directa entre los accidentes laborales y los factores de riesgos psicosociales, por ejemplo la atención al público y el trabajo monótono y repetitivo, mientras que los accidentes no dependen del todo de otras variables, como la falta de experiencia o de maquinaria sin un adecuado mantenimiento. En la actualidad, según el Ministerio de Trabajo (2014), cada once horas y media fallece un trabajador a causa de un accidente laboral, y cada hora 62 personas sufren algún tipo de accidente relacionado con las tareas que desempeñan en sus empleos, en lo que se refiere a enfermedades laborales, se presentaron 10.246 casos confirmados en el año 2013.

En aras de mejorar la calidad de los empleados y de implementar un modelo de vida saludable en el trabajo, el Ministerio de protección social de Colombia (2008) estableció la resolución 2646 en la cual define los factores estresores, causantes de los riesgos psicosociales, de la misma manera establece como responsabilidad de las empresas la identificación y evaluación de estos factores para finalmente intervenir sobre ellas. También, el Congreso de Colombia en el año 2012 definió en el Art. 1 de la Ley 1562 la salud ocupacional como la “disciplina que debe prevenir los accidentes laborales y promover la salud de los empleados, manteniendo con esto un buen estado físico, mental y social de las personas en sus diversas áreas de ocupación”. A su vez, menciona el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, el cual tiene como objetivo la prevención y el control de los riesgos laborales.

En concordancia con lo anteriormente mencionado, el Código De Ética Para Los Profesionales De La Salud, redactado por la Comisión Internacional de Salud ocupacional (1991), declara las pautas éticas que deben tener en cuenta todos los profesionales de la salud ocupacional y carreras afines que puedan ejercer en pro de la investigación, el monitoreo y la aplicación de planes que satisfagan las necesidades de las empresas al momento de evitar accidentes relacionados con el trabajo y promuevan de este modo la salud de los trabajadores.

En Avidesa Mac Pollo, desde el año 2012 se está implementando el Programa Sistema de Vigilancia Epidemiológica del Riesgo Psicosocial para dar cumplimiento a lo mencionado en la normatividad legal de la resolución 2646 (2008) en la que se señala que los factores de riesgos psicosociales deben ser evaluados de manera tanto objetiva como subjetiva a través de una batería diseñada por el Ministerio de Trabajo y la Universidad Javeriana, para poder aplicar, intervenir y monitorear los factores de riesgos psicosociales, y así poder prevenir y disminuir las consecuencias generadas por las condiciones intra y extralaborales que puedan afectar la salud y el desempeño de los trabajadores de la empresa. Esta batería está siendo aplicada a las diferentes sedes que tiene la empresa en el área metropolitana, para así garantizar un total cubrimiento.

El equipo de trabajo para la creación de esta batería estuvo conformado por psicólogos con experiencia en la creación de pruebas psicotécnicas y profesionales en estadística, dirigidos por el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales de la Universidad Javeriana (Ministerio de Protección Social, 2010).

El Ministerio de Protección Social (2010), inicialmente trabajó con 25 profesionales certificados en investigación ética con seres humanos quienes realizaron una recopilación de la información necesaria para definir los factores de riesgos psicosociales a evaluar y la creación de una prueba piloto, la cual fue sometida a un proceso de ajustes necesarios para su validación y finalmente fue aplicada a una muestra de 2360 trabajadores, 1576 de ellos respondieron el formato A y 784 el formato B, estas pruebas se diferencian por la población objetivo de las mismas, lo que permitió analizar los indicadores de calidad de los ítems y el cálculo de su confiabilidad y validez, así como los baremos de interpretación de resultados para los formatos A y B .

La batería creada por el Ministerio de la Protección Social y la universidad Javeriana (2010) distingue tres tipos de condiciones, siendo estas la intralaboral, extralaboral y las condiciones individuales.

Las condiciones intralaborales son definidas por el Ministerio de Defensa (2010) como: “Aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y el bienestar del individuo” (p.20). Esta condición identifica cuatro dominios que reúnen a su vez unas dimensiones, que actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, citado por el Ministerio de la Protección Social, 2010).

- Demandas de trabajo: Hace referencia a las exigencias que el trabajo impone al individuo<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Villalobos, citado por el Ministerio de la Protección social (2010).

- Control sobre el trabajo: Capacidad del trabajador para poder influir y tomar decisiones sobre el desarrollo de su labor<sup>3</sup>.
- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: Capacidad del superior jerárquico para relacionarse con sus colaboradores e influenciarlos positivamente en el desempeño laboral. También hace referencia a las interacciones sociales que se establecen entre los trabajadores<sup>4</sup>.
- Recompensas: Retribución que obtiene el trabajador por su apoyo o labor y que puede ser económica, de estima, de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo, entre otras<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Villalobos, citado por el Ministerio de la Protección social (2010).

<sup>4</sup> Villalobos, citado por el Ministerio de la Protección social (2010).

<sup>5</sup> Villalobos, citado por el Ministerio de la Protección social (2010).

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	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 Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Gráfica 1. Dominios y Dimensiones correspondientes a las Condiciones Intralaborales (Ministerio de Protección Social, 2010).

Las condiciones extralaborales “Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador” (Ministerio de Protección Social, 2010). Las dimensiones que abarcan este constructo se muestran en la tabla 3.

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Gráfica 2. Dimensiones correspondientes a las Condiciones Extralaborales (Ministerio de Protección Social, 2010).

Las condiciones individuales se refieren a una serie de características propias de cada trabajador, o sus características socio demográficas, de igual manera se indaga sobre algunos aspectos ocupacionales que pueden modular los aspectos intra y extralaborales (Ministerio de Protección, 2010). Estas variables se muestran en la tabla 5.

CONSTRUCTO	VARIABLES
<b>INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA</b>	Sexo Edad (calculada a partir del año de nacimiento) Estado civil Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado) Ocupación o profesión Lugar de residencia actual Estrato socioeconómico de la vivienda Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo) Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).
<b>INFORMACIÓN OCUPACIONAL</b>	Lugar actual de trabajo Antigüedad en la empresa Nombre del cargo Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo) Antigüedad en el cargo actual Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja Tipo de contrato Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas Modalidad de pago

Grafica 3. Dimensiones correspondientes a las Condiciones Extralaborales (Ministerio de Protección Social, 2010).

## Metodología

La población estuvo conformada por los trabajadores que laboraban dentro de las plantas conocidas como Planta de Harinas y Planta de Alimentos de la empresa Avidesa Mac Pollo S.A. En este caso, se contó con la participación de 109 personas a lo largo de los

4 procesos que componen el programa y durante el periodo comprendido entre el 19 de Diciembre al 18 de Junio del año 2015. En total se realizaron 2 propuestas de intervención, 5 socializaciones y el envío de los comunicados internos a los diferentes departamentos de la empresa para la debida ejecución de las propuestas.

Se debe resaltar en este punto, que el proceso de trabajo cuenta con un plan de evaluación e intervención continua, es decir que cada practicante que ingresa semestralmente debe hacerse cargo de continuar el proceso de su predecesora.

### **Procedimiento**

La dinámica llevada a cabo en la evaluación de riesgo psicosocial fue manejada de la siguiente manera:

#### **Primera etapa: Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial**

Para comenzar el proceso de evaluación de riesgo psicosocial, se definieron los grupos o las áreas a intervenir dentro de la planta, dichos grupos o áreas fueron seleccionados previamente mediante una reunión con la directora del departamento de Gestión Humana y la Coordinadora de Selección y Evaluación, y con base en los criterios de inclusión y exclusión establecidos para esta aplicación, tales criterios fueron:

A) Que el empleado hubiera sido contratado directamente por la empresa y llevara laborando mínimo tres meses.

B) No se tuvieron en cuenta los practicantes Universitarios, los aprendices SENA, los trabajadores con un tiempo inferior a tres meses laborados ni los trabajadores contratados por medio de una bolsa de empleo.

C) En caso tal de no contar con el número de trabajadores requeridos para formar un grupo (mínimo 10 personas) se agruparon equipos de trabajo con cargos afines.

En este caso, para la planta de Alimentos, se decidió que los grupos quedarían conformados de la siguiente manera:

- Grupo 1: Laboratorio, Admon Logística y Líderes de Producción.
- Grupo 2: Conductores de Granel, Almacén Báscula y Oficios Varios.
- Grupo 3: Mantenimiento.
- Grupo 4: Operarios Producción.

Después de seleccionar la muestra poblacional y formar los equipos de trabajo, se debió coordinar con los jefes inmediatos de las áreas, plantas y/o departamentos, la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial por medio de un comunicado interno, en el que se les aclaró que la intervención correspondía a lo establecido en la norma 2646 de 2008 y se les solicitaba reunir a su personal a cargo, para la firma del consentimiento informado y la aplicación del instrumento.

Posteriormente, se gestionó la firma de los consentimientos informados por parte de los trabajadores, previa explicación del procedimiento a realizar y los objetivos de la batería, para así poder responder el cuestionario.

Es importante hacer énfasis en que la aplicación de la batería se hizo en concordancia con lo descrito en el Manual de la Batería de Riesgo Psicosocial realizada por el Ministerio de Protección Social (2010) en la que se contemplan tres aspectos importantes a la hora de realizar la evaluación, estos se refieren a, la idoneidad de los profesionales que aplican el instrumento; reserva de la información y consentimiento informado; y la integridad de los instrumentos aplicados (p. 30-33).

Para el proceso de tabulación y semaforización de los resultados obtenidos en la aplicación de la batería, se ingresaron los datos obtenidos y se promediaron para pasarlos a una plataforma de Excel creada por los ingenieros de SURA, y así facilitar la interpretación del riesgo psicosocial por medio de una semaforización, este proceso permite identificar el grado de riesgo de acuerdo al color que se obtenga al ingresar los datos en la casilla de Excel.siendo.

Color Verde: Riesgo Psicosocial Bajo o Muy Bajo (no necesita intervención).

Color Amarillo: Riesgo Psicosocial Medio (no necesita intervención).

Color Rojo: Riesgo Psicosocial Alto (necesita intervención).

Color Negro: Riesgo Psicosocial Muy Alto (necesita intervención).

Segunda etapa: Socialización de Resultados y Creación del Plan de Intervención.

Una vez obtenidos los resultados mediante la semaforización, se procede a enviar un comunicado interno a los jefes inmediatos en los que se les solicita reunir nuevamente al personal a cargo, esta vez para exponer mediante un contenido multimedia y previa

aprobación de la directora de Gestión Humana los resultados que arrojó la batería en las diferentes áreas de evaluación.

Una vez concluida la socialización de los resultados, se aplica una encuesta de satisfacción en la que los trabajadores indican sí estuvieron de acuerdo con los resultados presentados y a partir de estos discuten y proponen soluciones para los indicadores de riesgo psicosocial que hayan puntuado como Alto y Muy Alto.

Posteriormente, teniendo en cuenta los resultados de la semaforización y la tabulación de las encuestas de satisfacción, se crea de un plan de intervención para cada una de las poblaciones y equipos de trabajo. Esto teniendo en cuenta los aspectos positivos de los dominios de la prueba, resaltados por los grupos; los comentarios tanto verbales como consignados en la encuesta de satisfacción por parte de los trabajadores; proponer soluciones a los dominios que puntúen Alto o Muy alto y presentar un informe a la coordinadora de Selección y Evaluación con su debido análisis y las dependencias a las que se les va a remitir el plan de intervención.

#### Tercera etapa: Implementación del Plan de Intervención:

Una vez aprobado el plan de intervención por la coordinadora de selección y evaluación, se procede a enviar un comunicado interno a los departamentos de la empresa asignados para suplir cada una de las necesidades expuestas y el análisis de la viabilidad del plan de intervención o una nueva propuesta para mejorar los niveles Altos que se presentan de riesgos psicosociales.

Cuarta etapa: Monitoreo:

Periódicamente se pide a los departamentos un informe sobre el avance del plan de acción que se propuso y si los resultados han sido o no satisfactorios.

## **Instrumentos**

### **Batería Para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (Intralaboral y Extralaboral)**

La Batería fue diseñada para identificar y evaluar los factores de riesgos psicosociales intra y extralaborales en la población laboralmente activa. Fue creada por el Ministerio de Protección social y la Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. La prueba se divide en tres factores: Intralaborales, que hacen referencia a las características del trabajo y de la organización que influyen en la salud y el bienestar del individuo; Extralaborales, comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador; Individuales, alude a una serie de características propias de cada trabajador o socio-demográficas. En la gráfica 4 se puede observar la ficha técnica de este instrumento.

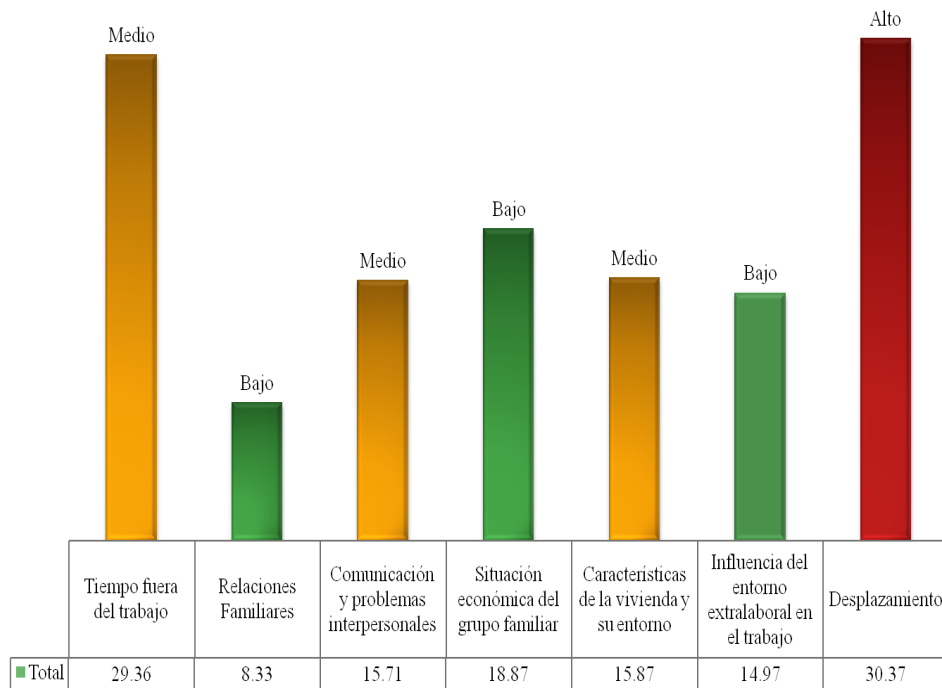
<b>1. FICHA TÉCNICA</b>	
<b>Nombre</b>	Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral).
<b>Fecha de publicación:</b>	Julio de 2010.
<b>Autores:</b>	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
<b>Instrumentos que componen la batería:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).</li> <li>• Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).</li> <li>• Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).</li> <li>• Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.</li> <li>• Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.</li> <li>• Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.</li> <li>• Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.</li> <li>• Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010).</li> </ul>
<b>Población a quien va dirigida:</b>	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia.
<b>Puntuaciones:</b>	Específicas para cada instrumento que compone la batería.
<b>Objetivo de la batería:</b>	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa.
<b>Alcance:</b>	Identificar datos socio–demográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo.

Grafica 4. *Ficha técnica de la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Ministerio de Protección Social, 2010).*

## Resultados

A continuación se realizará la presentación de los resultados obtenidos en la planta de Alimentos de la empresa Avidesa Mac Pollo S.A.

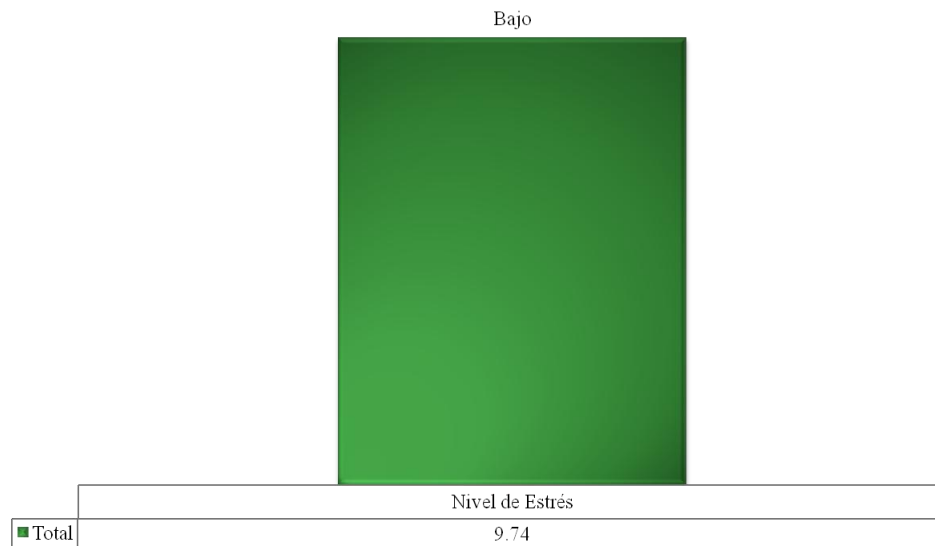
Resultados Extralaboral  
GRUPO 1: Laboratorio, Admon Logística, Líderes Producción



Grafica 5. Resultados extralaborales del grupo de administrativos de la planta de alimentos.

En el grupo 1, que hace referencia a los trabajadores de las áreas de laboratorio, administración logística y líderes de producción, se encontró en la prueba de factores extralaborales, que los dominios mencionados como *relaciones familiares, situación económica del grupo familiar e influencia del entorno extralaboral fuera del trabajo*, presentan un rango de riesgo bajo. Los dominios *tiempo fuera de trabajo, comunicación y problemas interpersonales y características de la vivienda y su entorno* se encuentran en un rango medio. El Dominio de *desplazamiento* puntuó en un nivel alto.

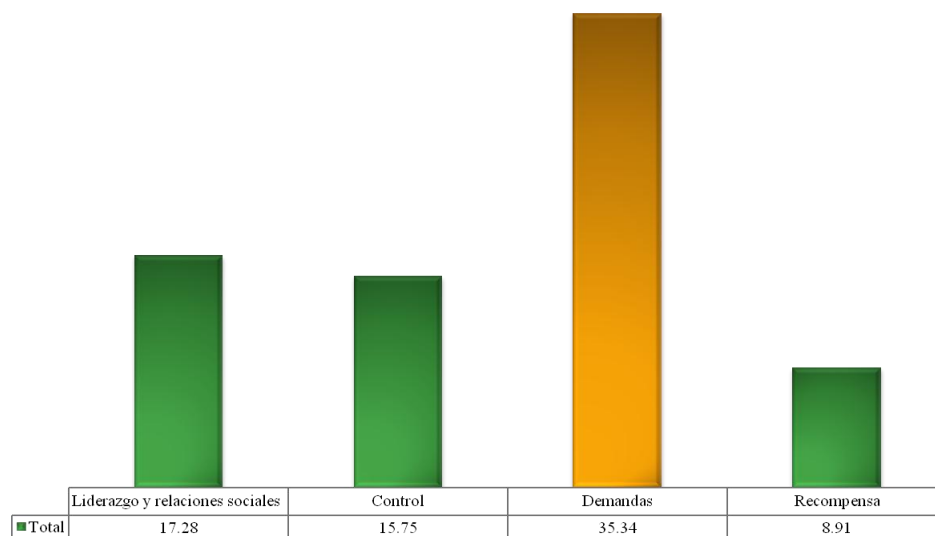
Resultados estrés, grupo 1: Admon, líderes producción, laboratorio



Grafica 6. Resultados de estrés del grupo 1 de la planta de alimentos.

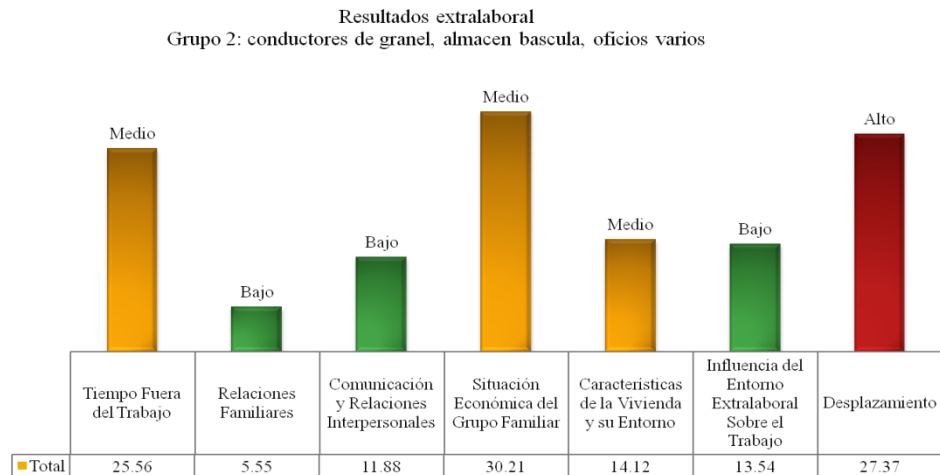
En la prueba del nivel de estrés aplicada al grupo 1, se obtuvo un resultado de nivel de riesgo psicosocial bajo.

Resumen resultados intralaboral  
Grupo 1: laboratorio, admon logística, líderes producción



Grafica 7. Resultado intralaboral grupo 1.

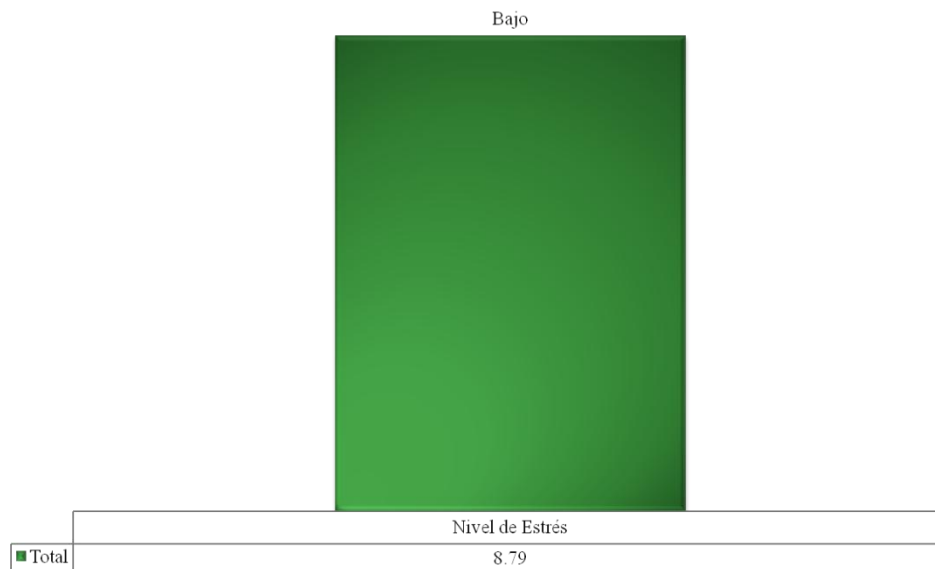
En la prueba de factores de riesgo psicosociales a nivel intralaboral aplicada al grupo 1, se obtuvo que en los dominios de *liderazgo y relaciones interpersonales, control y dominio sobre el trabajo y recompensa*, el riesgo encontrado es de un nivel bajo. El dominio correspondiente a *demandas de trabajo* se situó en un nivel medio.



Grafica 8. Resultados extralaborales del grupo 2.

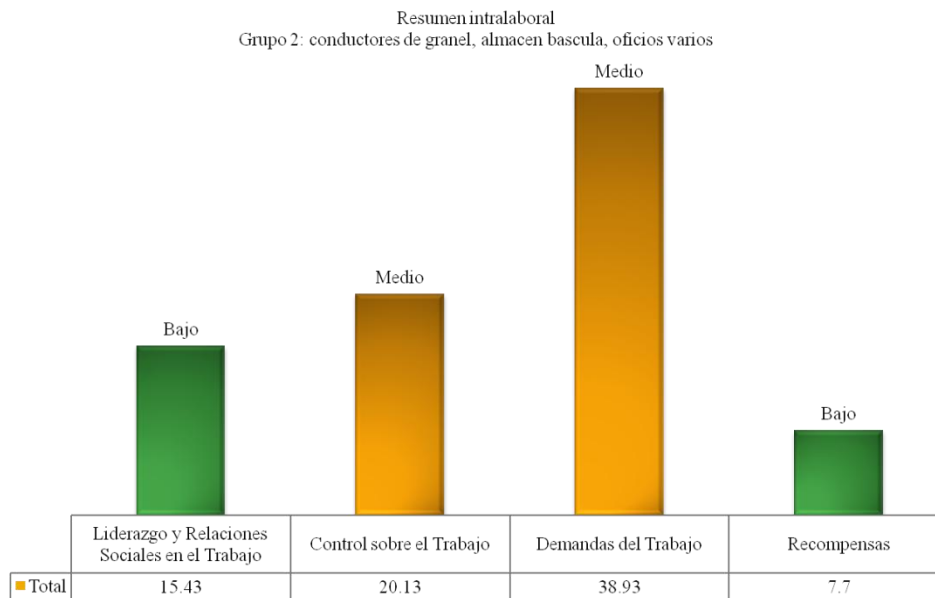
En el grupo 2, que hace referencia a los trabajadores de las áreas de conductores de granel, almacén báscula y oficios varios, se encontró en la prueba de factores extralaborales, que los dominios mencionados como *relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales e influencia del entorno extralaboral fuera del trabajo*, presentan un rango de riesgo bajo. Los dominios *tiempo fuera de trabajo, situación económica del grupo familiar y características de la vivienda y su entorno* se encuentran en un rango medio. El Dominio de *desplazamiento* puntuó en un nivel alto.

Resultados Estrés, grupo 2. Conductores de granel, Almacén báscula y Oficios Varios



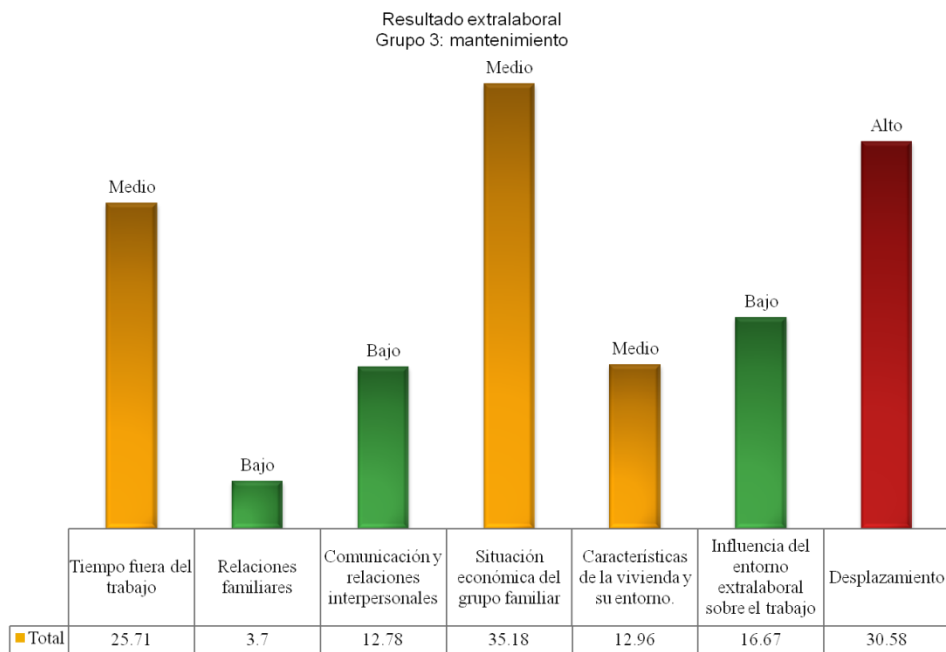
Grafica 9. Resultados estrés del grupo 2 de la planta de alimentos.

En la prueba del nivel de estrés aplicada al grupo 2, se obtuvo un resultado de nivel de riesgo psicosocial bajo.



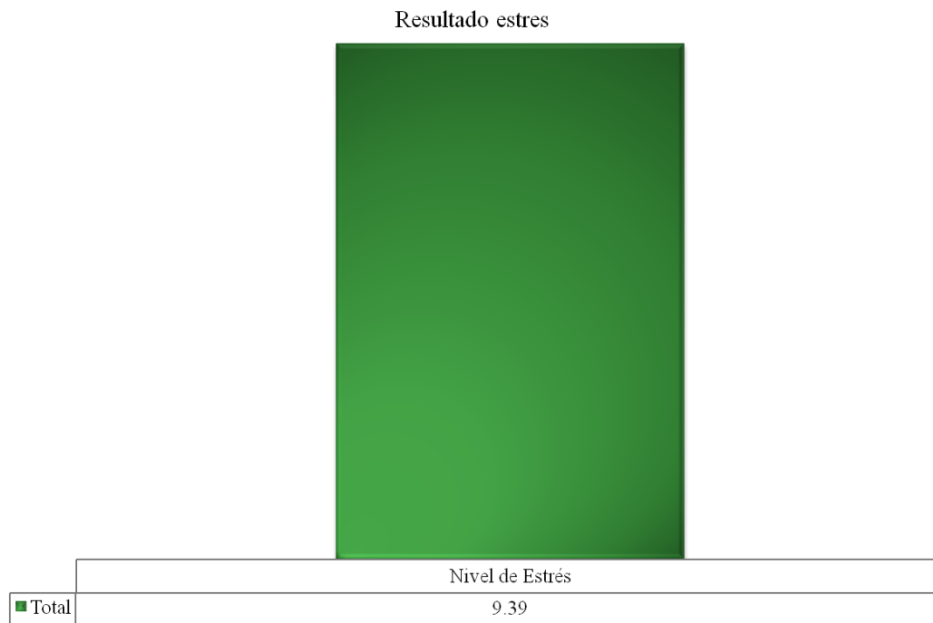
Grafica 10. Resultado intralaboral del grupo 2 de la plante de alimentos.

En la prueba de factores de riesgo psicosociales a nivel intralaboral aplicada al grupo 2, se obtuvo que en los dominios de *liderazgo y relaciones interpersonales* y *recompensa*, el riesgo encontrado es de un nivel bajo. Los dominios correspondientes a *control sobre el trabajo y demandas de trabajo* se situaron en un nivel medio.



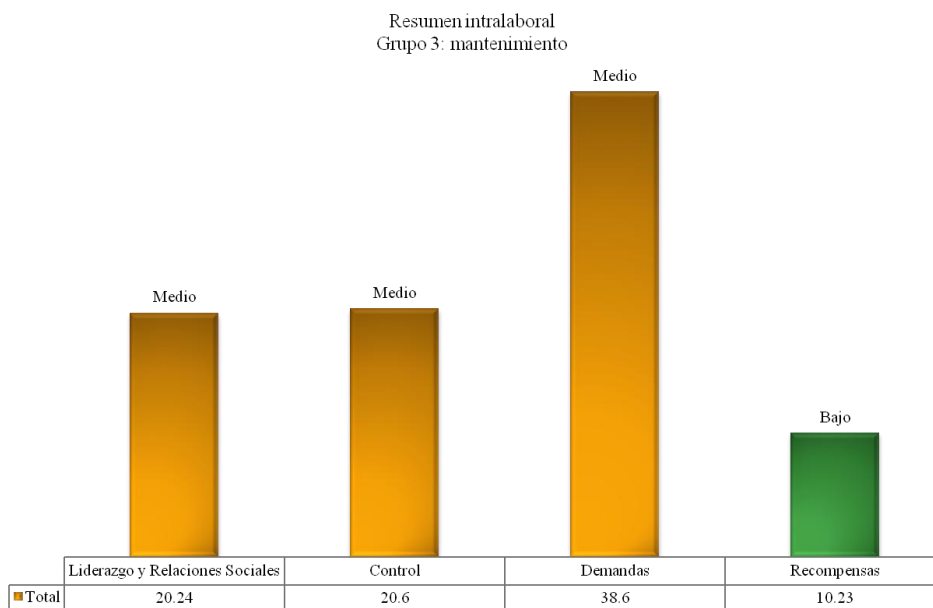
Grafica 11. Resultados extralaboral del grupo 3 de la planta de alimentos.

En el grupo 3, que hace referencia a los trabajadores del área de mantenimiento, se encontró en la prueba de factores extralaborales, que los dominios mencionados como *relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales e influencia del entorno extralaboral fuera del trabajo*, presentan un rango de riesgo bajo. Los dominios *tiempo fuera de trabajo, situación económica del grupo familiar y características de la vivienda y su entorno* se encuentran en un rango medio. El Dominio de *desplazamiento* puntuó en un nivel alto.



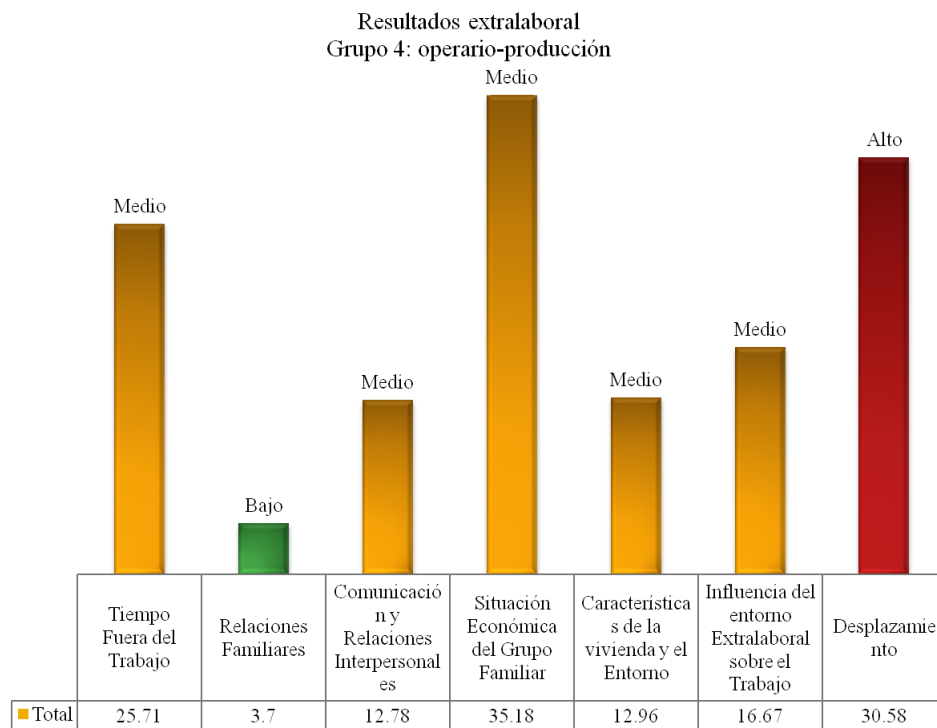
Grafica 12. Resultados estrés del grupo 3 de la planta de alimentos.

En la prueba del nivel de estrés aplicada al grupo 1, se obtuvo un resultado de nivel de riesgo psicosocial bajo.



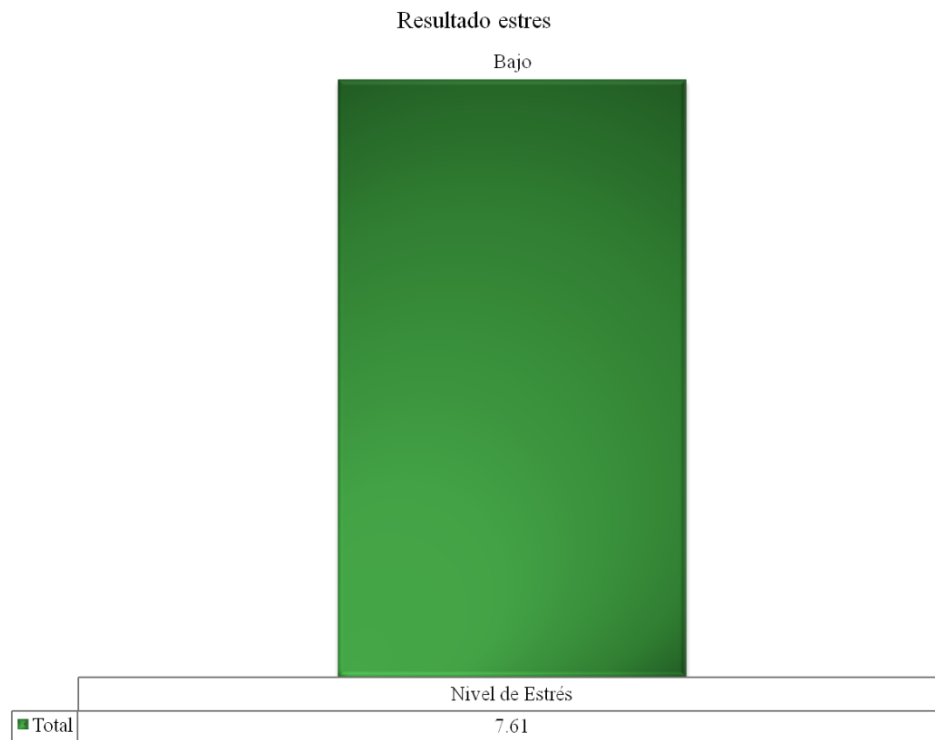
Grafica 13. Resultado intralaboral del grupo 3 de la planta de alimentos.

En la prueba de factores de riesgo psicosociales a nivel intralaboral aplicada al grupo 3, se obtuvo que en los dominios de *liderazgo y relaciones interpersonales, control y dominio sobre el trabajo y demandas de trabajo*, el riesgo encontrado es de un nivel bajo. El dominio correspondiente a *recompensa* se situó en un nivel medio.



Grafica 14. Resultado extralaboral del grupo 4 de la planta de alimentos.

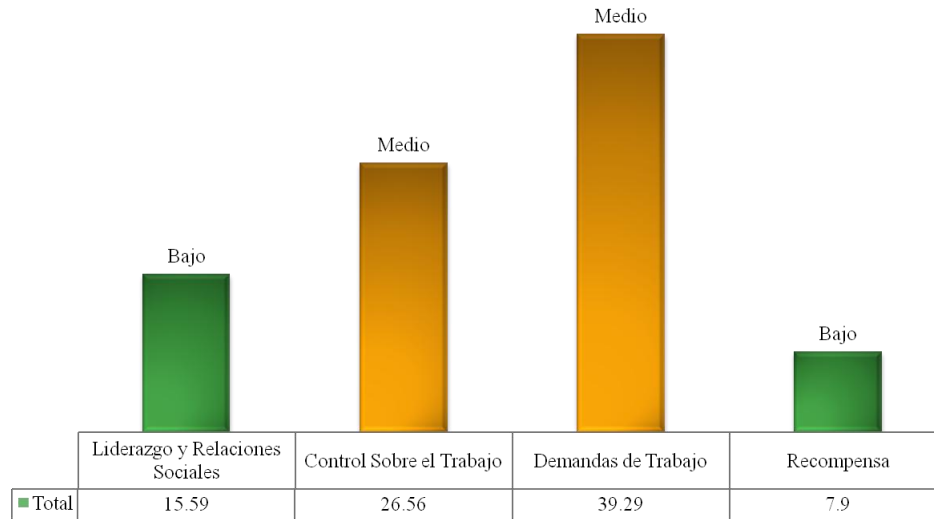
En el grupo 4, que hace referencia a los trabajadores del área de operarios de producción, se encontró en la prueba de factores extralaborales, que el dominio mencionado como *relaciones familiares*, presenta un rango de riesgo bajo. Los dominios *tiempo fuera de trabajo, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno e influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo* se encuentran en un rango medio. El Dominio de *desplazamiento* puntuó en un nivel alto.



Grafica 15. *Resultados de estrés del grupo 4 de la planta de alimentos.*

En la prueba del nivel de estrés aplicada al grupo 1, se obtuvo un resultado de nivel de riesgo psicosocial bajo.

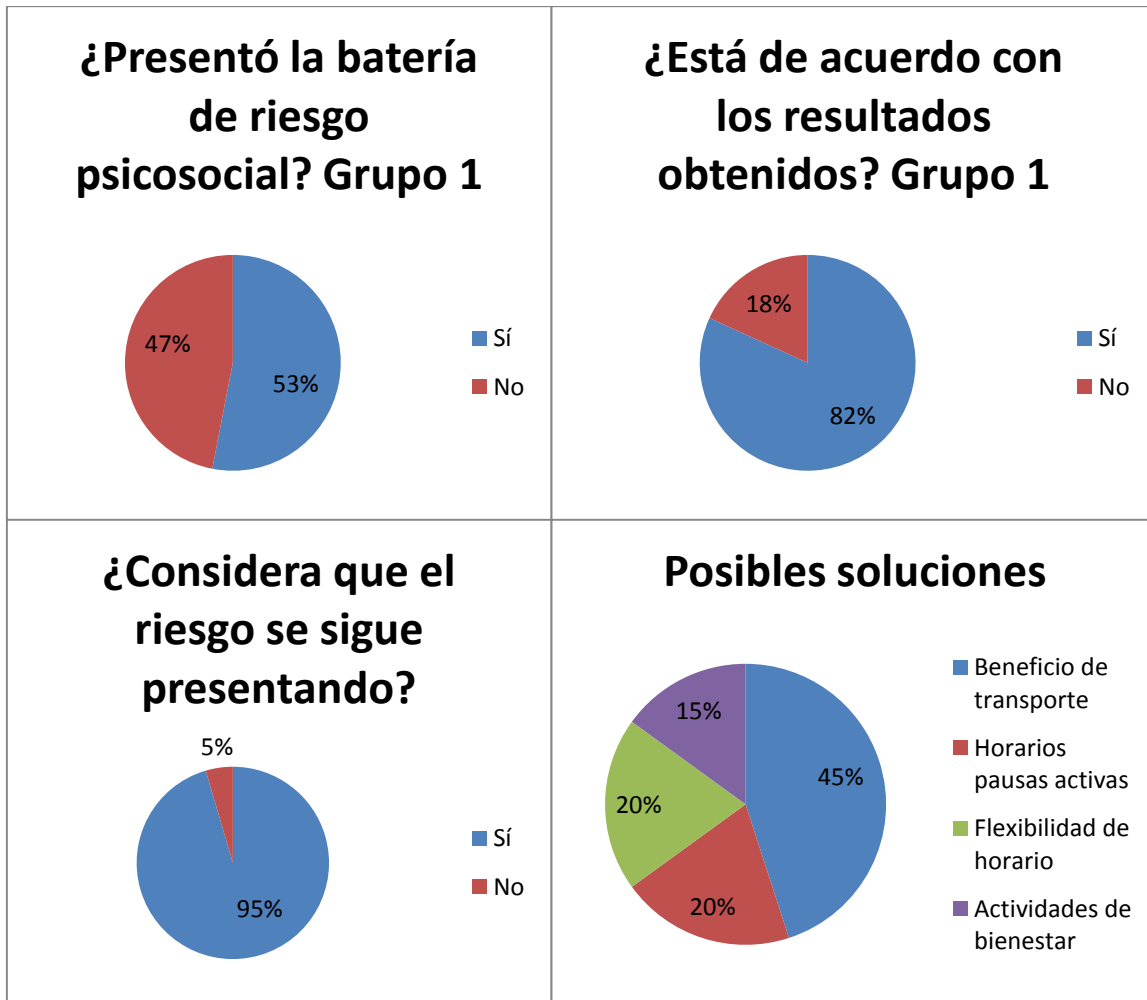
Resumen intralaboral  
Grupo 4: operario - producción



Grafica 16. Resultados extralaborales del grupo 4 de la planta de alimentos.

En la prueba de factores de riesgo psicosociales a nivel intralaboral aplicada al grupo 4, se obtuvo que en los dominios de *liderazgo y relaciones interpersonales* y *recompensa*, el riesgo encontrado es de un nivel bajo. Los dominios correspondientes a *control sobre el trabajo* y *demandas de trabajo* se situaron en un nivel medio.

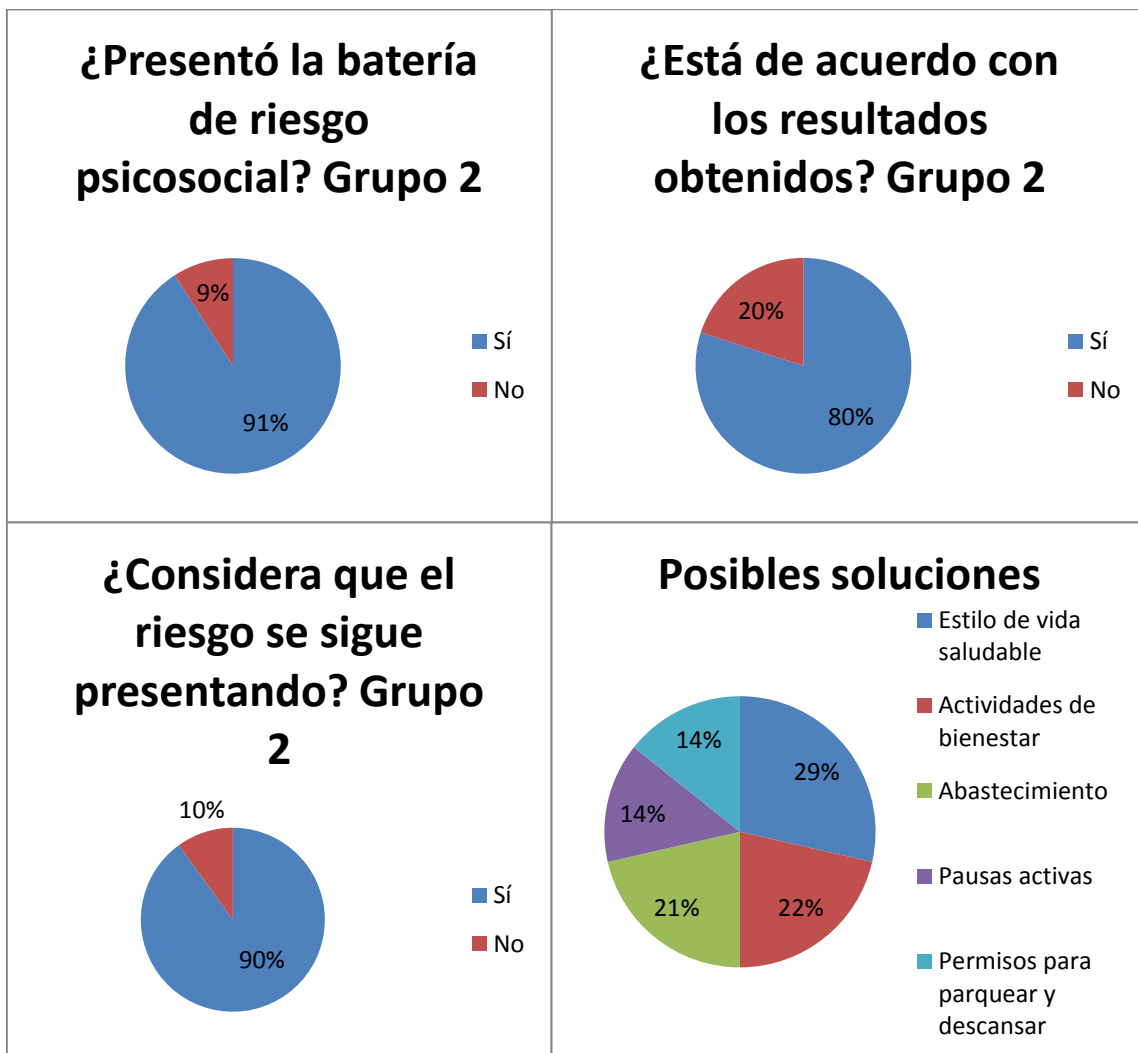
Posterior a la obtención de la semaforización se realizó en la planta de alimentos la socialización de los resultados por grupos, aplicando al final de estos una encuesta de satisfacción cuyos resultados se presentan a continuación.



Grafica 17 Resultados de la encuesta de satisfacción aplicada al grupo 1: Laboratorio, admón. y líderes producción.

En la encuesta de satisfacción aplicada al grupo 1, se obtuvo que el 53% de las personas que estuvieron al momento de la socialización presentaron la batería de riesgo psicosocial, mientras que el 47% no laboraban en ese momento en la empresa o no estuvieron presentes el día de la aplicación. Un 82% de la población se mostró conforme con los resultados obtenidos en la semaforización, contra un 18% de trabajadores que estuvieron en desacuerdo con los resultados. Finalmente un 95% del grupo considera que los dominios que puntúan con riesgo Alto se siguen presentando en su área de trabajo, contrario a un 5% que afirma que no es el caso. En cuanto a las posibles soluciones para

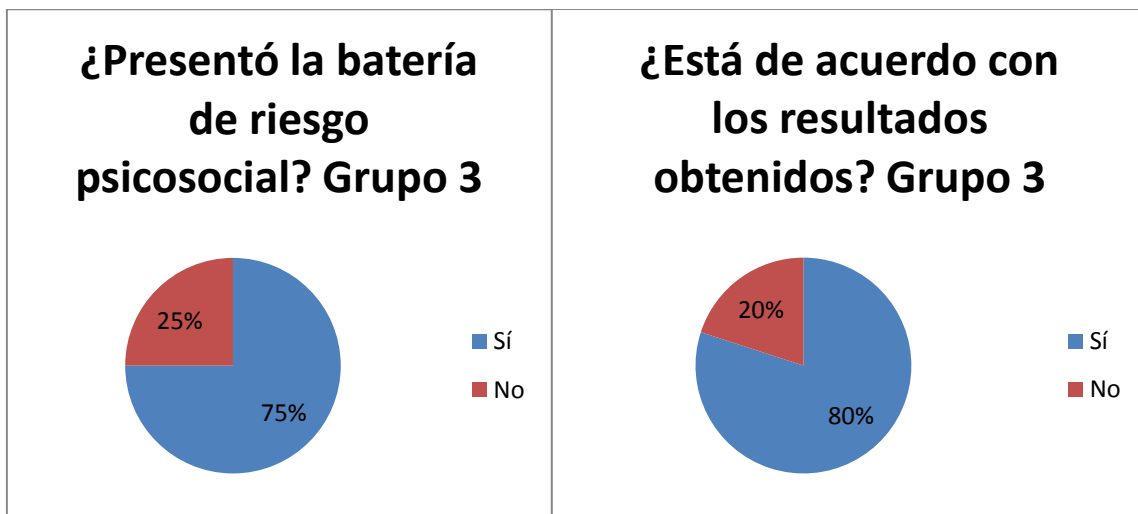
optimizar el ambiente laboral y controlar los riesgos psicosociales que se presentan, las propuestas más notorias del grupo fueron, mejorar el beneficio de transporte (45%), tener establecidos los horarios para las pausas activas (20%), propusieron una flexibilidad en el horario para no laborar los días Sábado (20%) y realizar actividades de bienestar y deportivas (15%)

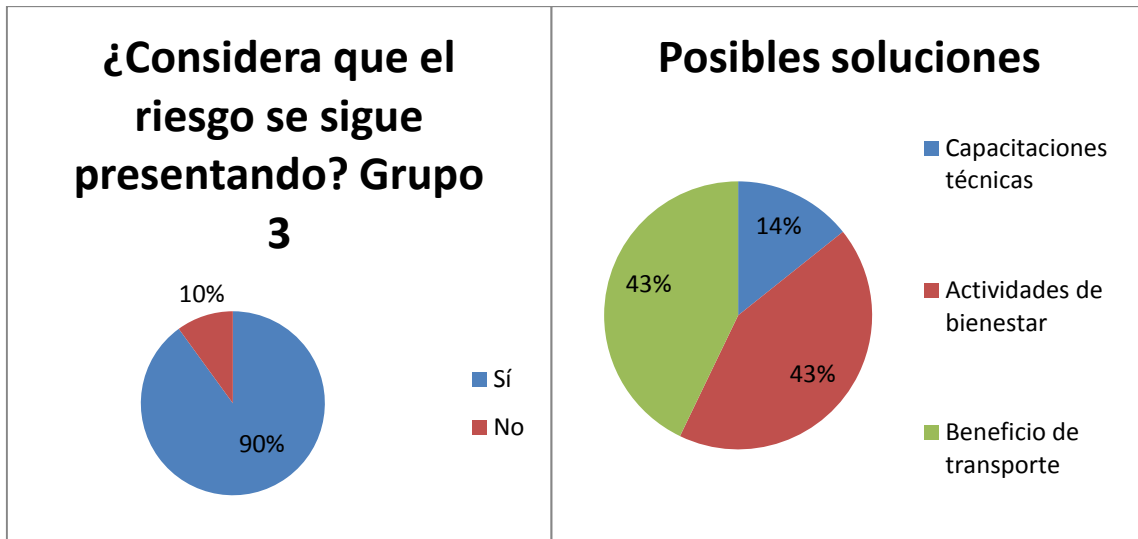


Grafica 18 Resultados de la encuesta de satisfacción aplicada al grupo 2: Conductores de granel, almacén báscula y oficios varios.

En la encuesta de satisfacción aplicada al grupo 2, se obtuvo que el 91% de las personas que estuvieron al momento de la socialización presentaron la batería de riesgo

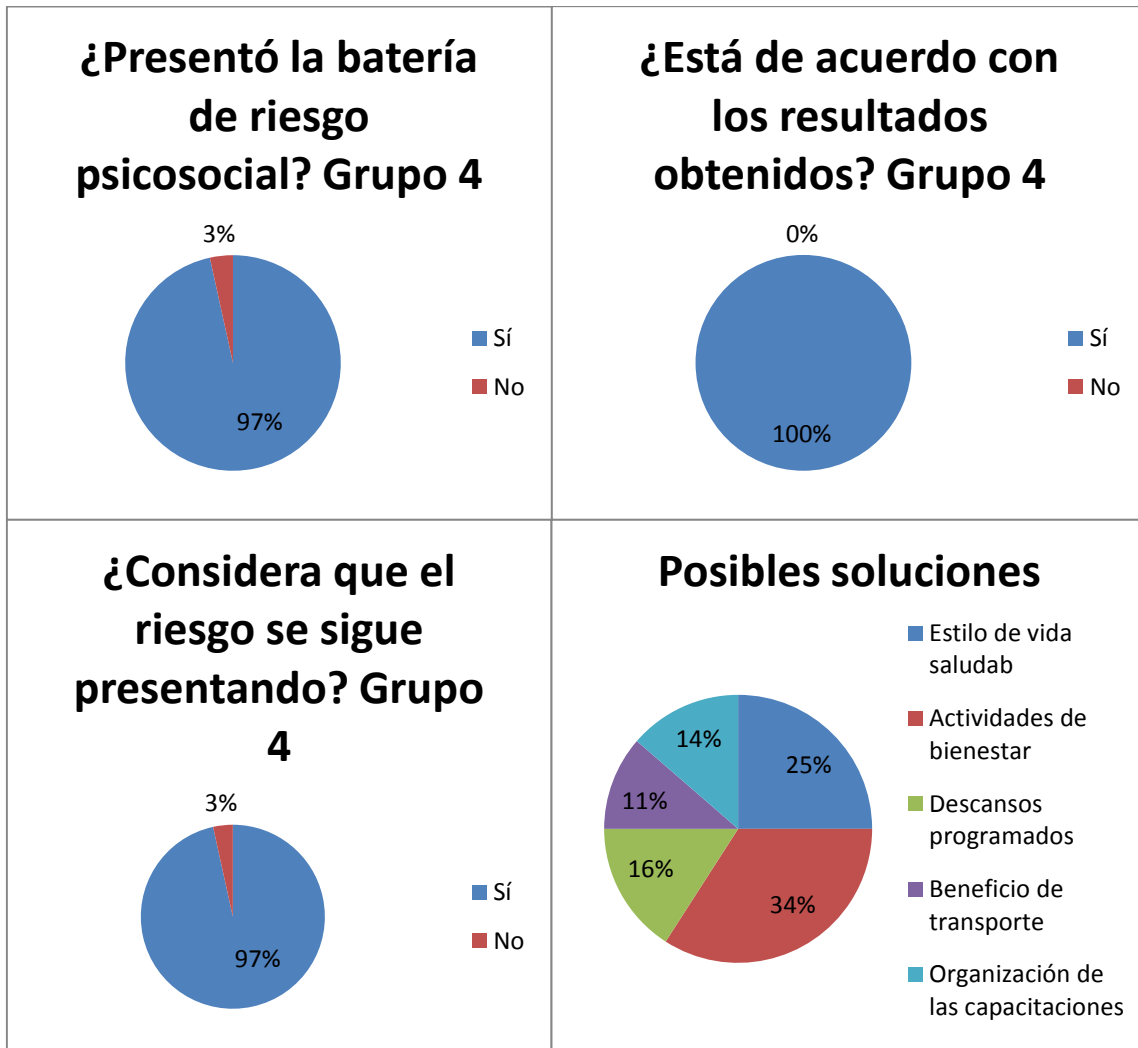
psicosocial, mientras que el 9% no laboraban en ese momento en la empresa o no estuvieron presentes el día de la aplicación. Un 80% de la población se mostró conforme con los resultados obtenidos en la semaforización, contra un 20% de trabajadores que estuvieron en desacuerdo con los resultados. Finalmente un 90% del grupo considera que los dominios que puntúan con riesgo Alto se siguen presentando en su área de trabajo, contrario a un 10% que afirma que no es el caso. En cuanto a las posibles soluciones para optimizar el ambiente laboral y controlar los riesgos psicosociales que se presentan, las propuestas más notorias del grupo fueron, mejorar la nutrición (estilo de vida saludable) (29%), actividades de bienestar y deportivas (22%), Mejorar el abastecimiento de combustible (21%), tener un horario para pausas activas (19%) y tener un permiso para parquear y descansar en determinadas estaciones (14%).





**Grafica 19** Resultados de la encuesta de satisfacción aplicada al grupo 3: Mantenimiento.

En la encuesta de satisfacción aplicada al grupo 2, se obtuvo que el 75% de las personas que estuvieron al momento de la socialización presentaron la batería de riesgo psicosocial, mientras que el 25% no laboraban en ese momento en la empresa o no estuvieron presentes el día de la aplicación. Un 80% de la población se mostró conforme con los resultados obtenidos en la semaforización, contra un 20% de trabajadores que estuvieron en desacuerdo con los resultados. Finalmente un 90% del grupo considera que los dominios que puntúan con riesgo Alto se siguen presentando en su área de trabajo, contrario a un 10% que afirma que no es el caso. En cuanto a las posibles soluciones para optimizar el ambiente laboral y controlar los riesgos psicosociales que se presentan, las propuestas más notorias del grupo fueron, recibir capacitaciones técnicas (14%), realizar actividades de bienestar y deportivas (43%) y mejorar el beneficio de transporte (43%).



Grafica 20 Resultados de la encuesta de satisfacción aplicada al grupo 4: Operarios producción.

En la encuesta de satisfacción aplicada al grupo 2, se obtuvo que el 75% de las personas que estuvieron al momento de la socialización presentaron la batería de riesgo psicosocial, mientras que el 25% no laboraban en ese momento en la empresa o no estuvieron presentes el día de la aplicación. Un 80% de la población se mostró conforme con los resultados obtenidos en la semaforización, contra un 20% de trabajadores que estuvieron en desacuerdo con los resultados. Finalmente un 90% del grupo considera que los dominios que puntúan con riesgo Alto se siguen presentando en su área de trabajo, contrario a un

10% que afirma que no es el caso. En cuanto a las posibles soluciones para optimizar el ambiente laboral y controlar los riesgos psicosociales que se presentan, las propuestas más notorias del grupo fueron, realizar actividades de bienestar (34%), mejorar el beneficio de transporte (43%), programar los descansos (16%), organizar mejor los horarios de las capacitaciones (14%) y mejorar el servicio de transporte (11%).

Al finalizar el proceso de creación del plan de intervención para cada grupo de la planta, se obtuvo una tabla resaltando los aspectos positivos, por mejorar y las propuestas de intervención con los departamentos de la empresa a los que se les delegan estas tareas, especificadas según la prueba (extralaboral o intralaboral) así como el dominio al cual pertenece cada propuesta, dichas propuestas se enviaron a cada uno de los departamentos por medio de un comunicado interno en el que se les especificaba la función y se les daba un plazo de máximo cuatro semanas para responder con las acciones desarrolladas. Estas evidencias se anexaron en el folder que corresponde a la evaluación de riesgos psicosociales de la empresa.

## PLAN DE INTERVENCION PLANTA ALIMENTOS - GRUPO 1

DOMINIOS INTRALABORALES				
DOMINIOS	Aspectos Positivos reconocidos por el Grupo 1	Aspectos por Mejorar Propuestos por el Grupo 1	Propuesta Plan de Intervención Equipo Psicosocial	Remitido al Departamento
Liderazgo y Relaciones Sociales	Se presentan características adecuadas de liderazgo por parte del jefe. Buen clima laboral entre compañeros y colaboradores.	No se reportan.		
Control Sobre el Trabajo	Se evidencia un adecuado control y autonomía sobre el trabajo, facilitando el manejo del estrés propio de los puestos de trabajo.	•En algunos casos, no existe un conocimiento claro sobre el perfil de cargo. •Realizar capacitación acorde a la tarea que se desempeña.	•Revisión de Roles de Cargos •Capacitación técnica según cargos	•Procesos Organizacionales •Departamento Gestión Humana: Formación
Demandas de Trabajo	El sitio de trabajo en general es adecuado en cuanto a distribución de los cubículos, no se evidencian factores ambientales que entorpezcan la labor.	•En ocasiones los horarios son poco flexibles para realizar pausas activas. •Revisión de Jornadas de Trabajo, con el fin de descansar fines de semana, y/o reponer las horas del sábado entre semana	•Flexibilidad de Horarios para pausas activas •Transmitir propuesta de revisión de jornadas de trabajo a Gerencia	Departamento de Gestión Humana: •Seguridad y Salud en el Trabajo •Dirección de Gestión Humana
Recompensas	La recompensa salarial por el trabajo hecho es acorde al desempeño de los trabajadores.	•Jornadas de Integración y deportivas •Incentivos adicionales para los trabajadores: bonos consumibles (+x-, éxito); capacitaciones dinámicas y no tanto teóricas; actividades de esparcimiento.	•Actividades de Bienestar y Deportivas •Transmitir la propuesta de incentivos para los trabajadores	Departamento de Gestión Humana: Formación
DIMENSION EXTRALABORAL				
DIMENSION	Aspectos Positivos reconocidos por el Grupo 1	Aspectos por Mejorar Propuestos por el Grupo 1	Propuesta Plan de Intervención Equipo Psicosocial	Remitido al Departamento
Desplazamiento	Resaltaron el beneficio del transporte que brinda la empresa	El horario de recogida en la planta es demorado, debido a que el servicio es compartido con planta de harinas; adicional, una sola ruta cubre toda el área metropolitana.	Beneficio de Transporte, revisar rutas actuales para recoger y dejar empleados	Departamento de Gestión Humana: Seguridad y Salud en el Trabajo

Grafica 21 Plan de intervención correspondiente al grupo 1: Laboratorio, administrativos y líderes producción.

## PLAN DE INTERVENCION PLANTA ALIMENTOS - GRUPO 2

DOMINIOS INTRALABORALES				
DOMINIOS	Aspectos Positivos reconocidos por el Grupo 2	Aspectos por Mejorar Propuestos por el Grupo 2	Propuesta Plan de Intervención Equipo Psicosocial	Remitido a:
Liderazgo y Relaciones Sociales	Se presentan características adecuadas de liderazgo por parte del jefe. Buen clima laboral entre compañeros y colaboradores.	Sugieren que se tengan más en cuenta sus opiniones.	Brindar espacios donde se fortalezcan canales de comunicación entre jefes y colaboradores	Planta de Alimentos – Coordinadora de Calidad y Coordinador Logístico Inventarios
Control Sobre el Trabajo	Cuentan con capacitaciones básicas exigidas por la empresa, y manifiestan tener claridad del rol que desempeñan en cada cargo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los conductores comentan que la estación para tanqueo y/o descanso que tienen autorizado, solo funciona en horario diurno, y no cuentan en las jornadas nocturnas con esta posibilidad.</li> <li>Adicionalmente, mencionan el mejoramiento en el abastecimiento de combustible.</li> <li>El personal de Almacén Báscula solicita mayor organización de los proveedores en la entrega de mercancía y materias primas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisar las estaciones de descanso autorizadas en este momento, con el fin de proporcionar otras alternativas en las paradas que tienen los conductores.</li> <li>Revisar la organización actual en la entrega de mercancía por parte de los proveedores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planta de Alimentos – Coordinador Logístico y Departamento de Seguridad</li> <li>Planta de Alimentos – Coordinador Logístico Inventarios</li> </ul>
Demandas del Trabajo	Aun cuando la carga física es exigente, pueden cumplir con las funciones establecidas.	El personal menciona que los horarios son poco flexibles, y la carga laboral es alta, por lo que no cuentan con tiempos de descanso y/o pausas activas	Flexibilidad de Horarios para pausas activas	Departamento de Gestión Humana - Seguridad y Salud en el Trabajo
Recompensas	La recompensa salarial por el trabajo hecho es acorde al desempeño de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejorar los menús de alimentación, dado que es poca la variedad y muchas harinas.</li> <li>Incentivos de reconocimiento por una buena labor</li> <li>Desarrollar actividades lúdicas y deportivas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estilo de vida saludable – Revisar Plan de Nutrición actual</li> <li>Realizar reconocimientos al personal por su buena labor, ejemplo, el empleado del mes, etc.</li> <li>Actividades de Bienestar y Deportivas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Departamento de Gestión Humana – Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>Planta de Alimentos – Coordinadora de Calidad y Coordinador Logístico Inventarios</li> <li>Departamento de Gestión Humana – Formación</li> </ul>
DIMENSION EXTRALABORAL				
DIMENSION	Aspectos Positivos reconocidos por el Grupo 1	Aspectos por Mejorar Propuestos por el Grupo 1	Propuesta Plan de Intervención Equipo Psicosocial	Remitido a:
Desplazamiento	Resaltaron el beneficio del transporte que brinda la empresa	La ruta nocturna con la que cuentan actualmente, abarca mucha distancia del área metropolitana (Girón, Florida y Piedecuesta), por lo que en muchas ocasiones se demoran en llegar a sus viviendas.	Beneficio de Transporte, revisar rutas actuales de los empleados	Departamento de Gestión Humana: Seguridad y Salud en el Trabajo

Grafica 22, Plan de intervención correspondiente al grupo 2: Conductores de granel, almacén báscula y oficinas varios.

## PLAN DE INTERVENCION PLANTA ALIMENTOS - GRUPO 3

DOMINIOS INTRALABORALES				
DOMINIOS	Aspectos Positivos reconocidos por el Grupo 3	Aspectos por Mejorar Propuestos por el Grupo 3	Propuesta Plan de Intervención Equipo Psicosocial	Remitido al Departamento
Liderazgo y Relaciones Sociales	En general, se presentan características adecuadas de liderazgo por parte del jefe. Buen clima laboral entre compañeros y colaboradores.	Afianzar habilidades en liderazgo y retroalimentación al personal	Estrategias de Liderazgo	Departamento de Gestión Humana - Formación
Control Sobre el Trabajo	Los trabajadores saben claramente para que fueron contratados y desarrollan su función a cabalidad, así se generen contratiempos en el desarrollo de la labor.	Realizar jornadas técnicas para mejorar conocimientos	Desarrollo de Capacitaciones técnicas	Departamento de Gestión Humana - Formación
Demandas de Trabajo	Hay una estabilidad laboral y un control tanto físico como mental por parte de los trabajadores, con respecto a las labores que desarrollan.	•El factor de la polución y el ruido son constantes. •En ocasiones deben trabajar en turnos nocturnos y dominicales, lo que implica que un grupo solo descansa 20 horas a la semana.	•Revisar Factores ambientales y de esfuerzo físico - Ruido y Polvo  •Revisar la organización de turnos de trabajo	•Departamento de Gestión Humana - Seguridad y Salud en el Trabajo  •Planta de Alimentos – Jefe de Mantenimiento
Recompensas	La recompensa salarial por el trabajo hecho es acorde al desempeño de los trabajadores.	Manifiestan que se realicen actividades para compartir con las familias.	Actividades de Bienestar y Deportivas	Departamento de Gestión Humana - Formación
DIMENSION EXTRALABORAL				
DIMENSION	Aspectos Positivos reconocidos por el Grupo 3	Aspectos por Mejorar Propuestos por el Grupo 3	Propuesta Plan de Intervención Equipo Psicosocial	Remitido al Departamento
Desplazamiento	Resaltaron el beneficio del transporte (taxis) que brinda la empresa	No tienen disponibilidad de vales de taxi en turnos nocturnos o festivos. Un solo vehículo cubre una gran distancia del área metropolitana, por lo que en ocasiones se demoran en llegar a sus viviendas.	Beneficio de Transporte, revisar rutas actuales de transporte de los empleados	Departamento de Gestión Humana: Seguridad y Salud en el Trabajo

Grafica 23 Plan de intervención correspondiente al grupo 3: Mantenimiento.

## PLAN DE INTERVENCION PLANTA ALIMENTOS - GRUPO 4

DOMINIOS INTRALABORALES				
DOMINIOS	Aspectos Positivos reconocidos por el Grupo 4	Aspectos por Mejorar Propuestos por el Grupo 4	Propuesta Plan de Intervención Equipo Psicosocial	Remitido al Departamento
Liderazgo y Relaciones Sociales	Se presentan características adecuadas de liderazgo por parte del jefe. Buen clima laboral entre compañeros y colaboradores.	No se reportan.		
Control Sobre el Trabajo	Evidencian tener claridad en el rol que desempeñan en sus puestos de trabajo.	Manifiestan que falta mayor organización en las capacitaciones que reciben, dado que en ocasiones los programan cuando han tenido turnos nocturnos. Promover capacitaciones de crecimiento personal. Realizar capacitaciones didácticas y dinámicas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Revisar la organización de las Capacitaciones y la dinámica con que se desarrollan</li> <li>•Realizar Capacitaciones de Desarrollo Personal</li> </ul>	Departamento de Gestión Humana - Formación
Demandas de Trabajo	La presión y exigencia laboral que se maneja en los cargos, no influye en el ambiente extralaboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•La oficina de despachos es muy calurosa, por lo que los trabajadores reiteran la necesidad de un aire acondicionado.</li> <li>•Los trabajadores no cuentan con horarios de descanso establecidos, lo que les dificulta incluso en ocasiones alimentarse.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Factores Ambientales y de Esfuerzo Físico (clima muy caluroso oficina de despachos)</li> <li>•Flexibilidad de Horarios para pausas activas</li> <li>•Revisar espacios y turnos de almuerzo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Departamento de Gestión Humana - Salud y seguridad en el trabajo</li> <li>•Planta de Alimentos – Jefe de Producción</li> </ul>
Recompensas	La recompensa salarial por el trabajo hecho es acorde al desempeño de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Manifiestan que el servicio de alimentación es muy malo.</li> <li>•Requieren actividades de integración y jornadas deportivas.</li> <li>•Solicitan incentivos económicos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Estilo de Vida Saludable – Revisar Plan de Nutrición actual</li> <li>•Actividades de Bienestar y Deporte</li> <li>•Revisar propuesta de Incentivos económicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Departamento de Gestión Humana – Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>•Departamento de Gestión Humana - Formación</li> </ul>
DIMENSION EXTRALABORAL				
DIMENSION	Aspectos Positivos reconocidos por el Grupo 4	Aspectos por Mejorar Propuestos por el Grupo 4	Propuesta Plan de Intervención Equipo Psicosocial	Remitido al Departamento
Desplazamiento	Resaltaron el beneficio del transporte que brinda la empresa	La ruta es muy larga y no tiene la cobertura adecuada de acuerdo a los turnos, dado que cubre toda el área metropolitana.	Beneficio de Transporte, revisar rutas actuales para el transporte de empleados	Departamento de Gestión Humana: Seguridad y Salud en el Trabajo

Grafica 24 Plan de intervención correspondiente al grupo 4: Operarios producción.

### Discusión

En la empresa Avidesa Mac Pollo S.A, desde el área de Seguridad y Salud en el trabajo, se pretende abarcar toda la empresa para conocer los factores de riesgo psicosocial presentes en cada una de las áreas o departamentos que se encuentran laborando a nivel nacional, y para ello ha implementado la batería de riesgo psicosocial creada por el Ministerio de Protección Social (2010) y la Universidad Javeriana, esta batería tiene propuesto como alcance el “identificar los datos socio demográficos y ocupacionales de los

trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo”(p.17).

Según Moreno y Báez (2010) quienes definen los factores de riesgo psicocicosocial como “los factores presentes en todas las organizaciones con resultados positivos o negativos. La cultura, el liderazgo o el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de los trabajadores” (p.8). Es decir, que la batería aplicada en la empresa Avidesa Mac Pollo S.A. abarca a cabalidad las variables que influyen en la salud de los trabajadores, las cuales se evidenciaron en los resultados obtenidos por dominios, en los que se obtuvieron tanto los aspectos positivos, así como los aspectos por mejorar.

Teniendo esto en cuenta, en los resultados se puede apreciar que en los dominios y dimensiones mencionados por la batería, el grupo 1, compuesto por el personal administrativo, de laboratorio, y los líderes de producción de la planta, que el estrés puntuó en un rango bajo, los motivos pueden ser que las capacitaciones que se brindan permiten a sus trabajadores distribuir el tiempo y ser conscientes de las exigencias de su trabajo. Respecto a los factores intralaborales, se encontró que los dominios de relaciones de trabajo, control sobre el trabajo y recompensa, se encuentran en un nivel bajo, lo cual sugiere que se presentan características adecuadas de liderazgo por parte del jefe y un buen clima laboral entre compañeros, de igual modo existe un control adecuado sobre el trabajo, facilitando el dominio del estrés sobre este, y por último, los trabajadores comentan sentirse satisfechos con la recompensa económica que reciben por su labor. El dominio correspondiente a las demandas de trabajo se encuentra en un nivel medio, esto debido a que en ocasiones los horarios son poco flexible para realizar pausas activas, pero no influye

negativamente en la salud de los trabajadores debido a que en general el sitio de trabajo es adecuado en cuanto a la distribución de los puestos de trabajo y no se evidencian factores ambientales que dificulten la labor.

En el grupo 2, compuesto por el personal de oficios varios, conductores de granel y almacén báscula, se encontró que al igual que el grupo anterior, el nivel de estrés está en un rango bajo, y que a nivel intralaboral, los dominios de liderazgo y relaciones interpersonales, al igual que el de recompensa, se encuentran en un riesgo bajo, esto producto de una buena percepción de liderazgo por parte de los trabajadores hacia sus jefes, y a que sienten que la remuneración económica es acorde al trabajo que realizan. Los dominios de control sobre el trabajo y demandas de trabajo se encuentran en un nivel medio, ya que a pesar de que aun cuando la carga física es exigente, pueden cumplir las funciones establecidas y cuentan con las capacitaciones básicas exigidas por la empresa, por lo que tienen claridad sobre el rol que desempeñan.

El grupo 3, conformado por los trabajadores del área de mantenimiento, obtuvo un riesgo bajo en la prueba de estrés, así mismo, en el área intralaboral obtuvo un riesgo bajo en las recompensas, es decir que la retribución salarial que reciben por su trabajo es acorde a su percepción de esfuerzo. Los dominios de liderazgo, control sobre el trabajo y las demandas de trabajo, puntuaron en un riesgo medio, ya que a pesar de que consideran que se deben afianzar los canales de comunicación con su jefe, en general se presentan características de liderazgo adecuadas, así como un buen ambiente laboral entre compañeros, también se resalta una claridad sobre el rol que desempeñan.

En el grupo 4 los resultados obtenidos se evidenció que el liderazgo y las relaciones entre compañeros de trabajo se encuentra en un riesgo bajo, al igual que la recompensa

monetaria que reciben los trabajadores por la labor realizada. Los dominios de control sobre el trabajo y demandas sobre el trabajo se encuentran en un riesgo medio, esto debido a que en ocasiones falta mayor organización en las capacitaciones que reciben, sin embargo tienen claridad en el rol por el que fueron contratados, así como comunican que a pesar de sentir presión respecto a las demandas de trabajo, este estrés no trasciende hacia los factores extralaborales.

En la prueba extralaboral, en los cuatro grupos evaluados se hizo énfasis en el factor que puntuó con riesgo Alto y que se refiere al desplazamiento entre sus casa y el trabajo, definida por el Ministerio de Protección Social (2010) como “las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su sitio de trabajo y viceversa” (p.27), se considera que puntuó alto debido a que la única ruta habilitada tiene un horario establecido y recorre una ruta muy extensa, por lo que en ocasiones los trabajadores llegan tarde a su destino, esto tendría apoyo, ya que es considerado un riesgo psicosocial cuando “el transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo, o la duración de desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada” (p.27). Sin embargo, es importante aclarar que el beneficio de transporte que brinda la empresa es extra legal, por lo tanto debe ser utilizado por las personas que consideren necesario el esperar la ruta brindada por la empresa o lleguen por sus propios medios al sitio laboral.

## **Conclusiones**

En la empresa Avidesa Mac Pollo, desde el año 2012 se ha venido aplicando la batería de riesgo psicosocial desarrollada por el Ministerio de Protección Social de

Colombia y la Universidad Javeriana en el 2010. A partir de los resultados obtenidos se han propuesto y desarrollado diversos planes de intervención, logrando aparentemente las mejorías esperadas.

En la planta de Alimentos perteneciente a la empresa, se aplicó entre septiembre de 2014 y junio de 2015 la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, la socialización, la aplicación de la encuesta de satisfacción y la creación de un plan de intervención que deberá ser monitoreada en el segundo periodo del 2015 para evaluar si se obtuvieron los resultados esperados, debido a que cada seis meses se renueva el puesto de pasante en riesgo psicosocial en la empresa.

Es destacable que en los cuatro grupos evaluados en la planta de alimentos, se presentó un nivel de estrés bajo, dando a entender que a pesar de las demandas laborales, los trabajadores pueden responder a tiempo por sus labores y no extienden su carga laboral a otros ámbitos de su vida, como lo son los factores extralaborales.

A pesar de que los 4 grupos sugirieron que el factor de desplazamiento les estaba afectando considerablemente su ritmo de trabajo, ya se pasó al área de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) la propuesta de evaluar las rutas actuales de transporte para poder optimizar el servicio.

Entre las actividades satélites, durante esta pasantía se finalizó el proceso de creación e inscripción al nuevo instrumento para medición del riesgo psicosocial que va a utilizar la empresa y que se conoce como PraxOne, el cuál facilitará notablemente la aplicación de la evaluación al ser una plataforma web que arroja análisis de la población evaluada.

## Recomendaciones

De continuar con la aplicación de la batería desarrollada por el Ministerio y la Universidad Javeriana, aplicar nuevamente la evaluación a las plantas que superen los 5 años desde la primera aplicación, debido a que en ese tiempo puede haber cambiado la población de trabajadores, o los recursos con los que se cuenta en cada área.

Velar por mejorar la cultura organizacional, ya que en muchos casos se evidencia que los trabajadores prefieren centrarse en los problemas o aspectos por mejorar, pero no proponen posibles soluciones.

En lo posible, realizar evaluaciones periódicas de las propuestas de aplicación que ya se desarrollan en las plantas, debido a que durante el presente proceso no se logró ese objetivo, a pesar de que la metodología de la aplicación de la batería es una constante en la que cada pasante debe continuar con el programa.

## Referencias

Código de ética para los profesionales de la salud ocupacional. (1991). *Comisión Internacional de Salud Ocupacional*. Revista latinoamericana de salud en el trabajo, 1(2), 52-57.

Decreto ley 1295 de 1994. *Ministerio de La República de Colombia*, Colombia, Junio 22 de 1994.

Ley 1562 de Julio de 2012. *Congreso de Colombia*. Colombia, Julio 11 de 2012.

Ministerio de la protección social, república de Colombia. (2007). *Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales*. Bogotá: El Ministerio.

Ministerio de Trabajo. (2014). *La protección en riesgos laborales, más que una obligación una necesidad*. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/febrero-2014/3065-la-proteccion-en-riesgos-laborales-mas-que-una-obligacion-una-necesidad.html>

Moreno, B., & Báez, C., (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Recuperado el 15 de Enero de 2015 de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Oficina Internacional del Trabajo (OIT). (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*.

Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-vi.pdf>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Recuperado de: [http://libdoc.who.int/publications/1988/9243561022\\_spa.pdf](http://libdoc.who.int/publications/1988/9243561022_spa.pdf)

Osorio, M. (2011). *El trabajo y los factores psicosociales: Qué son y cómo se avalúan*. Recuperado el 16 de Enero de 2015, de file:///C:/Users/oficina/Downloads/Dialnet-ElTrabajoYLosFactoresDeRiesgoPsicosocialesQueSonYC-3677224.pdf

Resolución 1016 de Marzo de 1989. *Ministerio de Trabajo*, Colombia, Marzo de 1989.

Resolución número 2646 de 2008. *Ministerio de la Protección Social*. Colombia, Julio 17 de 2008