

Factores de riesgo psicosocial en la empresa Todo Fresa en la ciudad de Medellín

Durley Alexza Echavarría Posada

Paula Andrea Galieno Ochoa

Trabajo de grado para optar al título de psicóloga

Asesor

Luis Felipe Londoño Ardila

Institución Universitaria de Envigado

Envigado

2018

Agradecimientos

A nuestras familias y esposos quienes brindaron su apoyo en este proceso de crecimiento tanto personal como profesional, acompañándonos en todos los momentos. Gracias a ellos por el cariño, entereza y confianza que depositaron en nosotras.

A nuestro grupo de investigación, por su esfuerzo, dedicación y gran amistad, haciendo de esta investigación no solo una experiencia intelectual, sino personal y humana.

A la Institución Universitaria de Envigado por abrirnos sus puertas y confiar en nosotras. Nuestro agradecimiento y gratitud para todas las personas que estuvieron presentes en la realización de este trabajo y poder ver logrado este gran proyecto.

Tabla de Contenido

Lista de tablas	4
Resumen.....	6
Abstract.....	7
Introducción	8
Planteamiento del problema	10
Justificación	15
Objetivos	21
Objetivo general.....	21
Objetivos específicos	21
Marco teórico.....	22
Antecedentes.....	22
Panorama internacional.....	23
Panorama nacional	24
Panorama local	26
Marco referencial	28
Organización.....	28
Definiciones	30
Factores intralaborales	33
Factores extralaborales.....	35
El estrés.....	35
Resolución No. 002646 de 2008.....	36
Diseño metodológico	38
Tipo de investigación.....	38
Nivel de investigación.....	39
Diseño de investigación	39
Población.....	40
Instrumento	40
Procesamiento de datos.....	47
Consideraciones éticas	48
Resultados	50
Resultados por área.....	59
Condiciones intralaborales.....	59
Condiciones extralaborales	68
Nivel de estrés.....	72
Discusión	73
Conclusiones	79
Recomendaciones	81
Referencias.....	84
Anexos	91
Consentimiento informado.....	91
Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A.....	92
Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B.....	104
Ficha de datos generales	115
Cuestionario de factores de riesgo extralaboral	121

Cuestionario para la evaluación del estrés 125

Lista de tablas

Gráfica 1: Género

Gráfica 2: Edad

Gráfica 3: Estado civil

Gráfica 4: Escolaridad

Gráfica 5: Residencia

Gráfica 6: Estrato

Gráfica 7: Tipo de vivienda

Gráfica 8: Personas a cargo

Gráfica 9: Antigüedad

Gráfica 10: Tipo de contrato

Gráfica 11: Nivel de riesgo general

Gráfica 12: Riesgo intralaboral

Gráfica 13: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Gráfica 14: Características de liderazgo

Gráfica 15: Relaciones sociales en el trabajo

Gráfica 16: Retroalimentación del desempeño

Gráfica 17: Relación con los colaboradores

Gráfica 18: Control sobre el trabajo

Gráfica 19: Claridad del rol

Gráfica 20: Capacitación

Gráfica 21: Participación y manejo del cambio

Gráfica 22: Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos

Gráfica 23: Control y autonomía sobre el trabajo

Gráfica 24: Demandas del trabajo

Gráfica 25: Demandas ambientales y de esfuerzo físico

Gráfica 26: Demandas emocionales

Gráfica 27: Demandas cuantitativas

Gráfica 28: Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral

Gráfica 29: Exigencias de responsabilidad del cargo

Gráfica 30: Demandas de carga mental

Gráfica 31: Consistencia del rol

Gráfica 32: Demandas de la jornada de trabajo

Gráfica 33: Recompensas

Gráfica 34: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Gráfica 35: Reconocimiento y compensación

Gráfica 36: Factores de riesgo extralaborales

Gráfica 37: Tiempo fuera del trabajo

Gráfica 38: Relaciones familiares

Gráfica 39: Comunicación y relaciones interpersonales

Gráfica 40: Situación económica del grupo familiar

Gráfica 41: Características de vivienda y su entorno

Gráfica 42: Influencia del entorno extralaboral y su trabajo

Gráfica 43: Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Gráfica 44: Nivel de estrés

Resumen

En la presente investigación que se llevó a cabo en la organización Todo Fresa en el año 2017, se describe el nivel de riesgo psicosocial, donde bajo una metodología cuantitativa, con un nivel de profundidad descriptivo y se utilizó el instrumento utilizado por el Ministerio de Protección Social para medir riesgos psicosociales. Finalmente se hizo una valoración del riesgo en las esferas: intralaboral, extralaboral y estrés, encontrando resultados tales como un nivel de estrés medio a nivel general para la organización, teniendo en cuenta los factores intralaborales, extralaborales y el perfil sociodemográfico de la población empleada. En términos generales el hallazgo con mayor relevancia fue en el factor extralaboral, además de un nivel bajo de riesgo en los factores intralaborales y un nivel medio de estrés.

Palabras clave

Factores de riesgo psicosocial, factores intralaborales, factores extralaborales, estrés y organización.

Abstract

At present, research that was carried out in the organization Todo Fresa in 2017, describes the level of psychosocial risk, where under a quantitative methodology, with a level of descriptive depth and the instrument used by the Ministry of Health was used. Social Protection to measure psychosocial risks. Finally, an assessment of the risk was made in the areas: intralaboral, extra-labor and stress, finding results as levels of stress at a general level for the organization, taking into account the intra-labor, extra-labor factors and the socio-demographic profile of the employed population. In general terms, the finding with greater relevance was in the extra-labor factor, in addition to a low level of risk in the intra-labor factors and an average level of stress.

Keywords

Risk factors psychosocial, factors intralaboral, factors extralaboral, stress and organization.

Introducción

En las últimas décadas, las organizaciones a nivel mundial se han generado estrategias para mejorar el bienestar de sus colaboradores a nivel físico y mental, procurando mantener unas condiciones laborales dignas, que permitan a su vez un alto grado de productividad dentro de la organización. Para este fin, se han llevado a cabo muchos estudios y trabajos de investigación, que han demostrado la importancia de otras variables a nivel laboral, diferentes a las ergonómicas, que han sido tradicionalmente las que han captado la mayor atención en el área de gestión humana o similares. Específicamente, en Colombia en el año 2008, varias empresas afiliadas al Seguro Social, participaron de manera voluntaria en la aplicación de una encuesta realizada por el Ministerio de Protección Social. Los resultados sugerían que, en el espacio laboral, hay otros factores además de la relación máquina- empleado (ergonomía) que afectan a los colaboradores, los posteriormente llamados, factores psicosociales. Como consecuencia, el mencionado Ministerio, diseña un instrumento que deberá ser aplicado a las organizaciones con más de 3 empleados en el territorio nacional para evaluar los factores psicosociales que generan estrés y podrían afectar su salud.

La presente investigación en consonancia con la Resolución 2646 del 2008, pretende evaluar el nivel de riesgo psicosocial en la empresa Todo Fresa de la ciudad de Medellín; una organización dedicada a la producción, distribución y venta de productos artesanales de repostería, panadería, galletería, cafés, entre otros. El instrumento utilizado para el presente estudio fue la batería diseñada y estandarizada por el Ministerio de Protección Social (2008), que consta de cuatro cuestionarios que valoran los factores psicosociales intralaborales, extralaborales, estrés y perfil sociodemográfico. La participación de la medición es voluntaria, individual, confidencial y subjetiva, porque evalúa lo que el empleado percibe de las condiciones laborales dadas por la

empresa. Una vez aplicado el instrumento, la información se sistematiza en un aplicativo de excel, donde se obtienen los niveles de riesgo de cada dimensión evaluada en una escala de riesgo muy alto a riesgo despreciable. Según los resultados y el tipo de empresa, se deben diseñar estrategias para disminuir el nivel de riesgo al que se está expuesto o por el contrario continuar con las condiciones laborales positivas que antecedan la medición. En el caso de Todo Fresa, el nivel de riesgo es medio según los resultados, sin embargo teniendo en cuenta el número de empleados de la organización y que hace parte del sector de alimentos, se considera el resultado como positivo. Específicamente en los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral se encontró que no tienen un nivel de riesgo, es decir, no son los aspectos a nivel intralaboral los que mayor implicación tuvieron en los resultados del nivel de riesgo general, los cuales teniendo en cuenta el objetivo general de la investigación mencionado anteriormente y los resultados representados en la gráfica de nivel de riesgo general (gráfico 11), se aprecia que el 22% de los empleados están en riesgo muy alto, seguido de un 20% en muy alto. Por el contrario, los resultados de los factores de riesgo psicosocial a nivel extralaboral indicaron que es el factor con mayor nivel de riesgo, indicando posibles síntomas que señalan la presencia de reacciones de estrés con afectaciones de tipo fisiológico, de comportamiento, cognitivos, laborales y psico-emocionales. En cuanto a la medición del nivel de estrés específico, se encontró que las exigencias propias del cargo impactan la vida del trabajador negativamente, pudiendo causar distanciamiento afectivo, impaciencia e irritabilidad o sentimiento de que puede convertirse en una persona poco estimada.

Planteamiento del problema

Desde la década de los años ochenta, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) viene desarrollando actividades encaminadas a estudiar los factores psicosociales en el trabajo y sus consecuencias. Con el paso del tiempo, el interés por mejorar y proteger la salud de los trabajadores en relación con aspectos psicosociales ha crecido significativamente. Múltiples estudios en diferentes países han evidenciado que las condiciones psicosociales del trabajo inciden en la salud del trabajador, en su desempeño, ejecución de tareas de manera eficiente y productividad.

A lo largo de la historia, las condiciones laborales, tales como manipulación de cargas, posturas, niveles de atención; agentes químicos, agentes físicos, agentes biológicos; pasillos, máquinas, herramientas de trabajo, instalaciones, vehículos, los esfuerzos en el trabajo, instrumentos de elevación, superficies de tránsito; monotonía, comunicación, jornada laboral, ritmo de trabajo, automatización y demás factores presentes en algunos cargos, han supuesto habitualmente una amenaza a la salud que han ocasionado accidentes y enfermedades relacionadas con la salud de todo tipo. Aunque los tiempos han cambiado de forma muy importante, las condiciones laborales siguen siendo preocupantes. El interés por los riesgos laborales se ha centrado históricamente en los riesgos físicos y ambientales haciendo que las organizaciones se ocuparan de mejorar las condiciones ergonómicas definidas como el conjunto de conocimientos de carácter multidisciplinar aplicados para la adecuación de los productos, sistemas y entornos artificiales a las necesidades, limitaciones y características de sus usuarios, optimizando la eficacia, seguridad y bienestar físico de los empleados (Asociación Española de Ergonomía. 2013, parr. 1). Aunque esto tuvo un impacto positivo dentro de la industria y la salud de los trabajadores,

aún se podía observar casos en que esas estrategias no eran suficientes, por ejemplo, en las fábricas donde mejoraban las condiciones de iluminación, ventilación, etc. los empleados seguían presentando afectaciones negativas por otras causas en sus condiciones psicológica, social, emocional y laboral, sin embargo, se ha producido una atención creciente en los riesgos psicosociales que exigen un mayor esfuerzo de definición en sus diferentes formas. En los tiempos actuales, debido a la expansión del mercado de servicios y a la globalización los riesgos psicosociales se han incrementado e intensificado. (Moreno, 2011 p. 149) Los datos actuales muestran que sus efectos sobre la salud son amplios e importantes, por eso es necesario brindar una atención integral a la salud laboral para evitar el riesgo que se deriva de la exposición a factores psicosociales, definidos por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo como (...)

Aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud física, psíquica o social del trabajador.

Es así como La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo en una investigación finalizada en el año 2014, encontró que, a lo largo de un período de nueve años, el 28% de los trabajadores europeos afirmó estar expuesto a riesgos psicosociales tales como, demandas de trabajo excesivas, ritmo de trabajo, falta de adaptación al puesto, grado de atención, grado de implicación afectiva, que afectaban su bienestar mental. (Agencia europea para la seguridad y la salud 2014).

A nivel nacional, se evidencia que Colombia no ha sido ajena a esta corriente; de acuerdo

con la información reportada en la primera encuesta nacional sobre condiciones de salud y trabajo, realizada en el año 2007, la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosociales es altísima. La encuesta en mención se realizó en empresas de diferentes actividades económicas y regiones del país, afiliadas al Sistema general de riesgos profesionales. En esta encuesta, los factores de riesgo psicosociales percibidos por los trabajadores fueron la atención al público y el trabajo monótono y repetitivo, que ocuparon los dos primeros lugares con proporciones superiores al 50% de los encuestados. Aspectos de tanta relevancia organizativa en las empresas como la clara definición de responsabilidades y la indicación de lo que se espera del trabajador, no es percibido por el 33% y el 18%, respectivamente; el acoso laboral lo percibieron, según la misma dirección, entre un 3% y un 6%, siendo mayor desde superiores a subalternos. En cuando al estrés ocupacional, Chiavenato (1999) lo define como la respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales, la encuesta arrojó que entre 20% y 33% de los trabajadores manifestaron sentir altos niveles de estrés. Así mismo, es importante evidenciar que los agentes ergonómicos y los psicosociales fueron los más relacionados con la ocurrencia de los accidentes de trabajo. (Ministerio de Protección Social, 2007)

En la segunda versión de la anterior encuesta, realizada en 2013 a nivel nacional, la situación se torna incluso más preocupante. Las conclusiones del informe ejecutivo indican que se presentó un incremento del 43% de los eventos de salud derivados de la ansiedad y la depresión, entre los años 2009 y 2012.

El análisis de las cifras también reveló que gran parte de otros eventos de salud, como problemas osteomusculares o accidentes de trabajo, se derivan de condiciones mentales y psicosociales poco favorables (Rentería, 2016).

Esta situación demuestra la necesidad de realizar procesos cualificados de identificación, evaluación e intervención de estos factores de riesgo, en donde los resultados sean consistentes y que cuenten con parámetros para comparar estadísticamente los datos obtenidos por una persona, con un grupo de referencia. Esto con el objetivo de generar estrategias que posibiliten mejorar el bienestar de los empleados, que favorecen la productividad y menor rotación de personal, así mismo se pretende evitar efectos negativos como los descritos por Fernández (2010):

A nivel psicológico como ansiedad, depresión, insatisfacción y desmotivación laboral, problemas en las relaciones personales, baja autoestima, trastornos psicósomáticos, trastornos mentales, incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental; a nivel conductual: propensión a sufrir accidentes, drogadicción, arranques emocionales, excesiva ingestión de alimentos o pérdida del apetito, consumo excesivo de alcohol o tabaco, excitabilidad, conducta impulsiva, etc.; a nivel fisiológico: trastornos cardiovasculares, digestivos: úlceras de estómago, trastornos músculo esqueléticos, respiratorios, alteraciones del sueño, cáncer, etc.; a nivel socio laborales: absentismo, relaciones laborales pobres y baja productividad, alto índice de accidentes, disminución de la productividad, el rendimiento y la calidad, clima organizacional pobre, antagonismo e insatisfacción en el trabajo, así como alteraciones de la vida social y familiar. (Fernández. 2010, p. 30)

La legislación, capacitación e interés de los diferentes actores sociales en Colombia, se ha fortalecido para identificar y regular los factores psicosociales en el trabajo. En Colombia, específicamente el Ministerio de la Protección Social expidió la Resolución 2646 de 2008, por la

que se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Esta resolución señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país. (Ministerio de Protección Social. 2010, parr. 1). Proyectados a generar nuevas estrategias para ver menos afectadas a las organizaciones por unas condiciones psicosociales adversas que están en el origen tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar de los trabajadores. Específicamente en la organización Todo Fresa, la población empleada está expuesta factores de riesgo psicocosomal debido a que se presenta alta rotación de personal y las características sociodemográficas no son favorables. En esa medida se busca poder describir ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial de los empleados de la organización Todo Fresa en el año 2017?

Justificación

Es de vital importancia describir cada uno de los factores que hacen parte del riesgo psicosocial de los trabajadores de una organización. La resolución 2646 de 2008 habla de que los factores de riesgo psicosocial comprenden los aspectos extralaborales, intralaborales y el estrés, los cuales en una interrelación dinámica mediante percepciones y experiencias pueden influir en la salud y el desempeño de los trabajadores. (Ministerio de protección social, 2008, parr .2)

La identificación de estos riesgos ayuda a prevenir los accidentes de trabajo que se presentan por alto nivel de estrés, evitan la rotación del personal no programada por la empresa. Las implicaciones de una situación psicosocial inadecuada en el trabajo son importantes tanto por las consecuencias sobre la salud de las personas como por las consecuencias en la empresa. No es habitual encontrar en las organizaciones la atención y la dedicación necesaria para disminuir este problema. En general, esto puede ser debido al desconocimiento de la naturaleza y magnitud del problema o a la forma de gestionarlo. (Robbins, 2004).

En los últimos tiempos pesa más el cumplimiento de lo que debe hacerse que la calidad de lo que se mide. Se opta por sistemas con poco rigor o con bajo costo, si ello permite obtener una evaluación que será reconocida como tal y que servirá para cumplir con el formalismo de la necesidad. Sería conveniente aprovechar dicha oportunidad, desmitificando los miedos de las evaluaciones psicosociales, que dejen de verse como burocráticas y/o peligrosas, para que, ya que se invierte el tiempo de los trabajadores en rellenar un cuestionario y otros gastos asociados a la evaluación de riesgos, se obtengan datos reales, y en función de ellos proponer líneas de intervención destinadas a la mejora de la salud del trabajador y la organización empresarial. Entre las ventajas de realizar dichas evaluaciones podemos destacar: mejora de las condiciones de

trabajo y la calidad de vida laboral, reducción del ausentismo laboral, reducción de los accidentes de trabajo, mejora de la productividad, mejora de la calidad de los servicios prestados, incremento del sentido de pertenencia y compromiso (Chiavenato, 2012).

Al detectar los riesgos y transformarlos positivamente, se podría alcanzar a generar en los empleados un sentido de pertenencia por su organización y contribuirían con un clima laboral satisfactorio, convirtiendo la organización como un espacio para el progreso y la autorrealización.

Lo anterior muestra la importancia del diagnóstico y la intervención del riesgo psicosocial, no sólo por el cumplimiento del decreto de la resolución 2646 de 2008, sino también puede ser una oportunidad para que el departamento administrativo y de salud ocupacional velen por políticas, programas, estrategias, etc. que pretendan el bienestar, la salud física y mental del personal a cargo, teniendo presente que esto, traerá un mejor desempeño y productividad a la empresa. (Martínez, 2006).

El deber que tiene una organización de velar por la seguridad, la salud de los empleados reafirma la gran importancia de este trabajo, ya que con él contribuimos a la identificación del nivel del riesgo psicosocial en el que está actualmente la empresa. Identificar estos riesgos al interior de la organización contribuye de igual manera a que la organización contribuya al mejoramiento del clima laboral, el rendimiento, el desempeño de sus empleados y esto los motiva a tener estas mismas contribuciones a las empresas, siendo una relación bidireccional. (Valencia, 2015).

“Los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral comprenden las interacciones entre el entorno, las particularidades de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, las características del empleado, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo” (Fernández, 2010, p. 30). Es por esa razón que el presenta trabajo cobra importancia a la hora de acercarse al cómo perciben los empleados de la organización su condición laboral y como

eso influye en su vida de manera positiva o negativa y por consecuencia en su salud física y mental, así mismo teniendo una ampliación en su desempeño laboral y productivo.

Para Todo Fresa, es importante conocer su nivel de riesgo psicosocial discriminado por factores intralaborales, extralaborales y estrés, debido a que nunca antes han tenido un tipo de acercamiento a estos factores que son determinantes en el rendimiento y producción de los empleados, también porque una vez analizados los datos obtenidos luego de la aplicación del instrumento, se podrán implementar estrategias para mejorar las condiciones que implican un nivel alto de riesgo psicosocial, además de cumplir con lo decretado en la resolución 2626 de 2008.

A nivel organizacional la presente investigación aportaría información acerca de los riesgos psicosociales específicos que se presentan en las organizaciones dedicadas al mercado de los alimentos, además de organizaciones con varias sedes y/o puntos de venta y alto número de empleados. Lo que se constituiría como un antecedente para futuras investigaciones relacionadas con los factores de riesgo psicosocial y organizaciones con un perfil similar a Todo Fresa.

Además permite tener una visión actual y real de cómo se presenta este fenómeno en las organizaciones a nivel nacional y cómo se implementa la regulación sugerida por el decreto 2646.

Objetivos

Objetivo General

Describir los factores de riesgo psicosociales de los colaboradores de la empresa Todo Fresa en el año 2017.

Objetivos específicos

Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaborales en los colaboradores de la empresa Todo Fresa en la ciudad de Medellín en el año 2017.

Determinar los factores de riesgo extralaborales en colaboradores de la empresa Todo Fresa en la ciudad de Medellín en el año 2017.

Explorar el nivel de estrés en los colaboradores de la empresa Todo Fresa en la ciudad de Medellín en el año 2017.

Marco teórico

Antecedentes

Uno de los primeros documentos oficiales e internacionales en abordar el tema de los factores psicosociales en el trabajo es “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control” documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo en 1984. Se constata en la publicación que la problemática es claramente anterior y que se remonta al menos a 1974, fecha en la que consta una clara llamada de la Asamblea Mundial de la salud para documentar la importancia y los efectos de los factores psicosociales en el trabajo sobre la salud de los trabajadores.

En el documento, publicado originalmente en 1984, se comienza por reconocer la complejidad del tema “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos” (OIT, 1986, p. 3). Por lo mismo, consideran que cualquier intento de definición tiene que ser amplio y complejo, al menos lo suficiente como para recoger su problemática global. Se propone como definición “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1986 p.3)

La definición anterior expuesta muestra la importancia concedida por la OIT al trabajador real y concreto y a sus necesidades de hecho. Se insiste igualmente en que las consecuencias del

descuido de tales factores recaen tanto sobre la salud de los trabajadores como sobre la empresa. Algo más adelante se incluye una de las primeras listas sobre cuáles pueden ser tales factores psicosociales: la mala utilización de las habilidades, la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico (OIT, 1986, p. 5). La práctica totalidad del listado.

Un segundo documento histórico relacionado con el tema es la obra “Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud, editado por la OMS y coordinado por Kalimo, El-Batawi y Cooper (1988). Se expone en el mismo que este tipo de factores provienen de la percepción y la experiencia de los trabajadores y que está influenciado por los innumerables factores que afectan al trabajador. La complejidad del tema y la importancia del trabajador real serían los datos iniciales con los que debe afrontarse su estudio e investigación. Un elemento de gran importancia es la diferenciación que introduce El-Batawi (1988) al exponer el doble efecto que pueden tener los factores psicosociales: pueden ser positivos o negativos según la percepción del empleado o colaborador de la organización.

Si en la década de 1970 se alerta la sensibilidad acerca de la relevancia y los efectos que pueden tener los factores psicosociales, es en la de 1980 cuando se produce las primeras obras colectivas y oficiales, y comienzan a aparecer las primeras aproximaciones conceptuales al tema vinculándolos a los efectos de la organización sobre el trabajo y la salud (OIT, 1986, Kalimo et al. 1988). Tal como expone la tercera edición de la Enciclopedia de la Seguridad y Salud en el Trabajo (OIT, 1998), a partir de estos momentos la organización en el trabajo y los factores organizacionales se convierten en expresiones intercambiables para referirse a los factores psicosociales y sus efectos sobre la salud. Unas y otras expresiones se utilizan para referirse a los factores sociales que influyen la salud de los trabajadores.

Carayon, Haims y Yang (2001) definen los factores psicosociales como las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores. Cox y Griffiths (1996), los definen como los aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral, y sus contextos sociales y organizacionales. Martín Daza y Pérez Bilbao las definen como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar como a la salud (física, psíquica o social) del trabajador y al desarrollo del trabajo. Desde la perspectiva de un modelo de indicadores. Siguiendo con este a continuación se presentan investigaciones a modo de antecedentes teóricos iniciales e investigativos que fundamentan la relevancia de la presente investigación:

Panorama Internacional

En el panorama internacional se pueden encontrar investigaciones realizadas por la Universidad Autónoma de Madrid en donde se interesan por los factores de riesgo psicosocial, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, con esta investigación se demuestra que “un entorno de trabajo saludable y seguro es la mejor garantía del rendimiento laboral, de la salud de los empleados y de la motivación e implicación organizacional.” (2010, p 54).

Además, demostraron que el estrés laboral es el segundo problema de salud relacionado con el trabajo más frecuente en Europa después de los trastornos musculo esqueléticos. Alrededor de la mitad de los trabajadores consideran que es habitual en su lugar de trabajo.

Entre el 50% y el 60% de todos los días de trabajo perdidos se pueden atribuir al estrés laboral.

En una reciente encuesta europea llevada a cabo por EU-OSHA, las causas de estrés laboral más habitualmente mencionadas fueron la reorganización del trabajo o la precariedad laboral (72 % de los encuestados), las largas jornadas laborales o una excesiva carga de trabajo (66 %) y sentirse intimidado o acosado en el trabajo (59 %).

La misma encuesta reveló que alrededor de 4 de cada 10 trabajadores creen que el estrés no se gestiona adecuadamente en su lugar de trabajo.

Por lo general, las bajas relacionadas con el estrés tienden a ser más prolongadas que las derivadas de otras causas.

Según datos de EUROSTAT, a lo largo de un período de nueve años el 28% de los trabajadores europeos afirmó estar expuesto a riesgos psicosociales que afectaban a su bienestar mental.

En Chile se realizó una investigación sobre factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de la empresa del rubro eléctrico Chile.

Respecto a los niveles de riesgos psicosociales presentes en la organización estudiada, es posible señalar, a nivel descriptivo, que la dimensión doble presencia es aquella en el nivel más alto de riesgo (44%), sigue la dimensión apoyo social y compensaciones (34,2% respectivamente) y las dimensiones exigencias psicológicas y trabajo activo presentan en un 32,2 % y 31,5% respectivamente, un nivel de riesgo alto.

A la luz de los resultados, es posible señalar que el estrés percibido presenta relaciones significativas con todos los factores de riesgos psicosociales del trabajo estudiados, lo que es coherente con estudios previos en materia de estrés. Destacan la mayor magnitud de las asociaciones de apoyo social y las exigencias psicológicas con estrés percibido, esto es, a medida que se vuelve más crítica la percepción del apoyo de pares o del líder, más aumenta el estrés percibido en este grupo de trabajadores. Del mismo modo, mientras mayor es la percepción de

desequilibrio entre volumen de trabajo y tiempo disponible para su ejecución, así como mayores sean las exigencias cognitivas y emocionales, también será mayor el estrés percibido en este grupo. No obstante, esta situación no sorprende, ya que en empresas del rubro energético buena parte del trabajo requiere una coordinación fluida entre los sistemas, por lo tanto, la comunicación y el sentimiento de apoyo de pares resultan fundamentales para este tipo de trabajo. Lo mismo ocurre con el factor exigencias psicológicas las que naturalmente presentan una alta asociación con estrés percibido, debido al alta carga cognitiva que demanda un trabajo cruzado por el uso sistemático de tecnologías.

Por otra parte, cobra relevancia que las variables sociodemográficas presentan un rol significativo con algunos factores de riesgos psicosociales del trabajo estudiados. Destacando el caso de las mujeres quienes presentan una mayor magnitud del factor doble presencia. Esto es coincidente con estudios previos, donde la interferencia del trabajo sobre la vida privada-familiar, es particularmente exigente con ellas. Lo que está en directa relación con el mayor número de horas que aquellas asignan a las labores domésticas, culturalmente asociadas al rol de género. Esta evidencia reviste importantes consecuencias para la salud mental de estas mujeres trabajadoras, emergiendo como un colectivo con mayor vulnerabilidad, por cuanto, medidas organizacionales que se orienten al equilibrio saludable en materia de vinculación trabajo-vida privada y familia se constituye como un reto necesario para una gestión moderna.

Así mismo, la antigüedad laboral, presenta una asociación ya descrita en estudios previos con trabajo activo y doble presencia, es decir, los trabajadores con menor antigüedad perciben problemas de autonomía, escasas posibilidades de desarrollo, así como también mayor interferencia del trabajo con su vida privada.

Panorama Nacional

En el panorama nacional se pueden encontrar investigaciones realizadas en empresas del centro y occidente de Colombia, donde se investigan acerca de los factores de riesgo psicosocial, incluyendo el estrés laboral en algunas de las empresas de producción y se analiza el dominio del control sobre el trabajo, en su dimensión oportunidades del desarrollo y uso de habilidades y destrezas.

En esta investigación se muestran los resultados que indican la importancia de la investigación a la hora de evaluar e intervenir sobre la problemática de diagnóstico y gestión del riesgo en las organizaciones, no solo como una perspectiva metodológica o conceptual sino como un campo obligado y de responsabilidad de la gerencia de talento humano, en cuanto su intervención impacte positivamente en los escenarios organizacionales en pro de mejorar estos contextos. (2014, p 7).

Los trabajadores de selección y operativos de la Empresa Digitex de Manizales arroja los siguientes resultados: para los colaboradores de selección el dominio control sobre el trabajo las dimensiones oportunidades para el uso desarrollo de habilidades y conocimientos se encuentra en un riesgo muy alto, la dimensión control y autonomía sobre el trabajo, riesgo alto.

Para el dominio demandas sobre el trabajo las dimensiones demandas ambientales y de esfuerzo físico se encuentra en riesgo alto, demandas emocionales riesgo medio, consistencia del rol riesgo medio. Para el dominio recompensa las dimensiones recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo se encuentra en un riesgo muy alto y la dimensión reconocimiento y compensación se encuentra en un riesgo alto. En el análisis final de riesgos psicosociales tipo A en general el 31% se encuentra sin riesgo, 38% riesgo bajo, 25% riesgo alto y 6% riesgo muy alto. Cabe rescatar que en la mayor proporción los colaboradores no tienen riesgo

o si lo tienen es muy bajo por tal motivo y según esta investigación se tienen claridad frente a las dimensiones de trabajo que están influyendo en el bienestar de los colaboradores. Para los colaboradores operativos el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo las dimensiones relaciones de liderazgo se encuentra en un riesgo alto y relaciones sociales 65 en el trabajo riesgo muy alto. Para el dominio control sobre el trabajo las dimensiones claridad de rol riesgo alto, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos y riesgo alto. Para el dominio demandas sobre el trabajo evidenciamos que las dimensiones demandas ambientales y de esfuerzo físico riesgo alto, demandas emocionales riesgo medio, consistencia del rol riesgo medio. Para el dominio recompensa se puede evidenciar que la dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza riesgo alto y la dimensión reconocimiento y compensación con riesgo alto. Según análisis final de los colaboradores operativos el 6% se encuentra riesgo bajo, 19% riesgo medio, 31% riesgo alto y 44% riesgo muy alto por tal motivo se requiere hacer atención inmediata de los factores que están ocasionando problemas de estrés que lleva a bajo rendimiento de los colaboradores, están expuestos a un riesgo psicosocial muy alto por lo que está ocasionando bajo rendimientos en los colaboradores y altos niveles de estrés que disminuye la productividad y causa problemas físicos, psicológicos que llevan a la compañía al no cumplimiento de las metas propuestas y bajos indicadores. El grado de estrés es mayor en los colaboradores operativos con un 82% y en colaboradores de selección en un 76%.

Adicional a esto, en el año 2016 se realizó una investigación de factores psicosociales en el trabajo en Colombia con el objetivo de describir los principales temas de la investigación producida en Colombia desde 2004 sobre los factores psicosociales laborales. Se realizó una revisión de 52 artículos teóricos y empíricos mediante las bases de datos EBSCO, Proquest, PubMed, Scielo y Science Direct. Los resultados señalan la preponderancia del abordaje de los

factores intralaborales en general, y el acoso laboral y síndrome de Burnout en particular, la falta de investigaciones de factores psicosociales extralaborales e individuales, el enfoque centrado en determinar los efectos en el bienestar de los trabajadores, la omisión sobre los efectos en la productividad y economía, así como la no evidencia de estudios sobre intervención de los factores psicosociales en general. Se concluye que aún hay varios temas importantes, contemplados en la resolución 2646, todavía no abordados. (Pulido, 2016 p.1)

Panorama Local

Es escasa la información publicada acerca de los factores de riesgo psicosocial a nivel local, sin embargo existe una investigación similar a la presente, donde se utilizó el mismo instrumento, realizada hace siete años, con el fin de establecer el perfil de los docentes de la facultad de medicina de la Universidad CES durante el segundo semestre del año 2011, de acuerdo a su nivel de riesgo psicosocial intralaboral. Los resultados de la investigación indican que en los dominios liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo y recompensas, el porcentaje más alto de docentes se encuentra sin riesgo. Por el contrario, en el dominio demandas del trabajo, el mayor porcentaje están en el nivel de riesgo alto, por lo que requieren acciones de intervención. En general, en los cuatro dominios se observó que los docentes solteros y sin hijos mantienen un nivel de riesgo alto, en comparación con los docentes casados y con hijos, quienes presentan niveles más bajos. En el riesgo psicosocial intralaboral global, el 37,3 % en un nivel de riesgo alto por lo que requieren acciones de intervención. En el riesgo global se evidenció que el mayor porcentaje de los hombres que participaron en la encuesta se encuentran en un nivel 2 de riesgo, mientras que el porcentaje más alto de mujeres (45 %) están sin riesgo. Se confirmó la validez del instrumento evidenciando la relación existente entre el riesgo psicosocial intralaboral

global con los dominios. El dominio de mayor peso fue demandas del trabajo. No se evidenciaron diferencias marcadas entre los perfiles de los docentes según el nivel de riesgo psicosocial intralaboral (Sarmiento, 2011).

Otro estudio en el que se encontraron resultados afines fue publicado en el año 2010. En este se buscó identificar los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes contratados bajo la modalidad de horas cátedra en la ciudad de Medellín utilizando para ello un instrumento diseñado y validado por el profesor Guillermo Bocanument Zuluaga, el cual desgrega los riesgos psicosociales en cinco áreas: alteraciones psíquicas y biológicas derivadas del desempeño laboral, carga mental, relaciones interpersonales, organización del trabajo, administración de personal y contenido específico del trabajo. En este estudio se encontró que la carga mental se constituye en el principal factor de riesgo para la población de profesores de cátedra de la Universidad. La carga mental hace referencia a las demandas y exigencias del trabajo relacionadas con: realización de múltiples tareas, nivel de complejidad y velocidad, concentración, precisión y control de calidad (Velásquez, 2010).

A pesar de ser investigaciones relacionadas con los factores de riesgo psicosocial, es importante mencionar que se una de ellas se realizó con un instrumento diferente a la batería de los cuestionarios de los factores de riesgo psicosocial y ambas fueron orientadas al campo académico y no al área de producción y venta de alimentos del cual se ocupa la presente investigación.

Marco referencial

Organización

Las organizaciones se definen como grupos humanos que pretenden el logro de unos objetivos y por ello las organizaciones son en sí mismas un fenómeno cultural que varía según el estado de desarrollo socio político de una sociedad (Chiaventato, 2004, p.2). Las organizaciones se apoyan en la cultura, son unidades sociales distintivas que poseen un conjunto de principios comunes (por ejemplo, lo que hacemos juntos en un grupo particular, los medios adecuados de hacer en y entre los miembros de un grupo) y lenguajes y otros medios simbólicos para expresar entendimientos comunes. (Caren Siehl & Joanne Martin, 1984, p. 227)

Las organizaciones son establecidas mediante un fin determinado; hay muchos tipos de organizaciones, pero todas van ligadas a la consecución de una tarea específica que llevará a cumplir metas y objetivos propuestos que implican la interacción con los otros y el medio donde se habita.

Dichas actividades o tareas motivan o están íntimamente relacionadas con el trabajo en grupo, el cual requiere de un alto grado de interacción con el otro tanto a nivel personal, grupal como a nivel laboral. Es por ello que se asignan posiciones o actividades diferentes dependiendo de una serie de parámetros; entre ellos, las habilidades, el nivel educativo, la disposición, la responsabilidad, entre otros.

Seguidamente; se definirá el concepto de organización desde diferentes autores además de identificar qué tipos de organización existen.

Desde el punto de vista de Chiavenato (1999) las organizaciones, los grupos y las personas interactúan en sus diferentes ambientes los cuales posibilitan y denotan la importancia de la

relación con el otro, presenta un enfoque sistemático que se compone de tres niveles: el primero es el nivel social el cual muestra la complejidad de cada una de las organizaciones y la interacción que se da entre ellas, el segundo es el nivel de comportamiento organizacional el cual muestra la organización como sistema y el tercero es el nivel de comportamiento individual, el individuo como microsistemas. Define a la organización como:

Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formada por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquella. Una organización existe sólo cuando:

1. Hay personas capaces de comunicarse;
2. Están dispuestas a actuar conjuntamente (disposición de sacrificar su propio comportamiento en beneficio de la asociación)
3. Para obtener un objetivo común (Chiavenato, 2006 p. 1).

Además, se puede observar, como existen factores que influyen en las organizaciones, como son; la forma de pensar, de comportarse, de vestirse, la manera como se alimentan y las expectativas, valores que poseen cada uno de los colaboradores.

Robbins (2004) agrega al concepto de organización la palabra comportamiento organizacional:

El comportamiento organizacional se ocupa del estudio de lo que la gente hace en una organización y cómo repercute esa conducta en el desempeño de la organización, como el comportamiento organizacional se interesa particularmente en las situaciones que atañen al empleo, no es de sorprender que se destaque el comportamiento en lo que se refiere al trabajo, puestos, ausentismo, rotación, productividad, desempeño humano (p. 8).

Definiciones

Cuando se habla de los riesgos psicosociales, se hace referencia a aquellas condiciones presentes en una situación laboral, el contenido del trabajo y la realización de las tareas que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) los riesgos psicosociales son las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente y las condiciones de su organización, por una parte; y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y experiencias, todo lo cual, a través de percepciones y conocimientos puede influir en la salud, el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (1984, p.3).

Es de vital importancia considerar los riesgos psicosociales como parte fundamental en la calidad de vida laboral de todos los colaboradores; ya que, estos son factores reales que se presentan dentro de las compañías y cada vez se van adquiriendo con más fuerza, debido a las estructuras del trabajo y de las organizaciones.

Para los riesgos psicosociales se destacan tres niveles de intervención complementarios y son:

Primario. Potenciar las condiciones favorables, controlar las condiciones de riesgo y promocionar un entorno de trabajo saludable.

Secundario. Desarrollar competencias para que los trabajadores afronten con éxito las situaciones de estrés y desarrollen una actitud de crecimiento personal que transforme las amenazas potenciales en retos.

Terciario. Minimizar las consecuencias negativas de la exposición a los factores de riesgo psicosocial para la salud de los trabajadores.

Tendiendo presente los ítems mencionados, se puede contribuir para obtener un ambiente de trabajo saludable; donde se facilite el bienestar de las organizaciones y los colaboradores.

No obstante; dentro de este marco teórico ha de considerarse que los riesgos psicosociales son incluidos dentro de las organizaciones por qué; el Ministerio de Salud y Protección social desarrolla en el año 2008 la Resolución 2646:

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional (Resolución No. 2646, 2008, p.1), y en el 2010 elabora una batería de instrumentos para la evaluación de los riesgos psicosociales dentro de las organizaciones a nivel nacional.

Para los fines previstos; mediante este trabajo se busca identificar los factores de riesgos psicosociales de la empresa Todo Fresa en el año 2017, con la finalidad de poder llevar a cabo el cumplimiento y la ejecución presentes en la Resolución 2646 de 2008; y que están implementados en el decreto 1443 del plan de: “El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo” SG-SST; permitiendo con este mejorar las condiciones, la salud, la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los colaboradores de la empresa Todo Fresa en el año 2017.

Como medidas correctivas y preventivas; está el implementar acciones de intervención y controles específicos de factores de riesgo psicosociales; promover la participación de los colaboradores de la empresa en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que podrían estar generándose en la misma.

Teniendo en cuenta lo anterior; es necesario conocer e identificar cuáles son los riesgos psicosociales; y recordar que se definen como “todos aquellos aspectos intralaborales, extralaborales y propios de las características del trabajador, que, en una interacción dinámica,

mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de estos” (Blanch, Garrido & Uribe, 2011, p.29)

Siguiendo a Holmes y Rahe (1967), se puede identificar y conocer cuáles son los sucesos estresantes que se identifican en cada individuo, frente al entorno laboral; toda persona tiene una cultura, familia, amigos, entorno, costumbres, educación y pensamientos diferentes; sin embargo, hay factores que aunque las personas son diferentes pueden generar similitud en el resultado; es decir, hay factores vitales que generan estrés en todo ser humano; y que se identifican factiblemente en la vida laboral. En la escala de reajuste social de Holmes y Rahe, en México, se describen los factores estresantes de toda persona y se mide la magnitud de estrés de los individuos; las causales que se identifican directamente con el entorno laboral son el despido, la jubilación, cambio en el tipo de trabajo, cambio en las responsabilidades laborales, problemas con el jefe, condiciones de trabajo; entre otros, también se describen situaciones que no son relacionadas con el trabajo, pero que sin embargo afectan en la salud psicológica de los colaboradores y en muchas ocasiones también la salud física se ve involucrada; como por ejemplo cambio en las condiciones de vida, alteración en los hábitos personales, cambio de residencia, y cambio en los hábitos de sueño o alimentación, generando con esto el bajo rendimiento en el trabajo y el inicio a riesgos psicosociales; como se profundizara más adelante, y como ya se mencionó anteriormente, el síndrome de burnout como causa del estrés y los riesgos psicosociales parten de lo individual, intralaboral y extra laboral, condiciones que a diario viven cada uno de los individuos.

Los riesgos psicosociales están compuestos por tres factores que son: intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del empleado. La evaluación, prevención e intervención de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo intuye la identificación tanto de los factores de riesgo, como de los

factores protectores; con el fin de determinar acciones de promoción en la salud y prevención de enfermedades físicas y psicológicas en los empleados; mediante estudios recientes, se establece que la presencia de factores de riesgos psicosociales en las organizaciones tanto laborales como extralaborales no solo auxilian al deterioro de la salud; sino también, al desarrollo de otras problemáticas como el síndrome de burnout (Aranda et al 2004).

Referido a este contexto; determinar y diagnosticar cada elemento es de suma importancia, saber distinguir cuales factores pertenecen a cada uno de los riesgos psicosociales que están presentes en una organización es vital para poder llevar a cabo toda investigación; en especial la que se realizará en la empresa Todo Fresa. De acuerdo con lo anterior, las variables del riesgo psicosocial se determinan como:

Factores intralaborales.

- a) Gestión organizacional: Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.
- b) Características de la organización del trabajo: Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.
- c) Características del grupo social de trabajo: Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.
- d) Condiciones de la tarea: Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se

define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.

e) Carga física: Comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico, conforme a la definición correspondiente consignada en el artículo 3° de la presente resolución.

f). Condiciones del medioambiente de trabajo: Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.

g) Interface persona–tarea: Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.

h) Jornada de trabajo: Contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.

i) Número de trabajadores por tipo de contrato.

j) Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa: Programas de vivienda, educación, recreación, deporte, etc.

k) Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores. Resolución 2646 de 2008

Factores extralaborales.

- a) Utilización del tiempo libre: Hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos.
- b) Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.
- c) Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.
- d) Características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos.
- e) Acceso a servicios de salud. Resolución 2646 de 2008

El Estrés. Es una tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves. (Diccionario de la Real Academia Española, 2012). El término estrés proviene de la física, hace referencia a la presión que ejerce un cuerpo sobre otro, siendo aquel que más presión recibe el que puede destrozarse y fue adoptado por la psicología, pasando a denominar al conjunto de síntomas psicofisiológicos como: cansancio, pérdida del apetito, bajada de peso y astenia, entre otras (Selye, 1950). Según Martínez Selva (2004), muchos utilizan la palabra estrés como sinónimo de miedo, ansiedad, fatiga, depresión, pero es difícil tanto para investigadores como científicos definir claramente de qué están hablando, cuál es el significado, alcance y consecuencias de estos conceptos.

El estrés encausado desde lo laboral tiene una gran importancia pues allí acompañado por los riesgos intralaborales y extralaborales indican las condiciones de la persona y de la empresa. (Holmes y Rahe, 1967).

Resolución No. 002646 de 2008

La Resolución No. 002646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social enmarca legalmente el proceso de medición de los factores de riesgo psicosocial y el instrumento con tal, donde actualmente Ministerio de Salud y Protección Social, tiene por objeto “establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”. En dicha resolución, que aplica a servidores públicos independientemente de la modalidad de contratación, se ordena al empleador y o contratante, la identificación de los factores de riesgo y de los factores protectores para la definición de acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, así mismo define unos criterios para la intervención de los factores psicosociales, de igual manera la responsabilidad de las administradoras de riesgos laborales en la asesoría, asistencia técnica y acciones de rehabilitación. Para finalizar, orienta la determinación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional. En la Ley 1562 de 2012 “por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional” se ordena la afiliación de forma obligatoria a los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado y los trabajadores independientes que laboren en actividades catalogadas como alto riesgo, entre otros. Precisa las circunstancias en que puede ocurrir un accidente de trabajo y una enfermedad laboral. De igual manera, define las actividades mínimas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad por parte de las administradoras de riesgos laborales. la Ley 1616 de 2013 o Ley de salud mental, que tiene por objeto “garantizar el ejercicio pleno del derecho a la salud mental a la población colombiana, priorizando a los niños,

las niñas y adolescentes, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la atención integral e Integrada en salud mental en el ámbito del sistema general de seguridad social en salud, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 49 de la constitución y con fundamento en el enfoque promocional de calidad de vida y la estrategia y principios de la atención primaria en salud” (Ley 1616, 2013).

Diseño Metodológico

En este apartado se describen los elementos constitutivos del diseño metodológico que guía la investigación. Se describe el tipo y nivel de investigación, el diseño del estudio, la población, la muestra, las variables, los instrumentos de recolección de la información, el plan de análisis y procesamiento de los datos y el consentimiento informado.

Tipo de investigación

El tipo de investigación en el que se enmarca este estudio es cuantitativo, hace referencia a un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías, se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas con métodos estadísticos y se establece una serie de conclusiones respecto a las hipótesis. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p, 152)

Este tipo de estudio como lo es el enfoque cuantitativo, busca que haya claridad entre los elementos de investigación que conforman el problema (Hernández et al. 2006 p.208).

En el caso particular de este trabajo de investigación, se estudia las variables sobre el riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y del estrés; con el ánimo de generalizar resultados y de ver tendencias en cuanto a la identificación, exploración y descripción de cada una de estas variables que permitan identificar los factores de riesgo intralaboral, extralaboral y estrés de la Empresa Todo Fresa.

Nivel de Investigación

Este estudio alcanza un nivel de investigación descriptivo. En las investigaciones de tipo descriptivo llamadas también investigaciones diagnósticas, consisten fundamentalmente, en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores (Navarro, 2014).

El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Los investigadores recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento (Daneri, 2012).

Diseño de Investigación

El diseño de investigación es transversal - no experimental porque se realizará en un solo momento y en un periodo determinado la evaluación de los factores de riesgo se realiza en un período determinado de tiempo y los resultados están supeditados a esta condición. (Hernández et al. 2003).

Es como tomar una fotografía de algo que sucede, pueden abarcar varios grupos o subgrupos de personas, categorías, objetos, situaciones, comunidades o eventos. Según Hernández, Fernández y Baptista “los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en

un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. (Hernández et al. 2003)

Población

Para este estudio se contó con una población de 245 empleados en la empresa Todo Fresa en la ciudad de Medellín, se tomó toda la población siendo este un censo dividido entre el personal administrativo y la parte operativa, cuentan con 44% hombres y 56% mujeres, distribuidos en toda el área metropolitana, de los cuales se evaluará el 100%, porque el riesgo psicosocial es una percepción individual y no se buscan muestras, es decir, es un censo, definido en estadística descriptiva como un conjunto de elementos de referencia sobre el que se realizan las observaciones. El censo de una población estadística consiste básicamente en obtener mediciones del número total de individuos mediante diversas técnicas de recuento; además este se realiza cada determinado período, sin embargo, los empleados que estén vinculados a la empresa por un tiempo inferior a tres meses no serán incluidos dentro de la población a examinar.

Para esta población se realizó además una descripción de las características sociodemográficas más relevantes, las cuales aportaron a los resultados de la investigación y se detallan más adelante.

Instrumento

Para la identificación de los factores de riesgo psicosocial se empleó la Batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo de Colombia.

Ficha técnica

Nombre: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Autores: Ministerio de la Protección Social - Pontificia Universidad Javeriana, subcentro de seguridad social y riesgos profesionales.

Administración: Individual o colectiva.

Aplicación: Trabajadores afiliados al sistema general de riesgos profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.

Finalidad: Evaluación de riesgos psicosociales: Condiciones intralaborales y extralaborales.

Tipificación: Baremos en puntuaciones centiles.

1. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral: evalúa 4 dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales.

Tabla 1. Dominios y dimensiones que conforman las condiciones intralaborales.

Dominios	Dimensiones
Demandas del trabajo	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales

	<p>Exigencias de responsabilidad del cargo</p> <p>Demandas ambientales y de esfuerzo físico</p> <p>Demandas de la jornada de trabajo</p> <p>Consistencia de rol</p> <p>Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral</p>
Control	<p>Control y autonomía sobre el trabajo</p> <p>Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas</p> <p>Participación y manejo del cambio</p> <p>Claridad de rol</p> <p>Capacitación</p>
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	<p>Características de liderazgo</p> <p>Relaciones sociales en el trabajo</p> <p>Retroalimentación del desempeño</p> <p>Relación con los colaboradores</p>
Recompensas	<p>Reconocimiento y compensación</p> <p>Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</p>

Administración: Individual o colectiva.

Aplicación: trabajadores afiliados al sistema general de riesgos profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.

Finalidad: Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su nivel de riesgo.

Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales y formas de los cuestionarios:

Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos (forma A).

Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios (forma B).

Número de ítems: Forma A: 123 ítems / Forma B: 97 ítems

Duración promedio de la aplicación: Forma A: 28 minutos / Forma B: 33 minutos.

Tipo de instrumento: recopila información subjetiva del trabajador participante.

2. Cuestionario para la evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaboral: evalúa 7 dimensiones extralaborales.

Tabla 2. Dimensiones que conforman las condiciones extralaborales.

Dimensiones
Tiempo fuera del trabajo

Relaciones familiares	Administración: Individual o colectiva.
Comunicación y relaciones interpersonales	
Situación económica del grupo familiar	
Características de la vivienda y su entorno	
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	

Aplicación: trabajadores afiliados al sistema general de riesgos profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.

Finalidad: Identificar los factores de riesgo psicosocial extralaboral y su nivel de riesgo.

Formas: única forma aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos, auxiliares y operarios.

Número de ítems: 31 ítems.

Duración promedio de la aplicación: 7 minutos.

Tipo de instrumento: recopila información subjetiva del trabajador participante.

3. Cuestionario para la evaluación del estrés versión 2010. Este instrumento se encuentra distribuido en 4 categorías de síntomas:

Síntomas fisiológicos.

Síntomas de comportamiento social.

Síntomas intelectuales y laborales.

Síntomas psico-emocionales.

Administración: Individual o colectiva.

Aplicación: trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.

Finalidad: Identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés.

Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales:

Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos.

Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios.

Número de ítems: 31 ítems

Duración promedio de la aplicación: 7 minutos.

Tipo de instrumento: recopila información subjetiva del trabajador participante.

4. Ficha de datos generales para recolección de datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores. Conformada por 19 preguntas.

Clasificación del personal: de acuerdo con la exposición a los factores de riesgo psicosocial se realiza según los siguientes niveles de riesgo, de los cuales dependen las medidas de intervención, primero se hablará de un puntaje general, luego se hablará de cada riesgo psicosocial teniendo en cuenta que esta investigación identifica el nivel de riesgo y se analiza cada gráfica los niveles de riesgo más predominantes

Riesgo bajo: grupo de riesgo A

El personal ubicado en este grupo presenta ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Por lo tanto, las dimensiones intralaborales y extralaborales que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de actividades o programas de promoción y prevención que ayuden a mantener el nivel de riesgo lo más bajo posible.

Riesgo medio: grupo de riesgo B

Las personas ubicadas en este nivel presentan una respuesta moderada al estrés, lo cual no implica una afectación significativa al estado de salud, sin embargo, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir los efectos que puedan ser perjudiciales en la salud.

Para este grupo se requiere enfocar la intervención en actividades de capacitación en temas específicos e incluirlas en todas las actividades de promoción y prevención que se adelanten en la empresa.

Riesgo alto: grupo de riesgo C

Aquí se ubican las personas que presentan síntomas asociados a una respuesta de estrés alto, los cuales deben ser intervenidos en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica, al

igual que los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral alto que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados. Para este grupo se propone la inclusión en un sistema de vigilancia epidemiológica para el monitoreo, control y seguimiento continuo, además se sugiere trabajo grupal focalizado y si es del caso, recomendar la asesoría psicológica externa.

Puntaje general

El total general de factores psicosociales permite obtener el nivel general de riesgo para cada trabajador a quien se le aplicaron los dos cuestionarios intralaboral y extralaboral y de estrés.

Procesamiento de datos

Para la realización del presente estudio se solicitó autorización en la empresa Todo Fresa de la Ciudad de Medellín, se realizó un encuadre con sus directivos explicando los pasos a seguir para la investigación, tales como la aplicación de la prueba que fue realizada en un solo momento; se registraron los datos y se ingresaron en un aplicativo de Excel, este aplicativo fue diseñado por el ministerio de protección social con el fin de arrojar la información obtenida mediante el instrumento que se aplica y luego computar estos resultados para hacer una interpretación de los datos tabulados en estas tablas dinámica, de donde se logró obtener los resultados que nos permitieron cumplir con cada uno de los objetivos.

Consideraciones Éticas.

Para esta investigación se tuvieron en cuenta las siguientes consideraciones éticas basadas en lo establecido en la Ley 1090 de 2006. Código Deontológico del Psicólogo en Colombia.

Derecho al anonimato:

Los colaboradores partícipes de la muestra fueron concientizados de que su identidad personal sería protegida durante el transcurso de la aplicación del instrumento, por esta razón el formulario no llevo ningún nombre ni firma de las personas que participaron en la presente investigación.

Derecho a la no participación:

Al iniciar la aplicación del formulario se les informo que la participación en esta rueba era de carácter voluntario, y que estaban en plena libertad de retirarse si sentían que sus derechos llegaban a ser violentados.

Derecho a la devolución de los resultados:

Debido a que la investigación consiste en la aplicación de los formularios de riesgo psicosocial, tanto los participantes como la gerencia de la empresa Todo Fresa tiene derecho a conocer los resultados generados después del análisis de las pruebas; por esta razón nosotros como investigadoras realizamos la devolución y retroalimentación de procedimientos que conlleve a la acción y prevención de estos factores de riesgo.

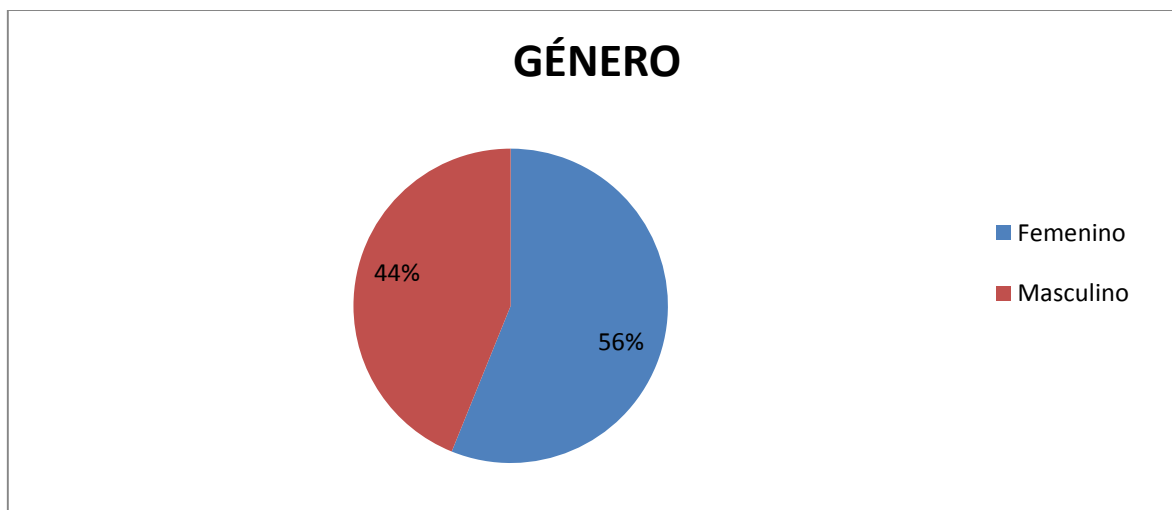
Consentimiento informado:

Con el fin de otorgar libertad a los colaboradores sobre la participación en la encuesta la cual tiene fines académicos e investigativos se diseñó un formato de consentimiento informado en donde se consigne la participación voluntaria.

Los encuestados sabrán que esta investigación es de mínimo riesgo y contempla los parámetros establecidos en la resolución N° 008430 de 1993, del 4 de octubre, emanada por el Ministerio de salud, en cuanto a investigaciones con riesgo mínimo, realizadas en seres humanos.

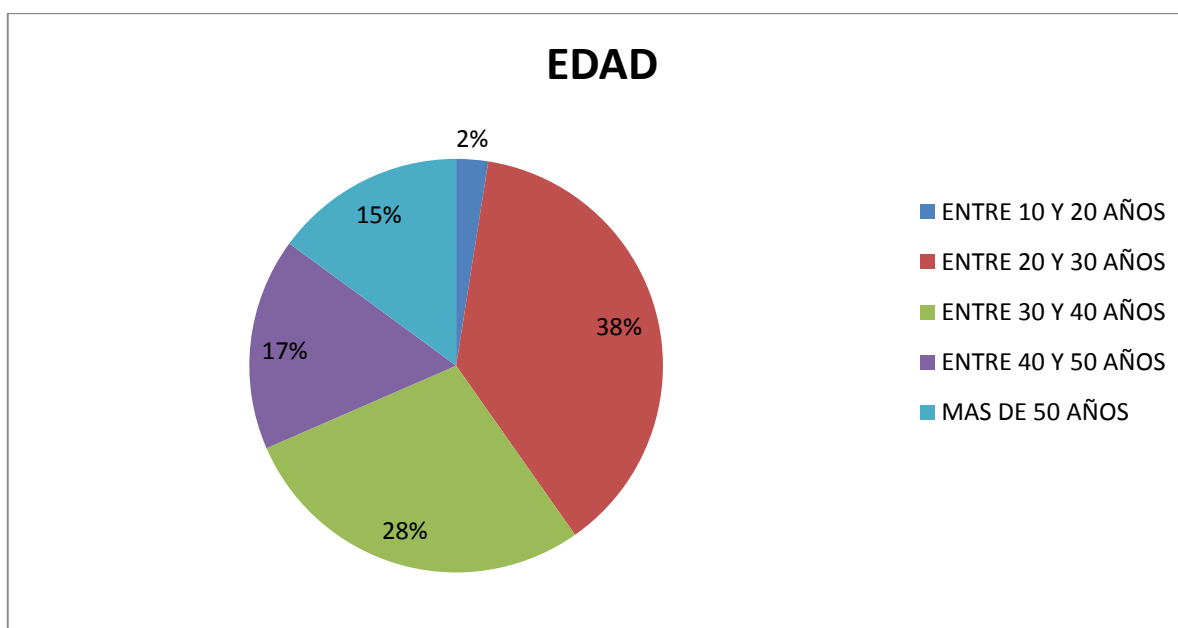
Resultados

Gráfico 1. Distribución de la población por género.



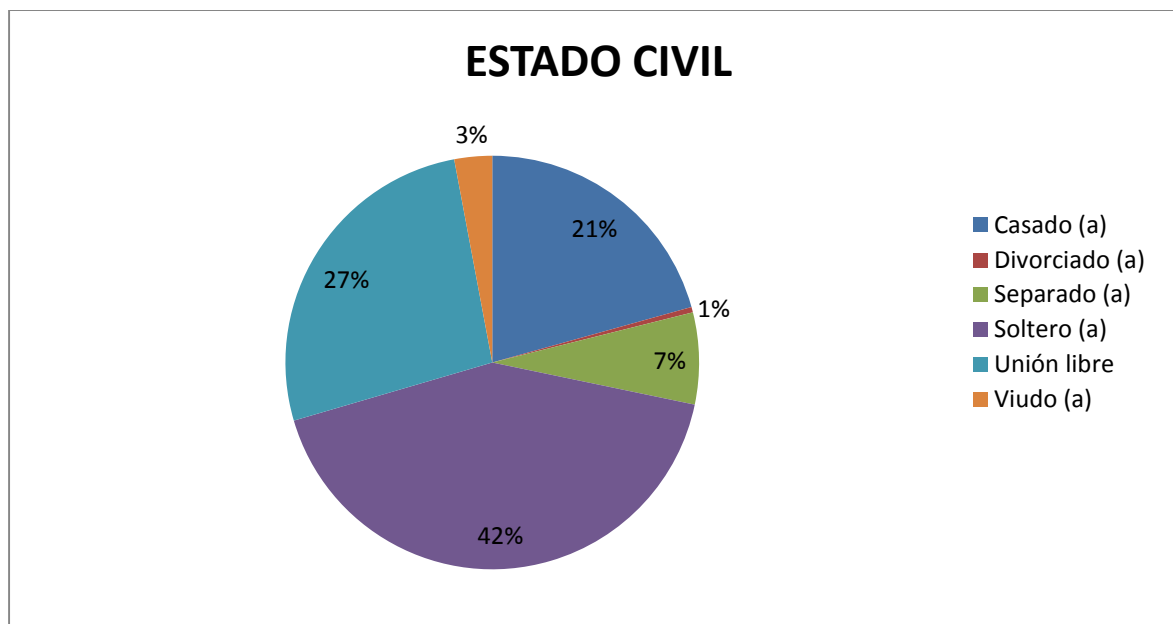
Más de la mitad de la población está representada por el género femenino

Gráfico 2. Distribución de la población por edad.



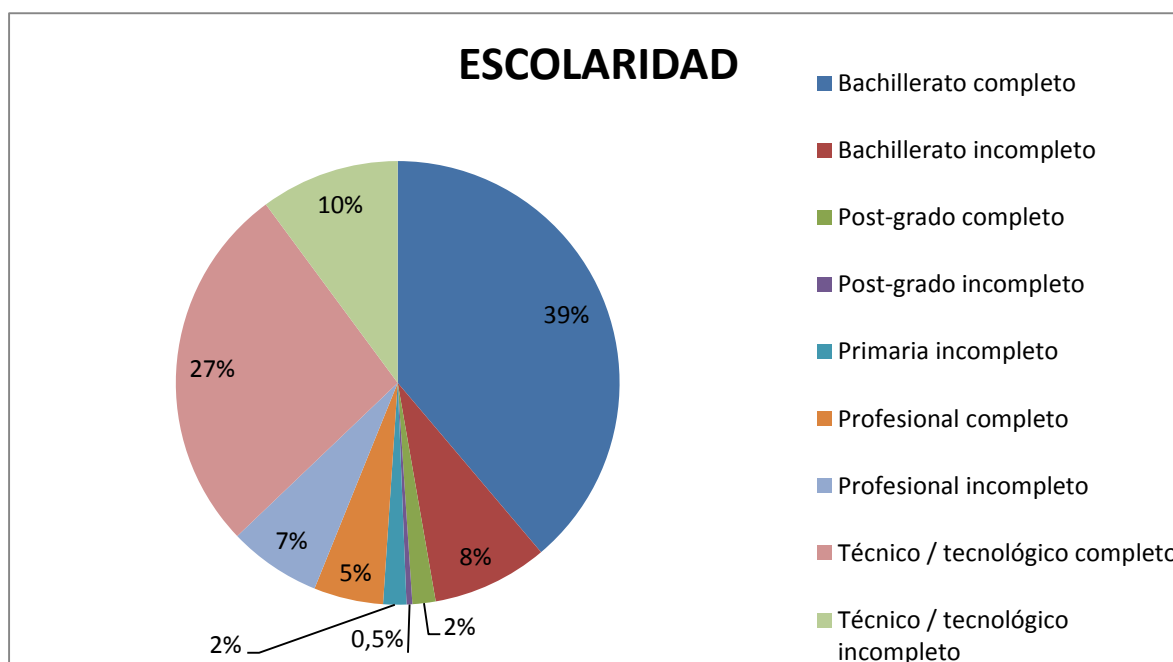
La mayoría de los empleados tiene entre 20 años y 30 años y hay una minoría representada por el 2% de la población menor de 20 años.

Gráfico 3. Distribución de la población por estado civil.



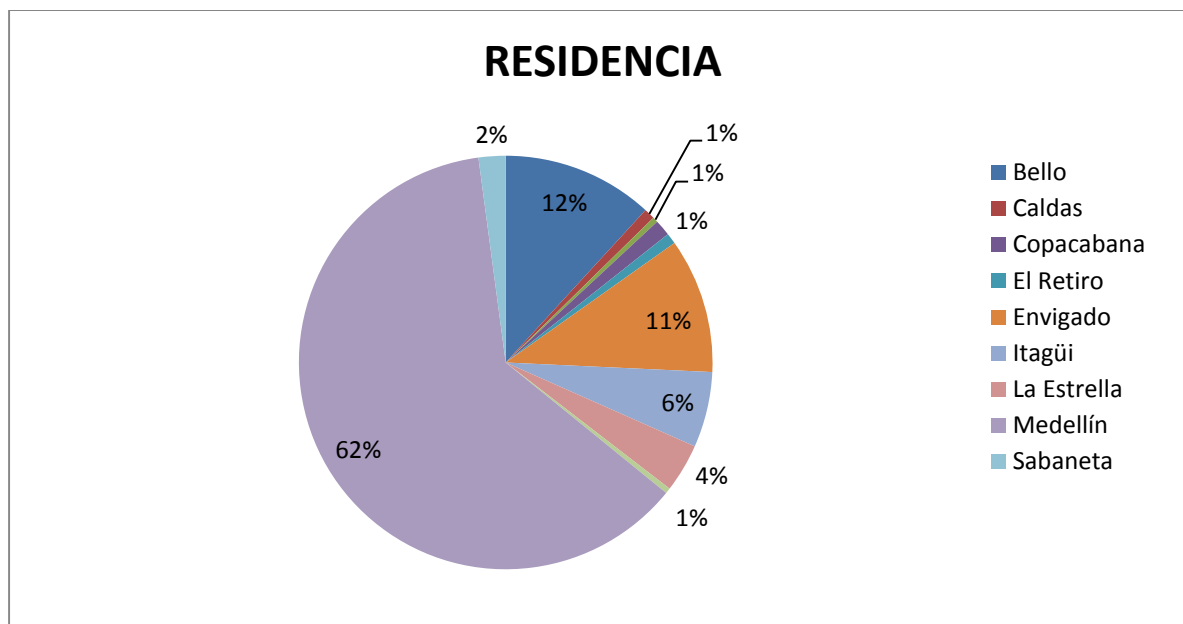
Cerca de la mitad de la población tienen pareja estable, bajo el estado civil casado o en unión libre

Gráfico 4. Distribución de la población por nivel de escolaridad.



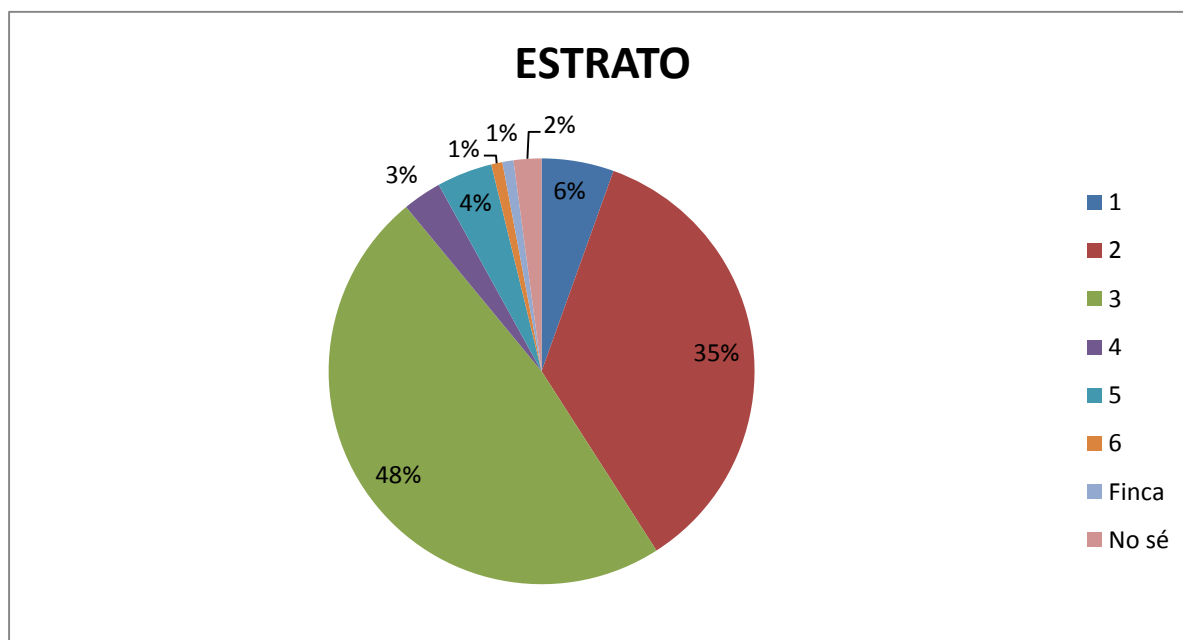
El último nivel escolar alcanzado por la mayoría de la población empleada es el bachillerato.

Gráfico 5. Distribución de la población por municipio de residencia.



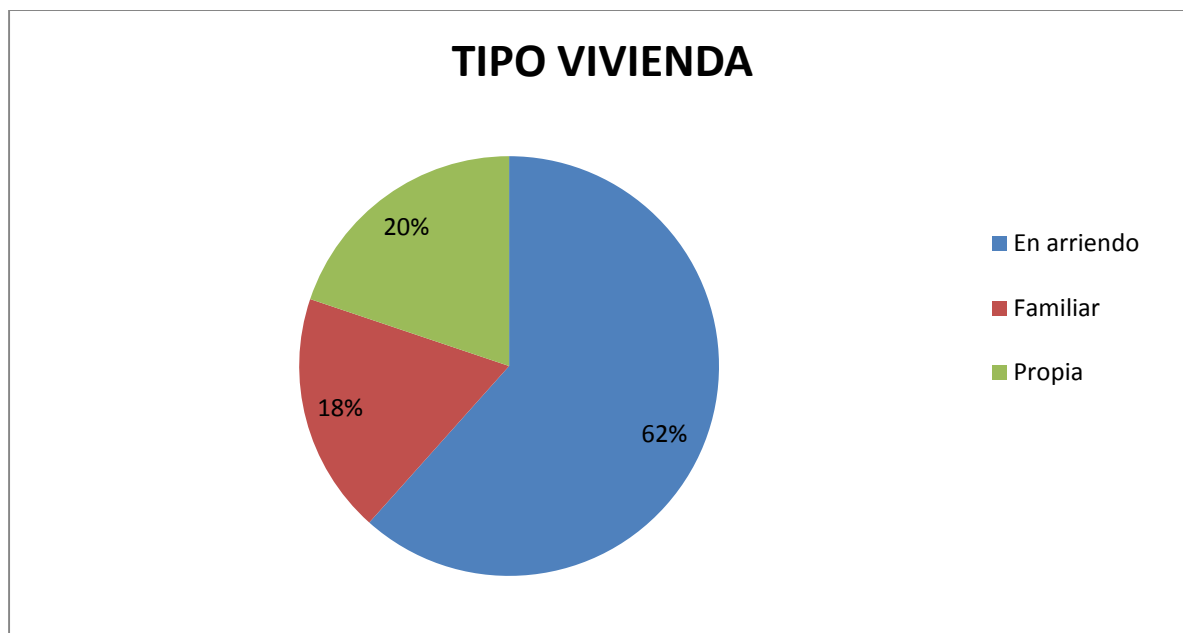
El 48 % de la población empleada vive en ciudades aledañas y diferentes a la ciudad de Medellín.

Gráfico 6. Distribución de la población por estrato socioeconómico.



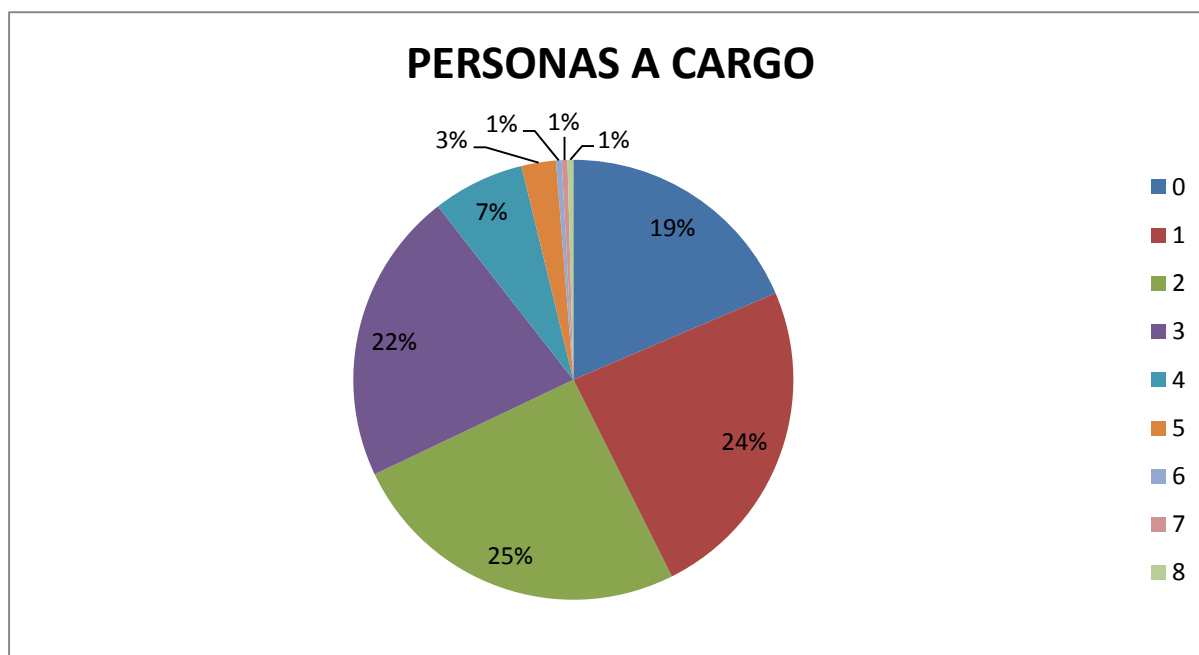
La mayoría de la población empleada tienen una estratificación social medio-baja.

Gráfico 7. Distribución de la población por tipo de vivienda.



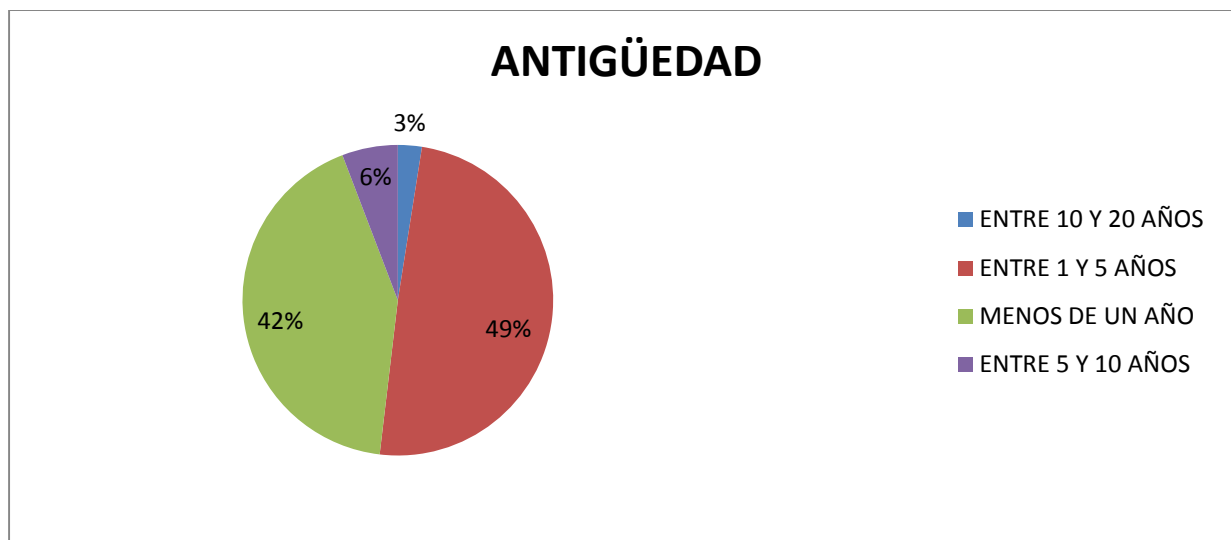
Sólo un quinto de la población empleada tiene vivienda propia.

Gráfico 8. Distribución del personal por número de personas a cargo.



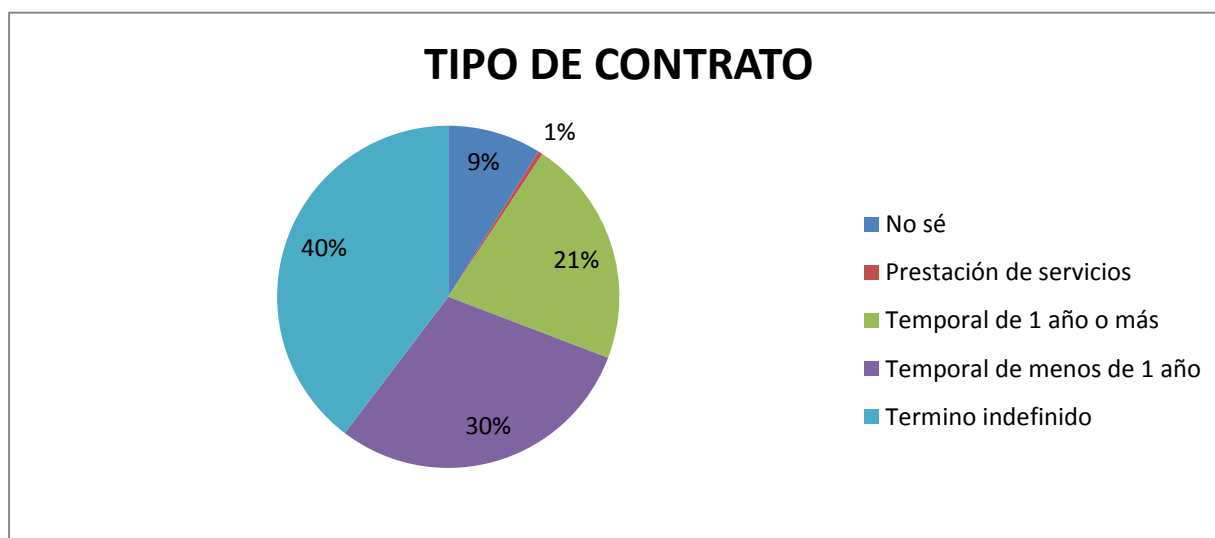
Casi un quinto por ciento de la población no tiene personas a cargo.

Gráfico 9. Distribución del personal por años de antigüedad en la empresa.



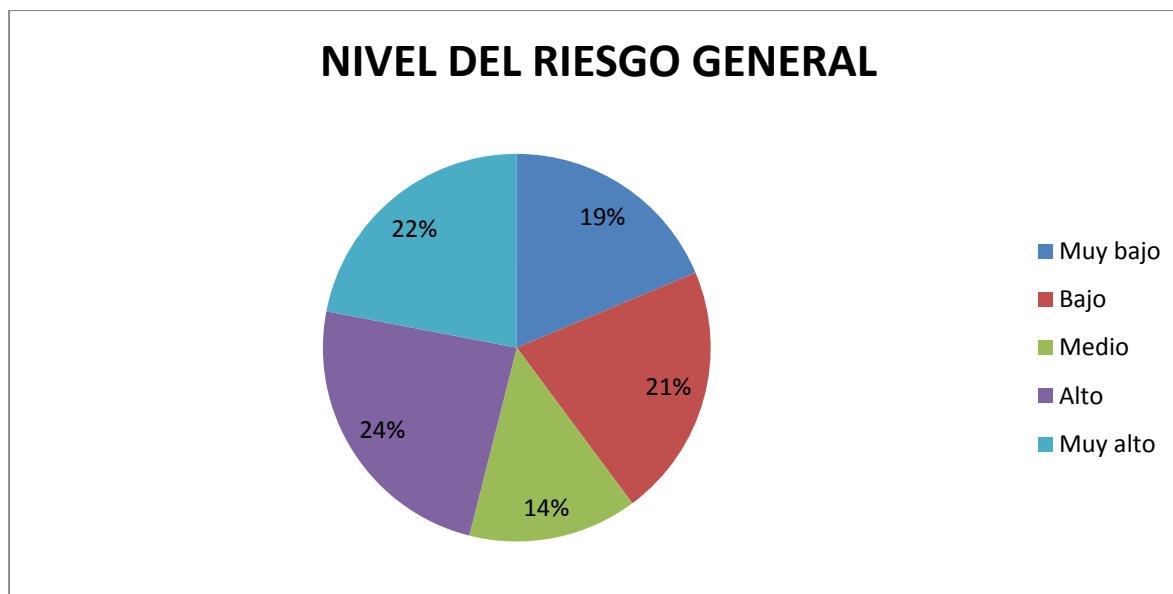
Casi la mitad de la población llevan entre 1 años y 5 años de labor continua en la organización.

Gráfico 10. Distribución del personal por tipo de contrato.



Casi un diez porciento de la población no conoce su tipo de contratación.

Gráfico 11. Porcentaje general por nivel de riesgo.



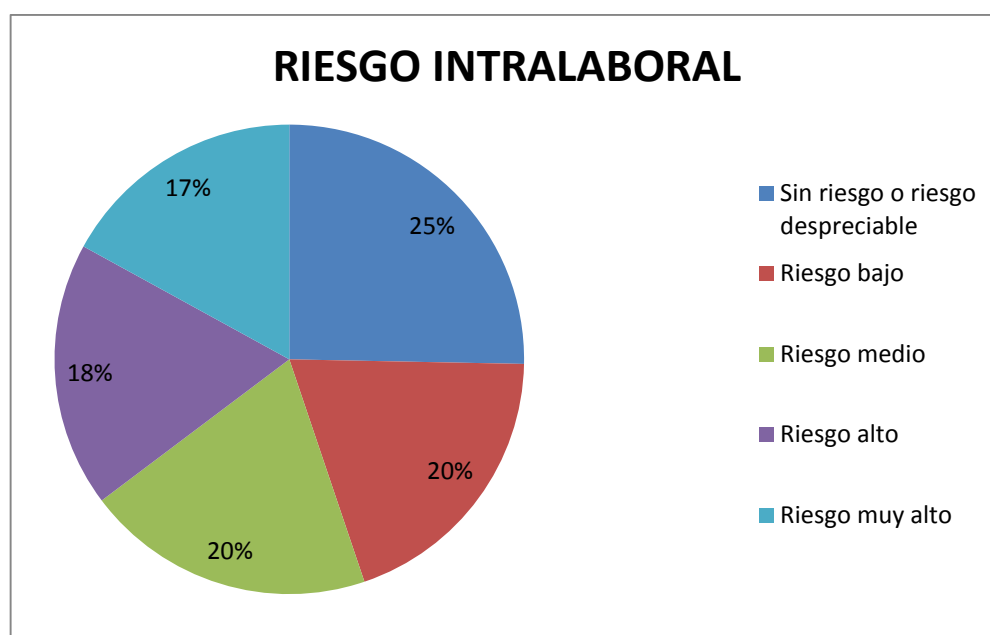
Casi la mitad de la población puntua en un nivel de riesgo alto y muy alto.

Resultado por Áreas

Condiciones intralaborales

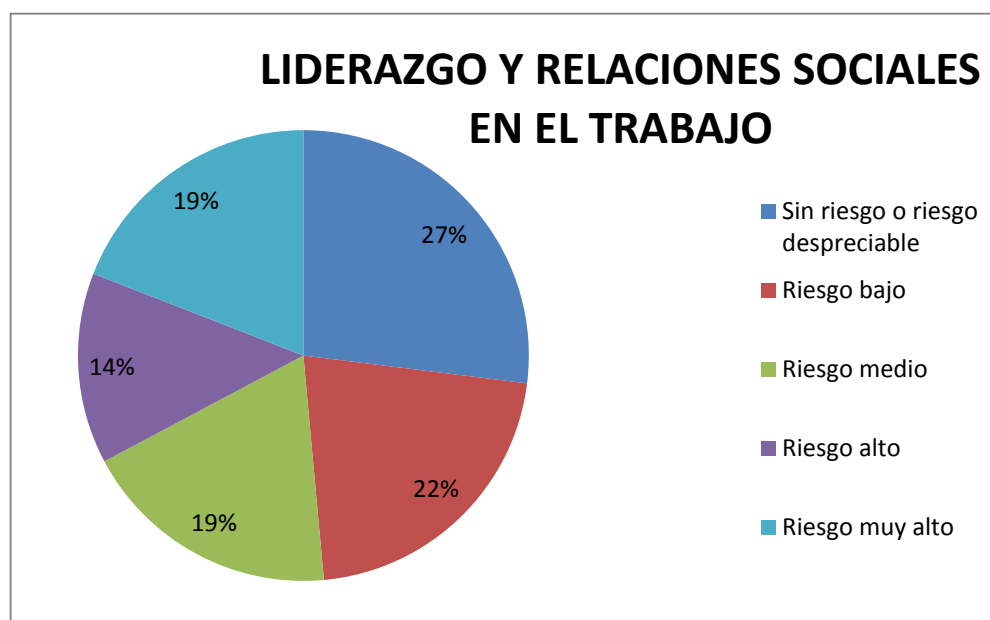
Son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

Gráfico 12. Riesgos intralaborales



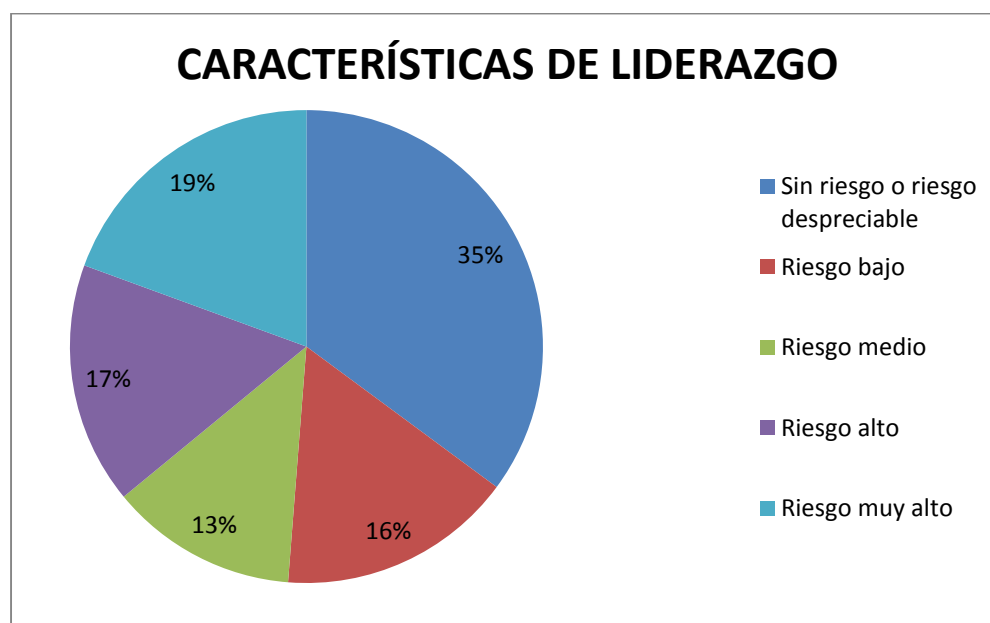
Un cuarto de la población empleada puntúa sin riesgo o riesgo despreciable en el riesgo intralaboral.

Gráfico 13.
Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.



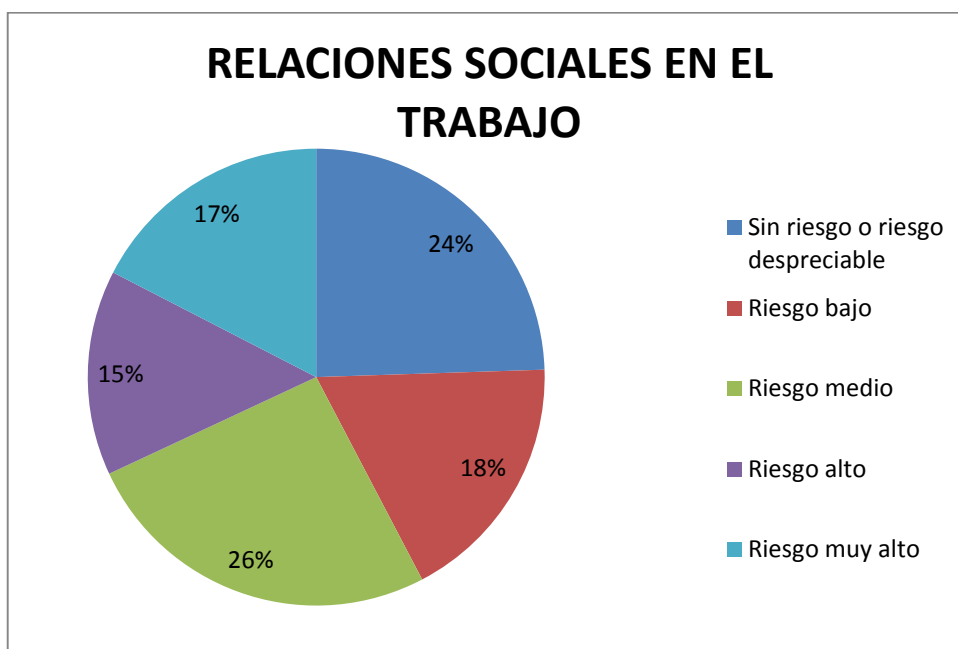
Casi la mitad de la población puntúa en riesgo bajo o sin riesgo en el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

Gráfico 14. Dimensión característica de liderazgo.



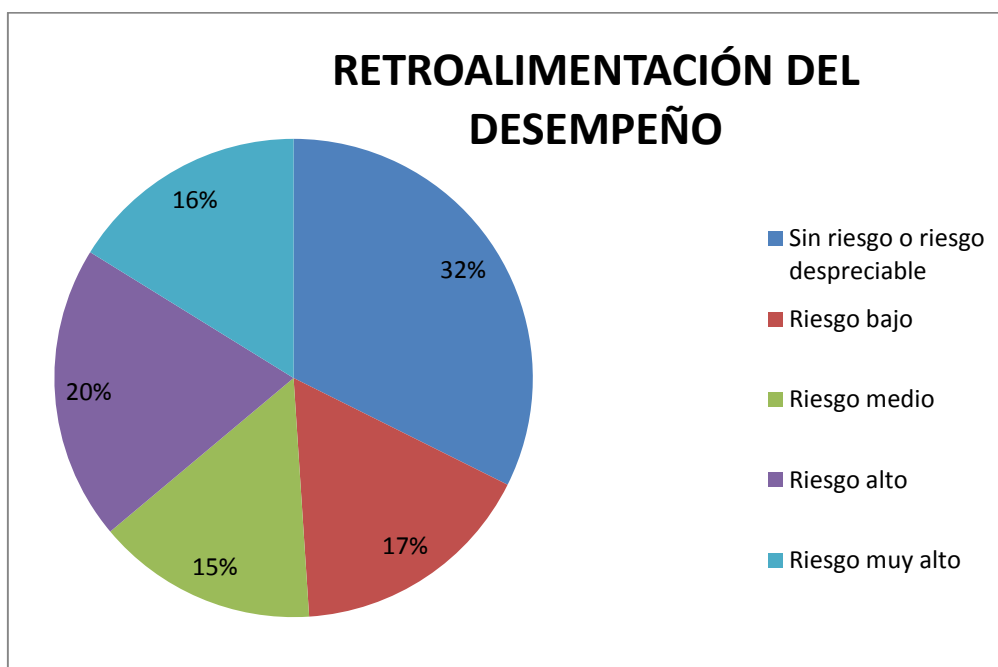
Más de la mitad de la población se encuentra sin riesgo o en riesgo bajo en las características de liderazgo.

Gráfico 15. Dimensión relaciones sociales en el trabajo.



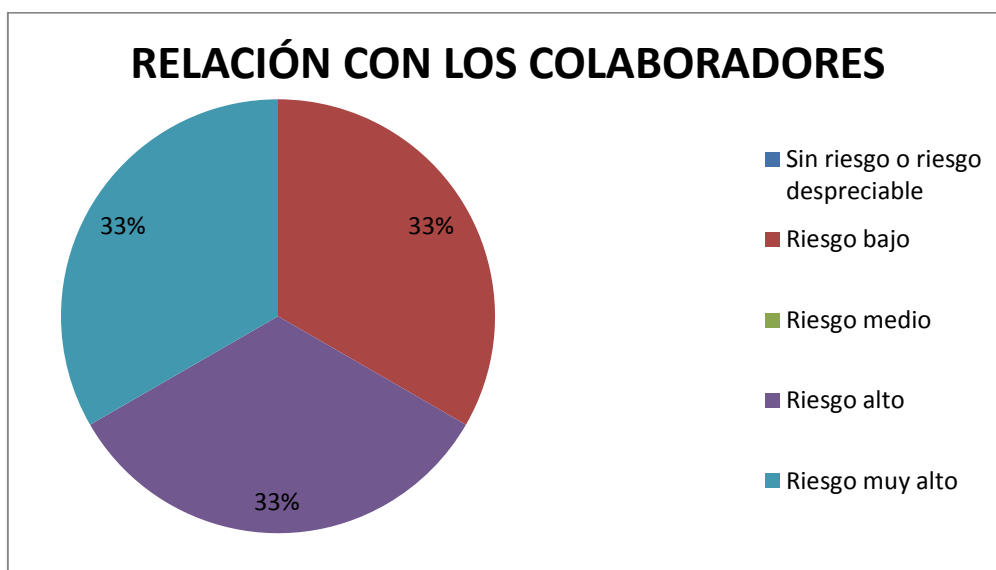
En las relaciones sociales un tercio de la población puntua en riesgo alto o muy alto.

Gráfico 16. Dimensión retroalimentación del desempeño.



Casi la mitad de la población se encuentra en riesgo bajo o sin riesgo en la retroalimentación del desempeño.

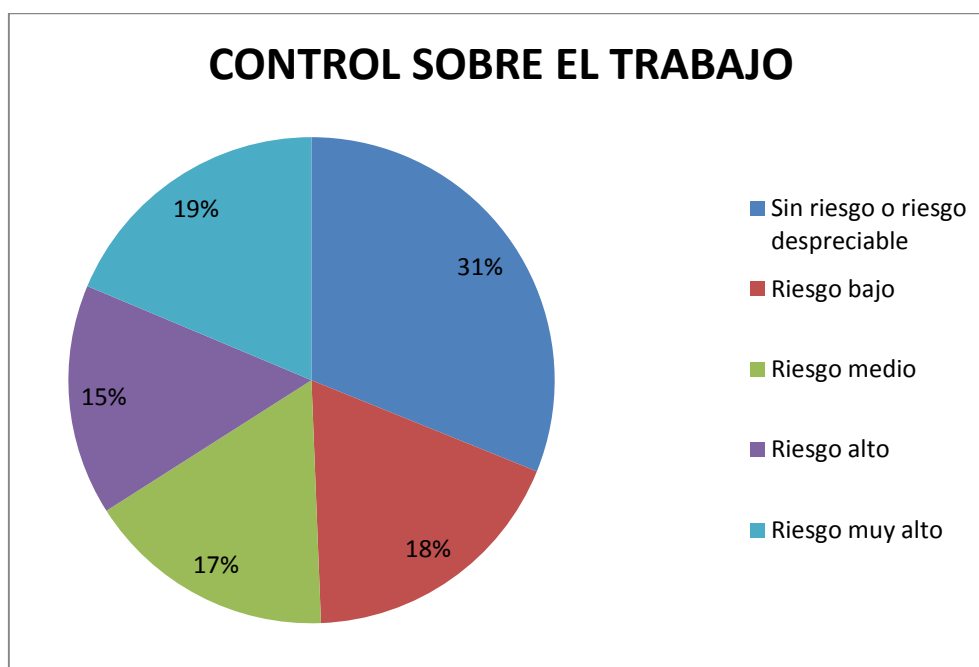
Gráfico 17. Dimensión relación con colaboradores.



Un tercio de la población se encuentra en riesgo bajo en la relación con los colaboradores, en contraposición a los dos tercios restantes que están en riesgo alto o muy alto.

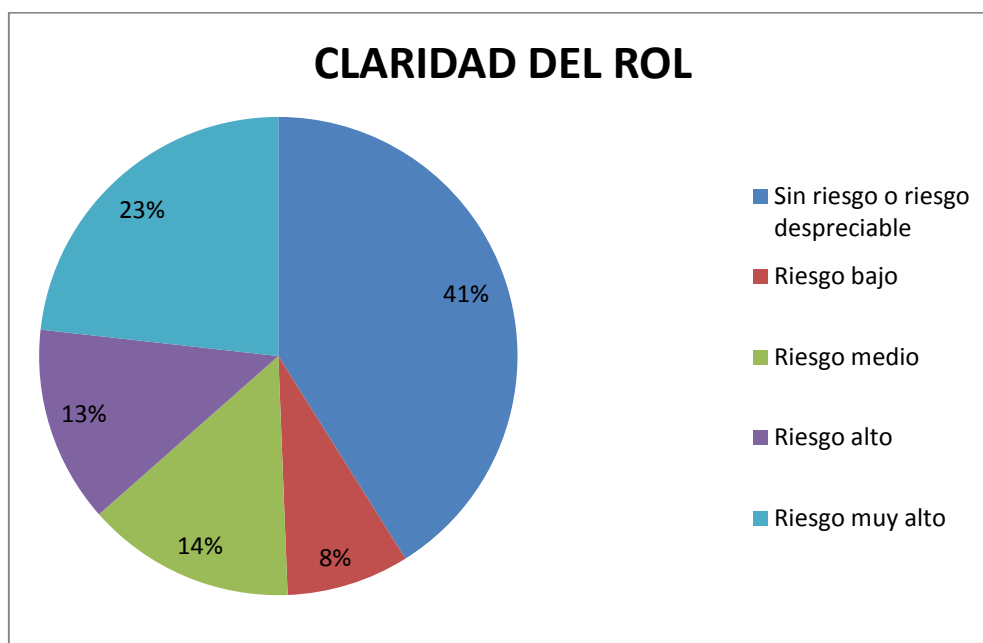
Dominio: control sobre el trabajo.

Gráfica 18. Control sobre el trabajo



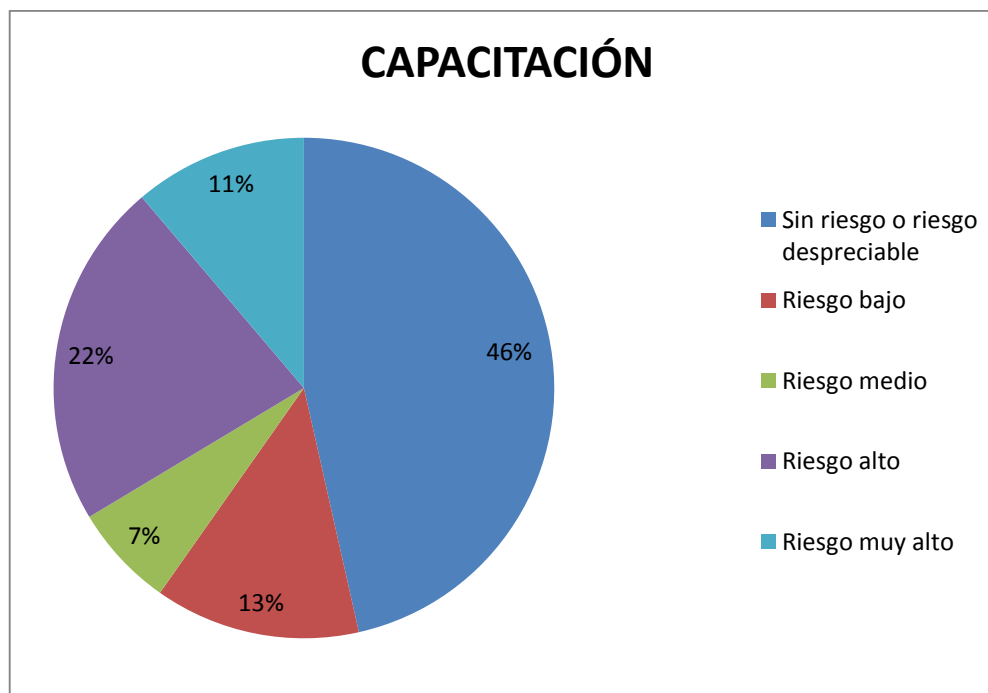
En el control sobre el trabajo, casi la mitad de la población se encuentra sin riesgo o riesgo bajo.

Gráfica 19. Dimensión claridad de rol.



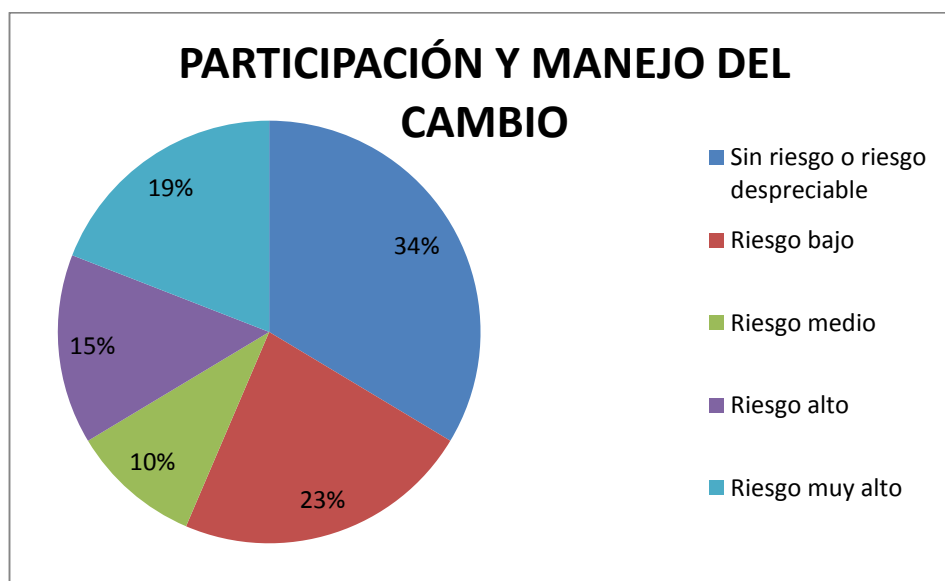
Casi la mitad de la población puntúa en claridad del rol con algún tipo de riesgo.

Gráfica 20. Dimensión capacitación.



El cuarenta por ciento de la población presenta un nivel de riesgo significativo en la capacitación.

Gráfica 21. Dimensión participación y manejo del cambio.



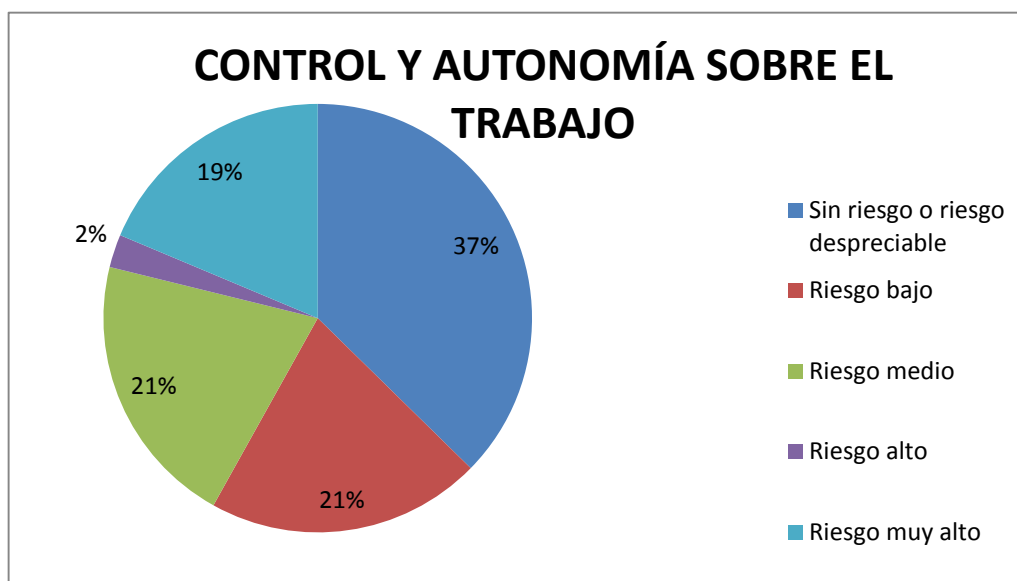
Casi un tercio de la población no tienen riesgo en la participación y manejo del cambio.

Gráfico 22. Dimensión oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.



En las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, casi un cuarto de la población no puntúa en riesgo.

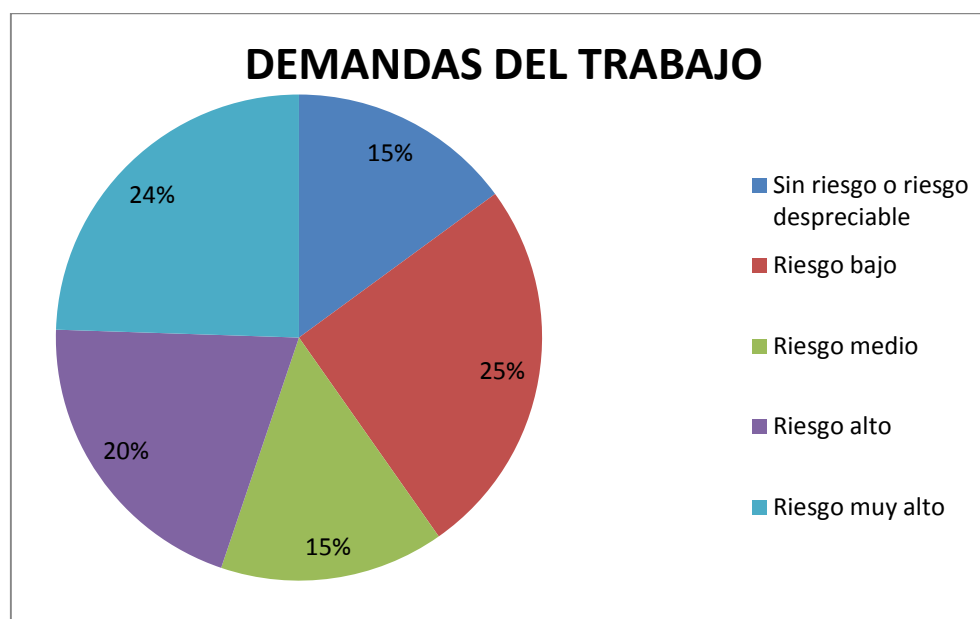
Gráfico 23. Dimensión control y autonomía sobre el trabajo.



Casi un quinto de la población puntúa en un nivel de riesgo muy alto en el control y autonomía sobre el trabajo.

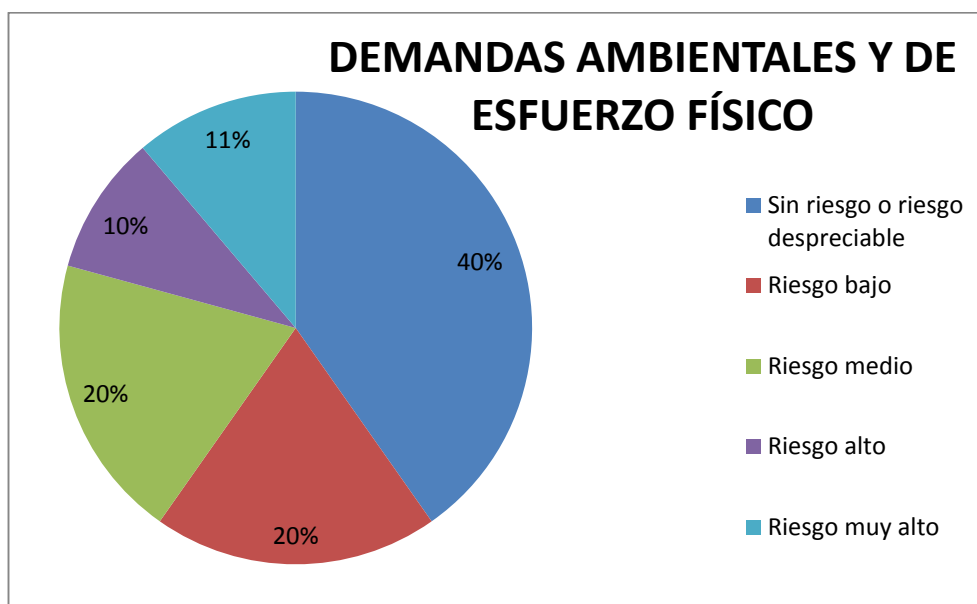
Dominio: demandas del trabajo.

Gráfico 24. Demandas del trabajo.



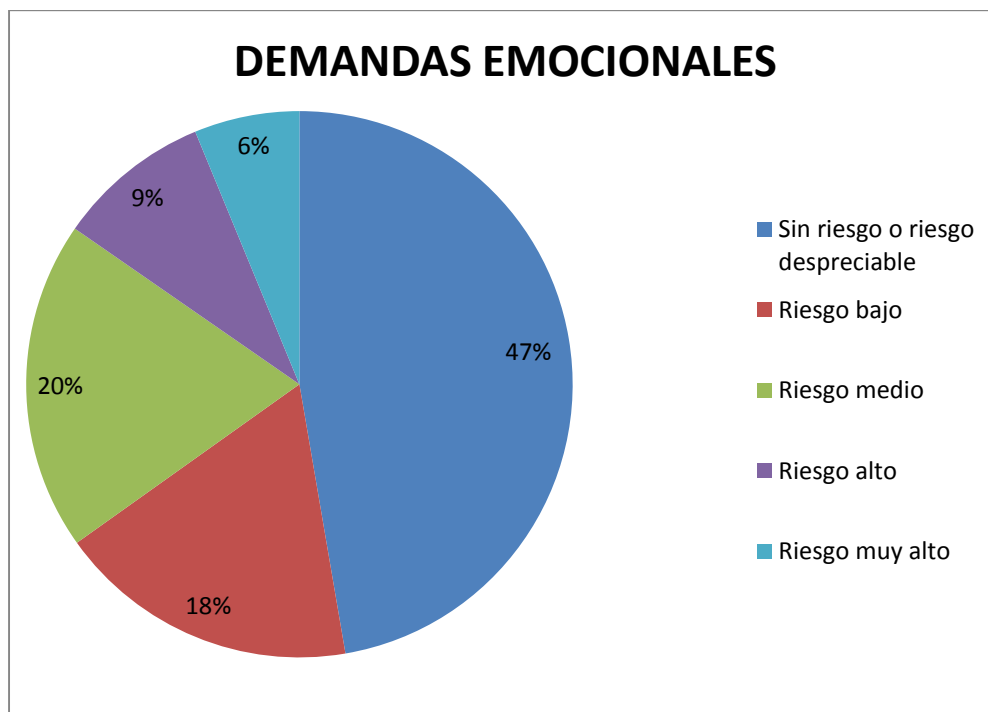
En las demandas del trabajo un quinto de la población se encuentra en un nivel bajo de riesgo, seguido por un 15% sin riesgo.

Gráfico 25. Dimensión demandas ambientales y de esfuerzo físico.



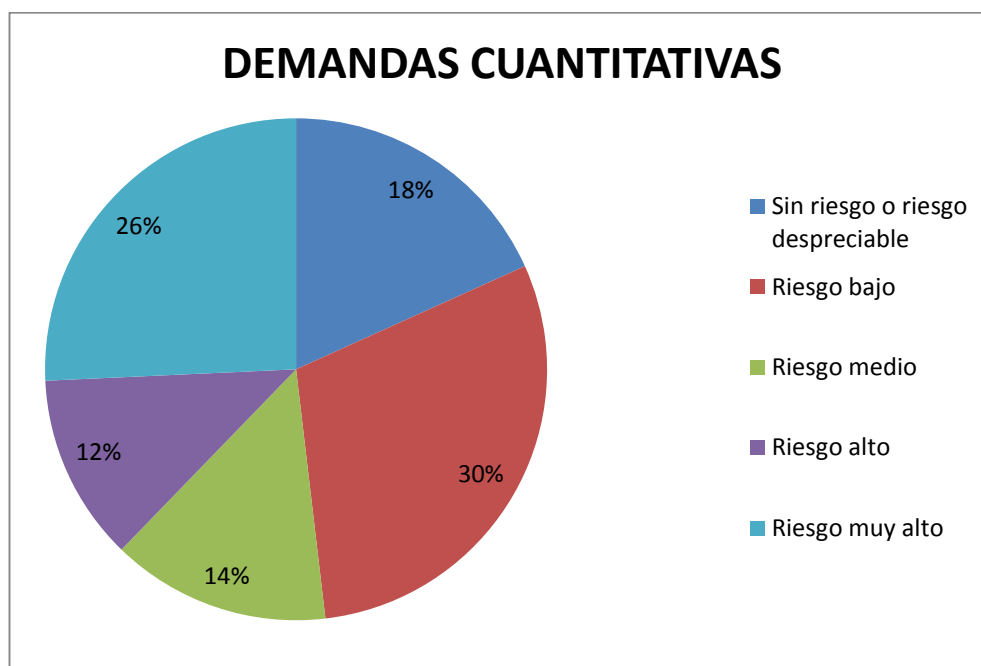
El sesenta por ciento de la población puntúan en un nivel bajo o despreciable de riesgo frente a las demandas ambientales y de esfuerzo físico.

Gráfica 26. Dimensión demandas emocionales.



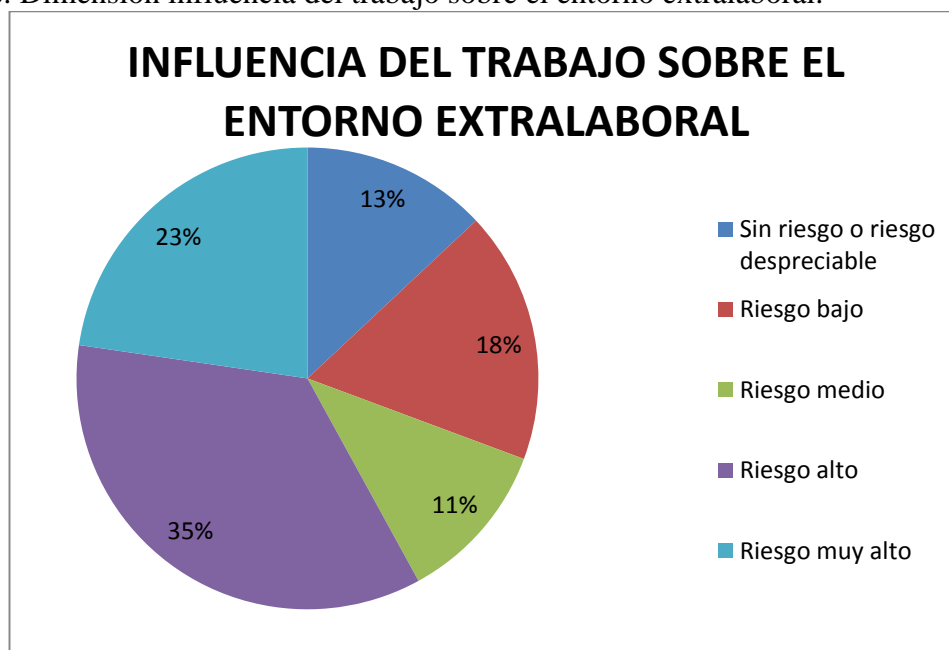
En las demandas emocionales, la mayoría de la población no presentan un nivel de riesgo significativo.

Gráfica 27. Dimensión demandas cuantitativas.



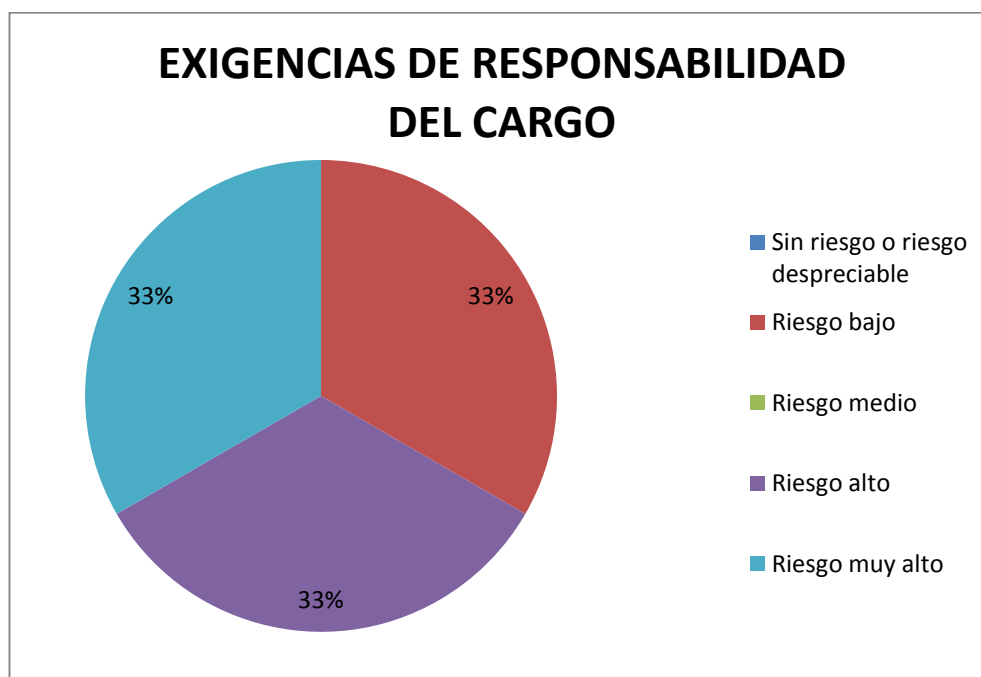
En las demandas cuantitativas, la mayoría de la población puntúan en un nivel de riesgo significativo.

Gráfico 28. Dimensión influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.



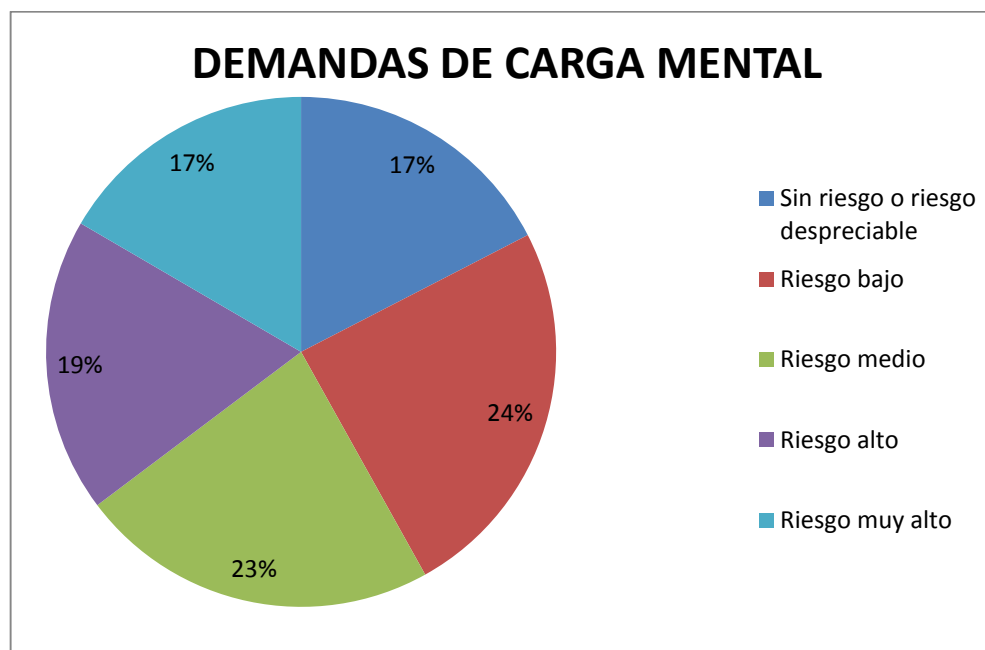
En la influencia del trabajador sobre el entorno extralaboral, casi un tercio de la población no puntúa en un nivel de riesgo significativo.

Gráfica 29. Dimensión exigencias de responsabilidad del cargo.



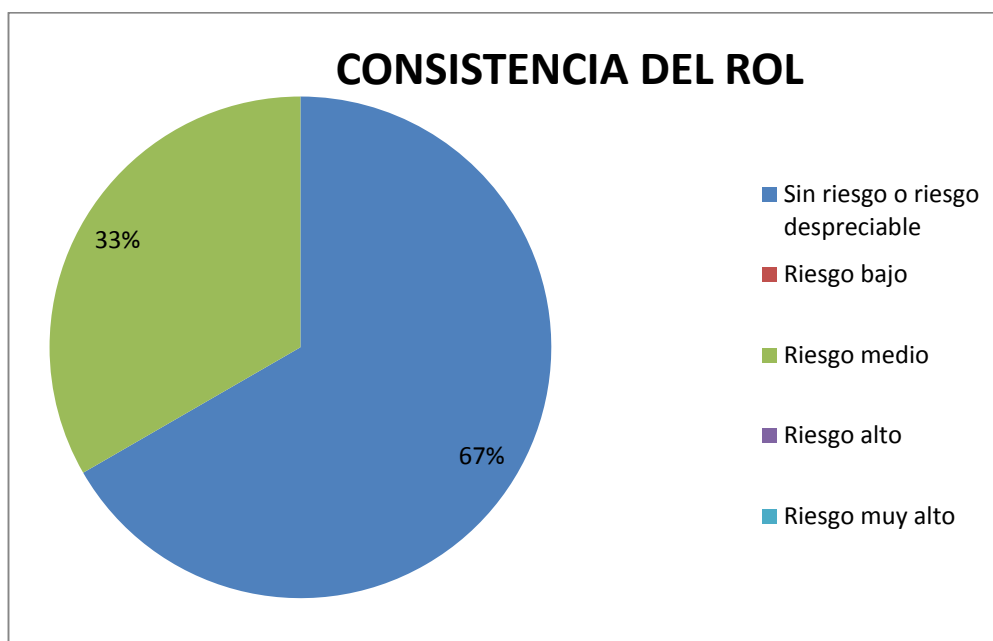
Solo un tercio de la población puntúa en un nivel de riesgo alto en las exigencias de responsabilidad del cargo.

Gráfica 30. Dimensión demandas de carga mental.



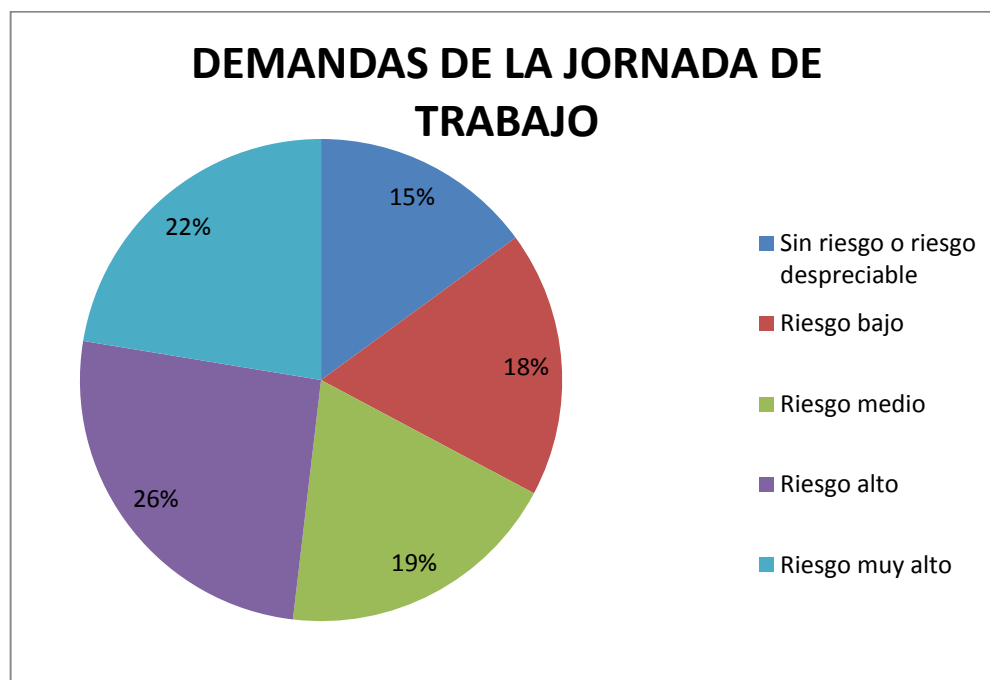
En las demandas de carga mental, hay una distribución muy homogénea por los cinco niveles de riesgo.

Gráfica 31. Dimensión consistencia en el rol.



En la consistencia del rol, un tercio de la población puntúa en un nivel medio de riesgo, en contraposición los dos tercios restantes ubicados en un nivel de riesgo despreciable.

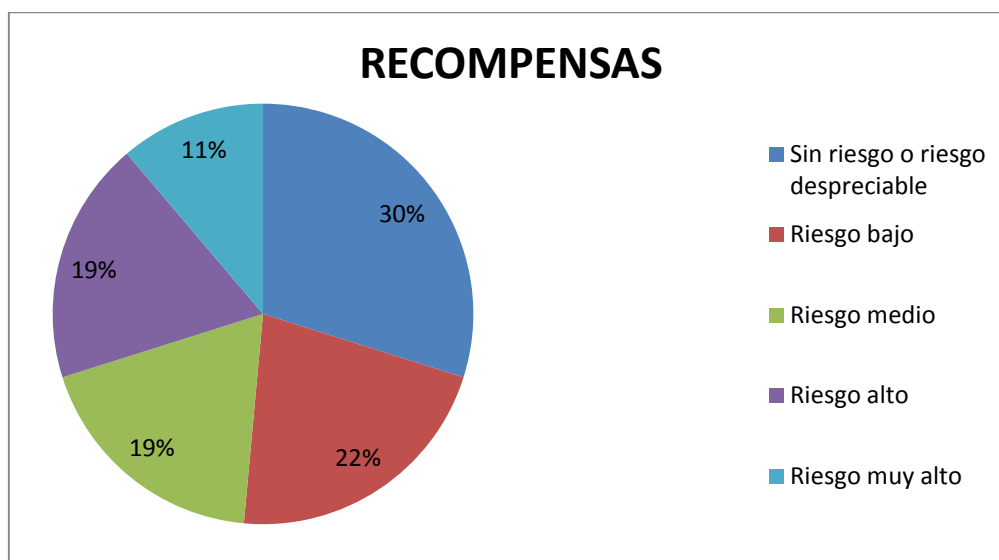
Gráfica 32. Dimensión demandas de la jornada de trabajo.



En las demandas de la jornada de trabajo, la población se encuentra distribuida de manera homogénea en los 5 niveles de riesgo.

Dominio: recompensas.

Gráfico 33.

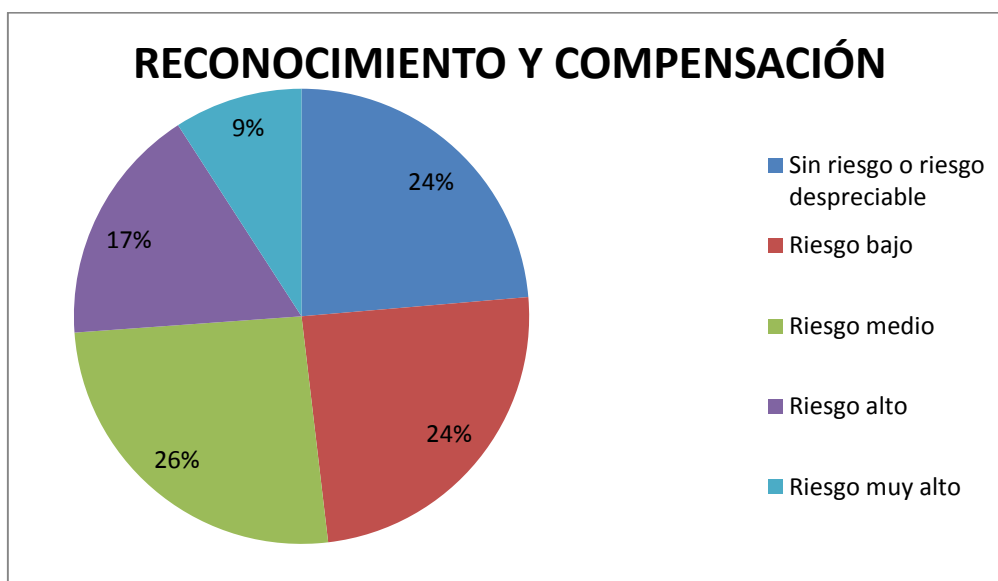


Más de la mitad de la población percibe un nivel de riesgo bajo o despreciable en las recompensas. Gráfico 34. Dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza.



En las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, la mayoría de la población se encuentra en un nivel de riesgo despreciable.

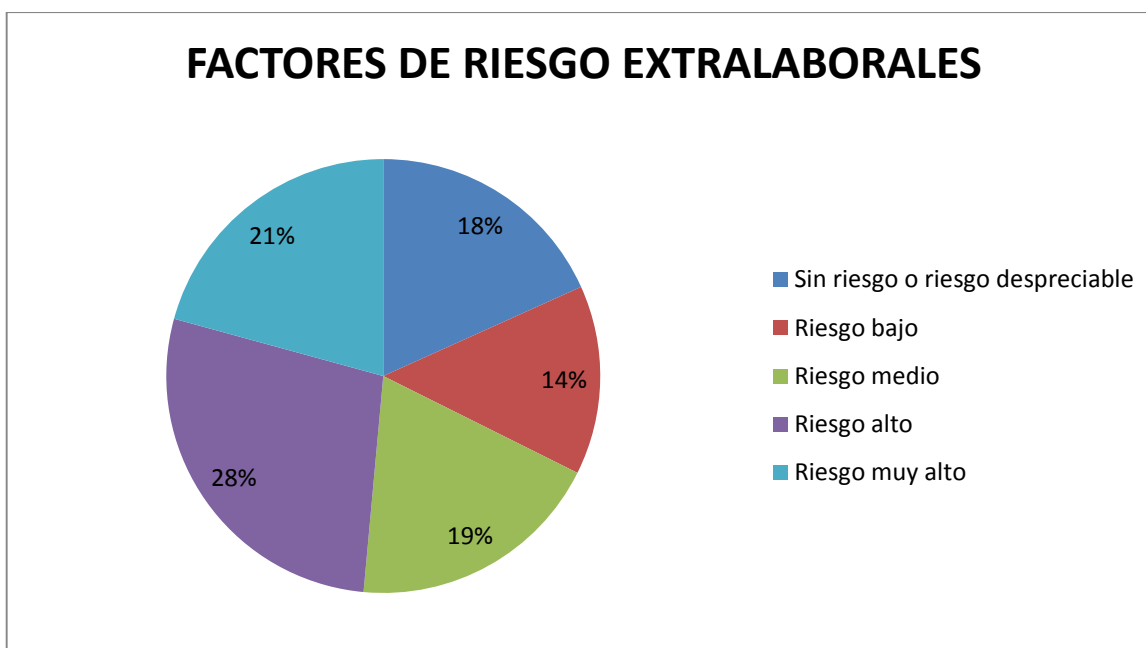
Gráfico 35. Dimensión reconocimiento y compensación.



En cuanto al reconocimiento y compensación, la mayoría de la población puntúa en niveles de riesgo significativos.

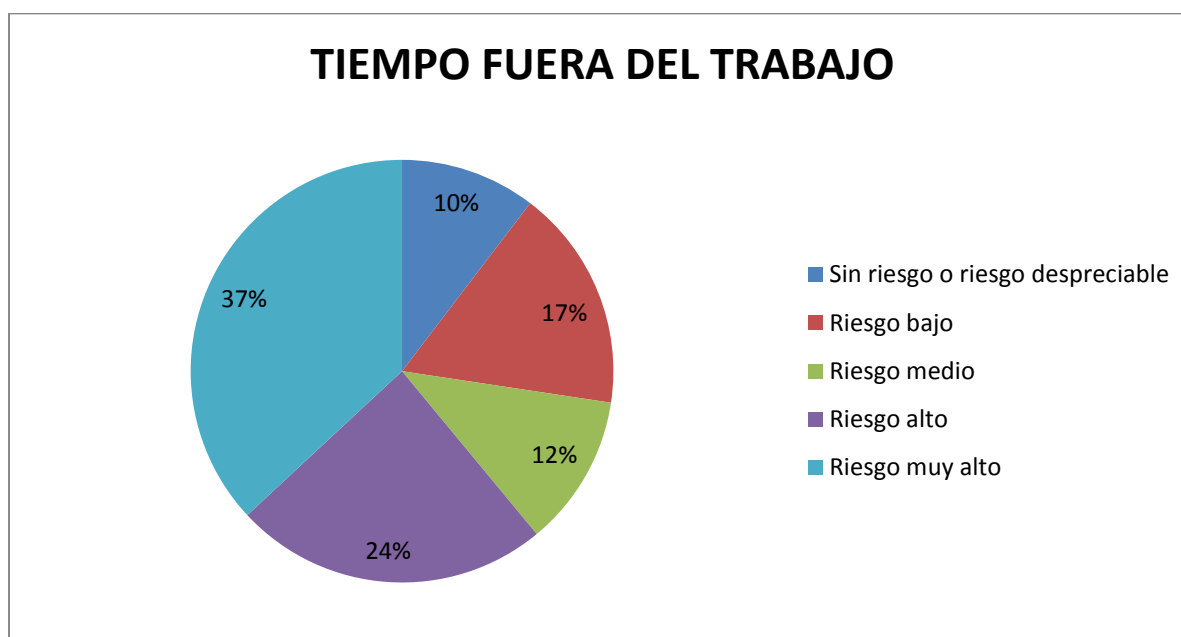
Condiciones extralaborales

Gráfico 36. Factores de riesgo extralaborales.



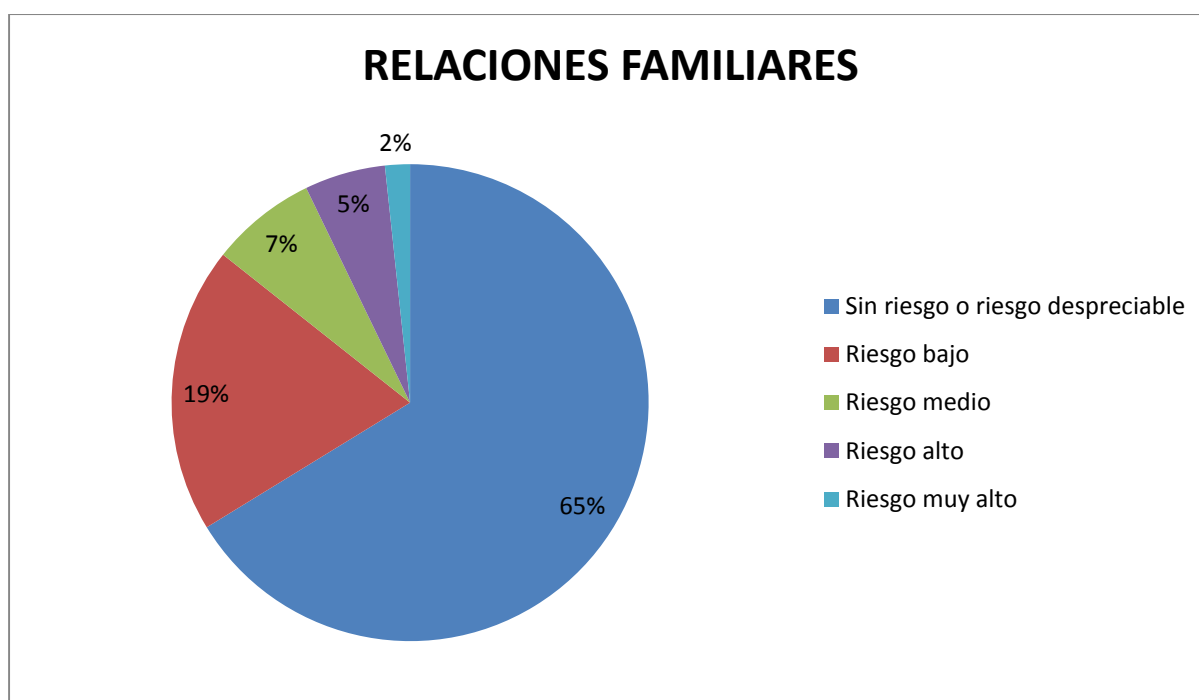
En los factores de riesgo extralaborales, casi la mitad de la población puntúan en un nivel de riesgo significativo.

Gráfico 37. Dimensión Tiempo fuera del trabajo.



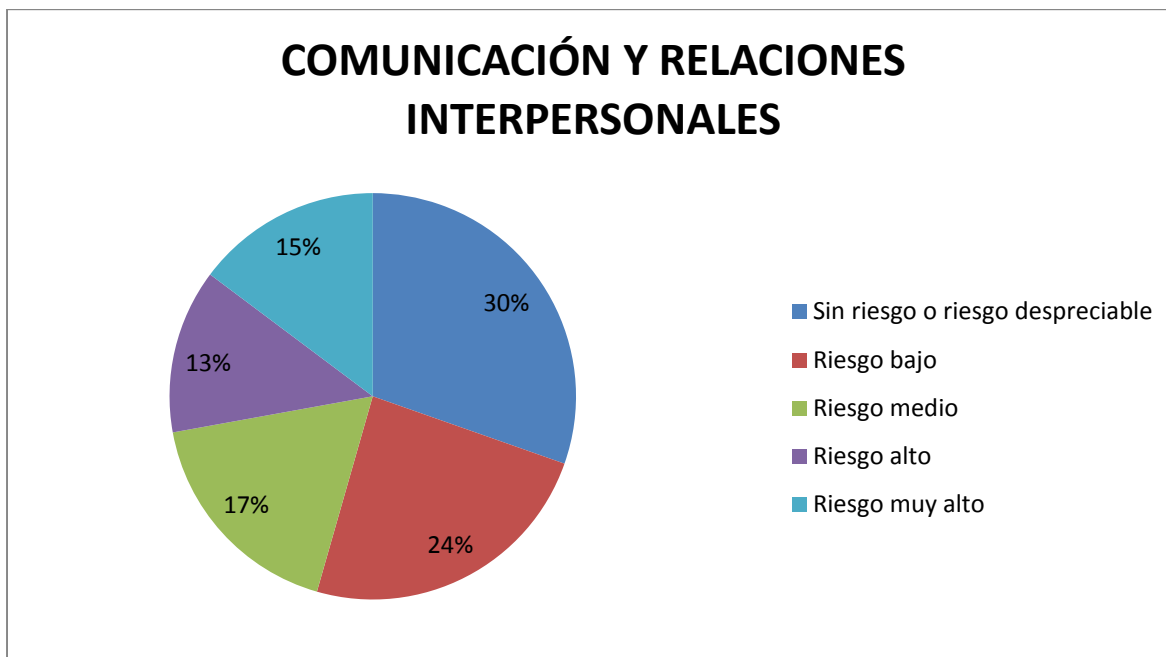
En el tiempo fuera del trabajo, la mayoría de la población puntúa en un nivel alto o muy alto.

Gráfico 38. Dimensión, relaciones familiares.



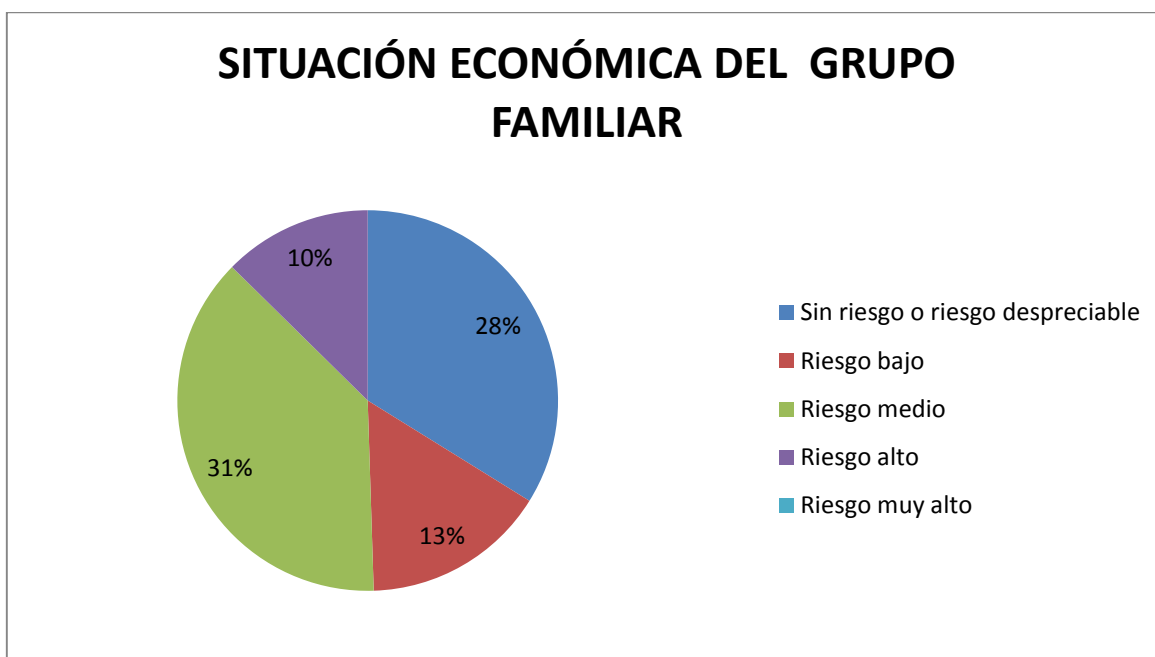
En las relaciones familiares, una minoría de la población puntúa en un nivel de riesgo significativo.

Gráfico 39. Dimensión comunicación y relaciones interpersonales.



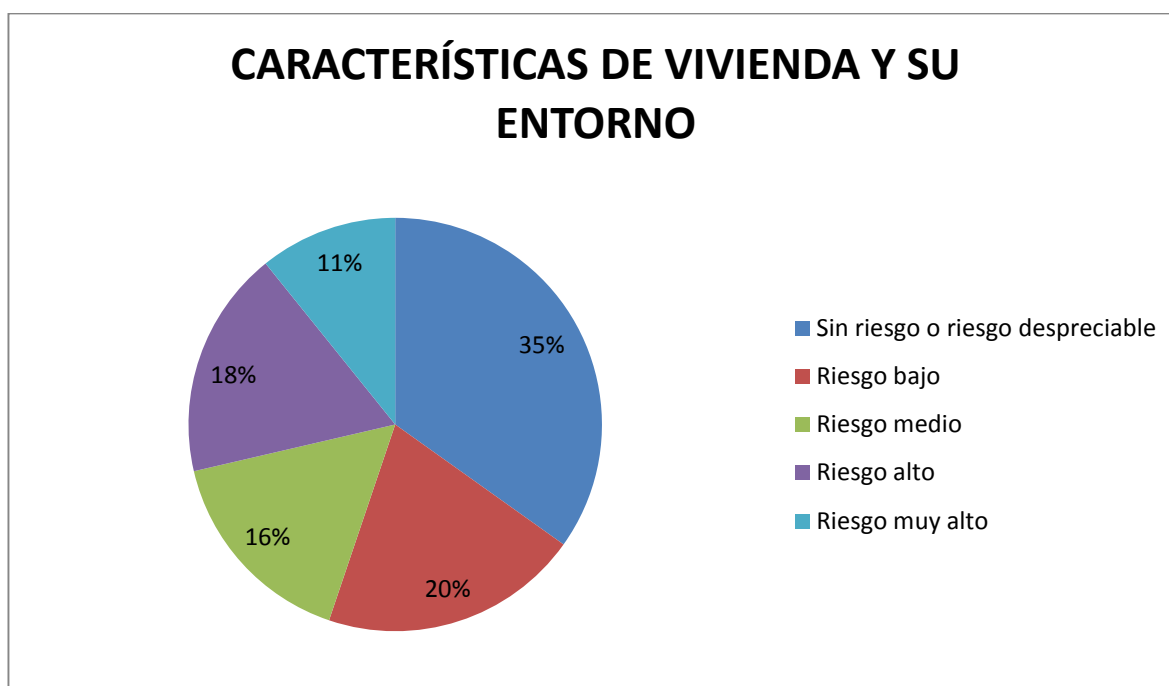
En la comunicación y relaciones interpersonales, la mayoría de la población no presenta un nivel de riesgo.

Gráfico 40. Dimensión situación económica del grupo familiar.



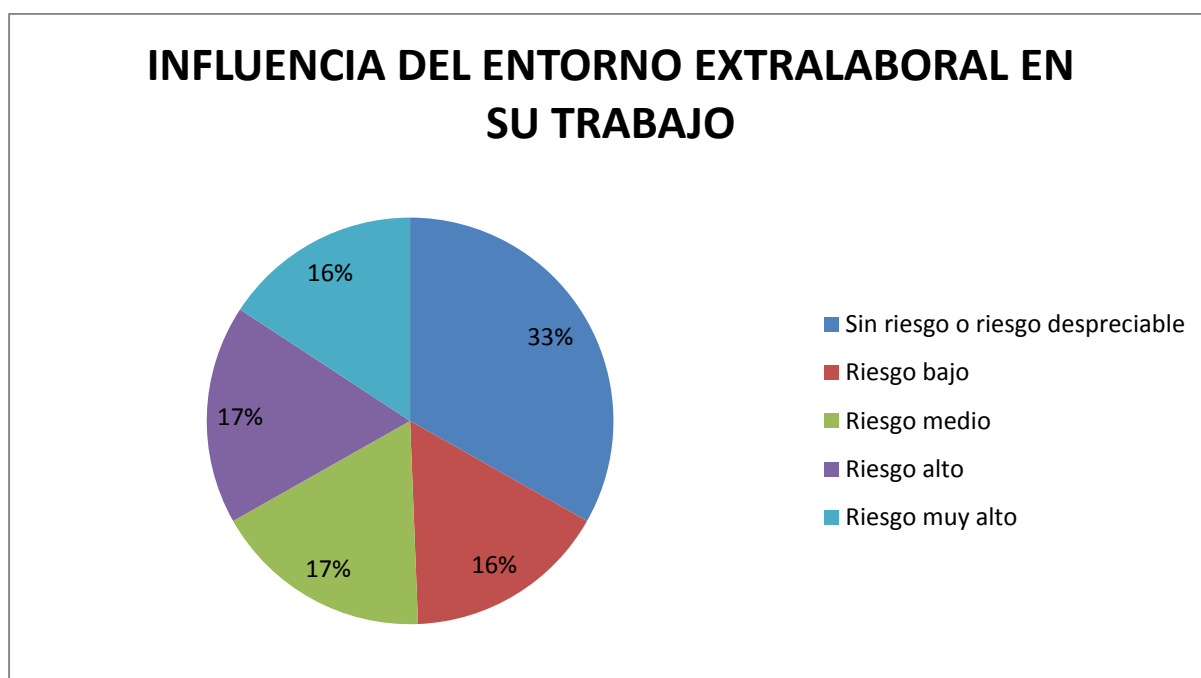
La mayoría de la población, puntúa en un nivel alto de la situación económica del grupo familiar.

Gráfico 41. Dimensiones características de vivienda y su entorno.



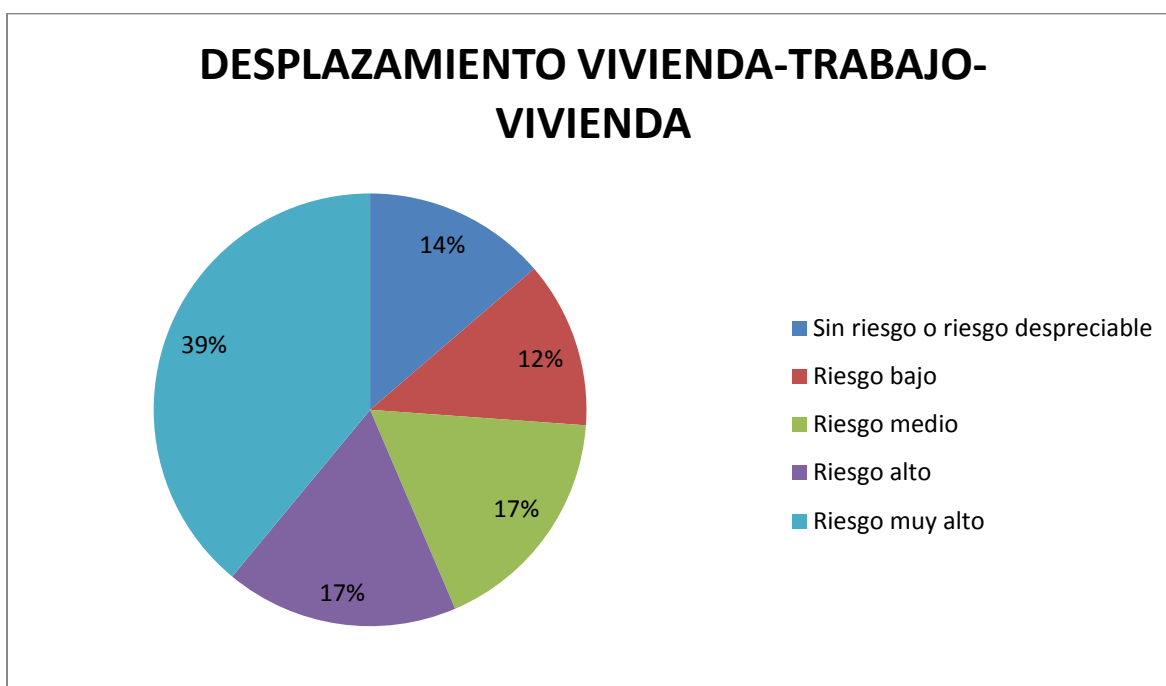
En las características de vivienda y su entorno, la mayoría de la población no puntúan en un nivel de riesgo significativo.

Gráfica 42. Dimensión influencia del entorno extralaboral en su trabajo.



En la influencia del entorno extralaboral en el trabajo, más de la mitad de la población puntúa en un nivel de estrés significativo.

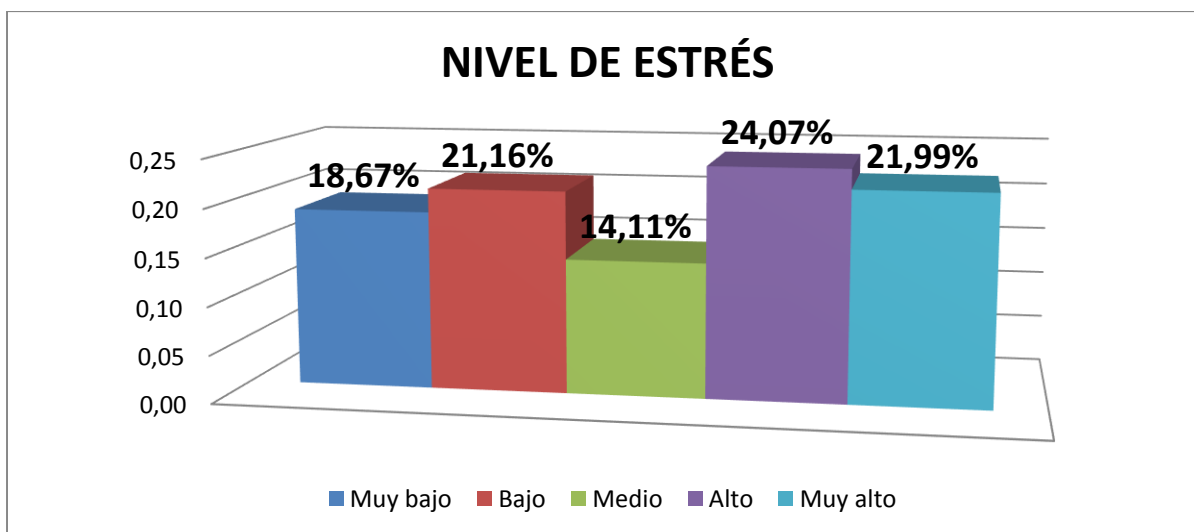
Gráfica 43. Dimensión desplazamiento vivienda/trabajo/vivienda.



En el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, la mayoría de la población puntúa en un nivel alto o muy alto de riesgo.

Nivel de estrés

Distribución en porcentaje del nivel de síntomas de estrés general.



En el nivel de estrés, la mayoría de la población, puntuó en un nivel de estrés significativo.

Discusión

El objetivo general en el que se basó la presente investigación fue la descripción de los factores de riesgo psicosociales de los colaboradores del área administrativa y operativa de la empresa Todo Fresa en el año 2017; para esto se utilizó el instrumento diseñado por la Pontificia Universidad Javeriana de la ciudad de Bogotá y el Ministerio de Protección Social (2010). La batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial fue diseñada y estandarizada para Colombia con el fin de poderla aplicar a todas las profesiones, ocupaciones u oficios que allí se puedan desempeñar, además se estableció que debe ser aplicada en todas las organizaciones que cuenten con más de tres empleados en su nómina. (Ministerio Protección Social 2010).

Con el fin de exponer de manera más ordenada la discusión, se retoman los resultados más relevantes de acuerdo a los objetivos específicos planteados para esta investigación.

Teniendo en cuenta el objetivo general de la investigación mencionado anteriormente y los resultados representados en la gráfica de nivel de riesgo general (gráfico 11), se aprecia que el 22% de los empleados están en riesgo muy alto, seguido de un 20% en riesgo alto. Las personas ubicadas en estos niveles presentan una respuesta que favorece al estrés, lo cual podría significar una afectación significativa al estado de salud, es por eso que las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir los efectos que puedan ser perjudiciales en la salud. Actualmente en las organizaciones con este tipo de grupos se requiere enfocar intervenciones de capacitación en temas específicos e incluirlas en todas las actividades de promoción y prevención que se adelanten en la empresa, pero para generar estas estrategias hay que hacer una revisión minuciosa de las dimensiones en proceso de mejoramiento y de los niveles de riesgo. Es importante reconocer que el nivel de riesgo general es el promedio de los factores de riesgo evaluados (intralaboral, extralaboral, estrés) y hace

necesario una discriminación de factores, para ver la incidencia de cada uno en el resultado general.

Considerando el primer objetivo, que busca identificar en los colaboradores de la organización los factores de riesgo intralaborales, entendidos como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo en la población evaluada, se obtuvo un 17% en riesgo muy alto, seguido por un 18% en riesgo alto. Este resultado permite suponer que no son los aspectos a nivel intralaboral los que mayor implicación tuvieron en los resultados en riesgo alto encontrados en el nivel de riesgo general (Gráfico 11).

En las dimensiones evaluadas a nivel intralaboral se encuentran los siguientes resultados relevantes. Un 24% de los trabajadores percibe que las condiciones de trabajo y las herramientas que brinda la organización para la realización de este no son las adecuadas. Según el modelo demanda-control (Karasek, 1979; Karasek y Theorel, 1990), el volumen de trabajo, la presión de tiempo y la escasez de recursos, en relación con un bajo control sobre el trabajo, se expresa en los trabajadores como poca autonomía, disminución en la posibilidad para disponer de espacios para organizar el trabajo, para descansar y desarrollar de habilidades, constituyéndose en un factor de riesgo, al implicar una alta tensión para los trabajadores. Por otro lado, se destaca como factor de riesgo el apoyo social, concretamente, el referido al apoyo de los superiores. En este sentido, 27% de los participantes refieren tener buena relación con sus jefes, sin embargo, perciben que las instrucciones brindadas por ellos son poco claras e identifican sus órdenes como factores que generan tensión en su trabajo, lo cual permite suponer dificultades en el ejercicio de un liderazgo apropiado para la gestión del trabajo y el desarrollo de los trabajadores. Lo anterior, coincide con los planteamientos de Araújo y Karasek (2008), quienes afirman que la gestión de los directivos constituye un aspecto mediador en los procesos de generación de estrés en el trabajo, aspecto evidenciado a través de la presente investigación.

En la dimensión relación con los colaboradores, que valora los atributos de la gestión de los subordinados para los trabajadores con personal a cargo, la parte administrativa puntúa en un 33% riesgo muy alto, seguido por un 33% riesgo alto y en contraposición un 33% de la población está en riesgo bajo; es importante para la organización ocuparse de esta dimensión ya una buena relación con los colaboradores puede aumentar su compromiso y productividad (Peiró, 2002). En cuanto a la claridad del rol, percibida como la definición y comunicación del rol que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, un 41% de la población se encuentra sin riesgo o riesgo despreciable, lo que significa que un gran porcentaje de la población tiene claramente definidas sus funciones y rol dentro de la organización. Similar ocurre en la dimensión capacitación, que comprende las actividades de inducción y entrenamiento, donde el 46% de la población está sin riesgo o riesgo despreciable, indicando que tienen un nivel favorable de formación para las actividades que realizan, además la capacitación permite evitar la obsolescencia de conocimientos del personal, que ocurre generalmente entre los empleados si no han sido reentrenados (Frigó 2016).

En la dimensión influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, un 35% puntúa en riesgo muy alto, seguido de un 23% en un riesgo muy alto, indicando que las exigencias propias del cargo impactan la vida extralaboral del trabajador negativamente, pudiendo causar distanciamiento afectivo, impaciencia e irritabilidad, sentimiento de que puede convertirse en una persona poco estimada. Dificultad de concentración, la memorización, la abstracción y elaboración de juicios por la ansiedad padecida. Todo esto acaba repercutiendo negativamente en su rendimiento laboral y en su relación con los compañeros y clientes (Castillo, 2001).

La última dimensión a considerar dentro de los factores intralaborales, es la Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización del trabajo que se realiza, donde un 61% puntúa sin riesgo o riesgo despreciable, es decir, la mayoría de los empleados siente orgullo y percibe la

estabilidad laboral al estar vinculados a una organización, así como el sentimiento de autorrealización, además refuerzan la estructura de la organización para especificar la posición de sus diferentes miembros (Montenegro 2013).

Luego de analizar los resultados anteriormente expuestos, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, la diversidad de perfiles laborales en los que su mayoría son de nivel operativo y el tipo de labor que se ejerce, los resultados en riesgos intralaborales son favorables, sin embargo se logra observar una marcada polarización, es decir, hay un número de empleados que puntúan en riesgo bajo, sin riesgo o riesgo despreciables con respecto al estrés, sin embargo también hay un grupo semejante de colaboradores que puntúan en riesgo alto o muy alto, haciendo que el promedio de la empresa se ubique en un nivel medio.

Considerando el segundo objetivo específico que determinó los factores de riesgo extralaborales, se aprecia que generaron una afectación negativa directamente proporcional sobre los resultados generales, si se tiene en cuenta que el 21% de la población se encuentra en un nivel de riesgo muy alto y un 28% en un nivel de riesgo alto. Es fundamental entender que, en el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaborales, se evalúan aspectos que no conciernen directamente a la gestión de la empresa, no obstante, pueden generar una afectación sobre los niveles de estrés de los trabajadores y por tanto, de su salud.

La dimensión con mayor nivel de riesgo en los factores extralaborales es Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda con un 39% de la población en riesgo muy alto, seguido por un 17% en riesgo alto; esta dimensión se concibe como las condiciones en que se realiza el traslado desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo, además se encontró en la dimensión tiempo fuera del trabajo, que los participantes tienen poco acceso a actividades deportivas y sociales en su tiempo libre, con un 24% en riesgo alto y 37% en riesgo muy alto. En relación con la actividad física, diferentes autores afirman que la presencia del ejercicio y la actividad física tienen

repercusiones y beneficios importantes en la salud, especialmente, en la prevención de la obesidad, cardiopatías, cánceres, enfermedades que afectan músculos y huesos, así como diferentes beneficios psicológicos (Peiró, et.al, 2011). En la dimensión Relaciones familiares, el 65% de la población puntúa en sin riesgo o riesgo despreciable, es decir, que las propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar no generan ningún tipo de riesgo para la mayoría de la población empleada, inclusive puede ser un factor protector (Santander, et al. 2008).

Al considerar el último objetivo específico, medido con el cuestionario para la evaluación del estrés, el cual permite identificar síntomas que señalan la presencia de reacciones de estrés; brinda hallazgos totales sobre la presencia de síntomas de tipo fisiológico, de comportamiento, intelectuales, laborales y psico-emocionales, sin discriminar cada uno de estos. En la empresa Todo Fresa el 22% de la población de encuentra en riesgo muy alto, el 24% alto, generando como consecuencia un nivel de estrés en el que se presentan condiciones que se constituyen en factores de riesgo tales como desánimo, irritabilidad, dolores de cabeza o tensión muscular, entre otros. Lo anterior, coincide con los planteamientos de (Rentería et al, 2008) y Meliá (2006), quienes afirman que factores de riesgo en el trabajo tienen una clara relación con efectos psicológicos como desánimo, cansancio, ansiedad, depresión, y con enfermedades orgánicas puntuales, como trastornos musculoesqueléticos o cardiopatías. La percepción de factores de riesgo psicosocial para los empleados como la presencia de tensión, preocupación, cansancio en el lugar de trabajo, pueden constituir aspectos de gran injerencia para los intereses de la organización y para la salud de las personas que ahí trabajan. Según Cuenca (2008), una baja motivación frente al trabajo puede ser uno de los mayores predictores de accidentalidad, pues las conductas y actitudes consecuentes al bajo estado de ánimo pueden ser indebidas, como, por ejemplo, al incumplir normas.

Esta disminución de atención puede llevar a omitir normas, detalles y descuidar la seguridad necesaria para realizar tareas laborales. Lo anterior, es coherente con los hallazgos del

presente estudio, en el indicador de accidentes laborales, ya que tienen un porcentaje significativo (13%) puntuando en riesgo alto. En consecuencia, es pertinente pensar que la organización debe intervenir sobre aspectos intralaborales y extralaborales que constituyen o pueden constituir un alto riesgo para la salud de los trabajadores. Lo anterior es soportado por los planteamientos de Juárez (2004) y expuesto en la Resolución 2646 del Ministerio de la Protección Social (2008).

Conclusiones

En términos generales la empresa obtiene resultados favorables en la evaluación de riesgos intralaborales de acuerdo con la percepción manifestada por los empleados al contestar la encuesta.

A nivel intralaboral se encuentran que las siguientes dimensiones representan mayor oportunidad de mejora, y en ese sentido, en ellas se debe enfocar el trabajo de mitigación del riesgo y prevención:

Características de liderazgo

Retroalimentación de desempeño

Relación con los colaboradores

Claridad del rol

Capacitación

Posibilidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos

Demandas cuantitativas

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral

Exigencias de responsabilidad del cargo

Demandas de la jornada de trabajo.

A nivel extralaboral se evidencia en el puntaje general, una distribución entre riesgo bajo y riesgo alto, generando una división por mitad de la población quienes estiman que las dimensiones específicas con mayor oportunidad de mejora son:

Desplazamiento vivienda / trabajo –/vivienda

Tiempo fuera del trabajo

El estrés en la organización tiene un promedio en nivel medio, es decir, las personas ubicadas en este nivel presentan una respuesta moderada al estrés, lo cual no implica una afectación significativa al estado de salud, sin embargo, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir los efectos que puedan ser perjudiciales en la salud.

No obstante, los resultados favorables del estudio, se sugiere que sobre la población que calificó su ejercicio laboral en alto riesgo, se evalúen las dimensiones con mayor impacto de tal manera que se puedan realizar programas a nivel organizacional que permita mitigar los posibles factores de riesgo.

Recomendaciones

Nivel de riesgo	Grupo de riesgo	Actividad	Objetivo
BAJO	A	Campañas comunicacionales con contenido preventivo	Informar y sensibilizar al personal frente a los factores de riesgo psicosociales y cómo manejarlos o prevenirlos.
		Jornadas de salud o de bienestar	Brindar espacios de atención integral en salud con enfoque preventivo.
		Temas de capacitación con enfoque preventivo	Ofrecer formación al personal sobre cómo prevenir los factores de riesgo psicosociales.
		Grupos primarios	Socializar al interior de los equipos o grupos primarios algunas estrategias para la prevención de riesgos psicosociales y abrir espacios de participación con los supervisores o líderes.
MEDIO	B	Capacitación en temas específicos	Realizar ciclos de formación con el personal que presenta riesgo moderado en los que se aborden temas específicos como: <ul style="list-style-type: none"> - Hábitos de vida saludables. - Estrategias para manejar el estrés. - Habilidades interpersonales y de autocontrol. - Métodos de afrontamiento individual. - Inteligencia emocional. - Manejo del estrés.

		Capacitación para personal Directivo o Administrativo	Capacitar al personal Administrativo o con personal a cargo sobre: <ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo Transformacional. - Relaciones Interpersonales.
		Manejo del estrés	Brindar espacios en los que se focalice la disminución del estrés laboral. Proveer herramientas para manejar el estrés al personal que presenta nivel moderado de síntomas según la base de datos. Por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> - Terapias de relajación física y mental. - Sesiones de masajes de relajación. - Jornadas de actividades lúdico recreativas. - Jornadas deportivas. - Inclusión en las actividades de los planes de bienestar laboral.
		Intervenciones grupales.	Proporcionar espacios para la intervención grupal.
	C	Estrategias generales de intervención para nivel alto y muy alto	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar el trabajo en equipo. - Incrementar las oportunidades para aplicar los conocimientos y habilidades y para el desarrollo de nuevas habilidades. - Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, esto se puede realizar a través de los planes de acción del comité de convivencia laboral. - Promover la autonomía de los colaboradores en la realización de las

ALTO			<p>tareas, potenciando la participación efectiva en la toma de decisiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la seguridad y estabilidad del colaborador en su empleo, así como sus prestaciones sociales. - Fomentar la claridad y la transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo, las funciones de cada cargo y las tareas asignadas, por medio de un buen programa de inducción. - Brindar a los colaboradores toda la información necesaria y a tiempo sobre los cambios y que faciliten la realización de las tareas asignadas. - Fortalecer el liderazgo y la comunicación, a través de programas de desarrollo de competencias. - Realizar actividades para retroalimentar el desempeño laboral y para reconocer el buen desempeño. - Activar los grupos primarios para abordar al interior de ellos, temáticas como la retroalimentación, el liderazgo, la comunicación, feedback, entre otros. - Facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral. Crear espacios para el acercamiento de la familia al trabajador.
------	--	--	---

Referencias

- Agencia europea para la seguridad y la salud, (2014). Salud y seguridad en el trabajo (Ed) Bilbao España. Recuperado de: https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eu-osha_es
- Aranda. Et.al (2004). El síndrome de burnout en el trabajo. Revista IIIPSI. Vol 14. España
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E. & González, J. L. (2000). La evaluación del estrés y el burnout el CBPR. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, p.16, 151-171. España
- Asociación española de ergonomía (2013). Consecuencias para la seguridad en el trabajo. Barcelona. INSHT (2014) Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España
- Blanch, Garrido & Uribe, (2011), Riesgos psicosociales p.29.Universidad Autónoma de Barcelona España
- Carayon, P., Haims, M. C., & Yang, C. L. (2001). Psychosocial work factors and work organization. In W. Karwowski (Ed.) The International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors London: Taylor y Francis. p. 111-121. Inglaterra
- Cárdenas Jiménez, F. (2013). El rol del psicólogo organizacional en un mercado globalizado [Tesis de pregrado]. Universidad Icesi, Santiago de Cali. Recuperado de https://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/76529/1/rol_psicologo_organizacional.pdf

Caren Siehl & Joanne Martin (1984). *Organizational communication* p. 227. España

Cox, T. (1993). *Stress Research and Stress Management: Putting Theory to Work*. Sudbury: HSE Books. University of nottingham Inglaterra

Chiavenato (1999). *Administración de RRHH 5ta Edición*. Mexico McGrawHill

Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Thomson. Recuperado de <https://psicomaldonado.files.wordpress.com/2013/10/administr-de-rrhh-chiavenato-resumen.pdf>

Daneri, F. (2012). *Psicobiología del estrés [Trabajo práctico]*. Universidad de Buenos Aires, Argentina. Recuperado de http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/electivas/09_0_comportamiento/material/tp_estres.pdf

Diccionario de la Real Academia Española. (2012). Real academia española Recuperado de <https://safetya.co/riesgo-psicosocial-item-crucial-sg-sst/>

Edgar Guillermo Pulido (2016). *Investigaciones en factores psicosociales en el trabajo en Colombia: una revisión*. Bogotá, Colombia

Hernández Sampieri, Roberto. Fernández Collado, Carlos. & Baptista Lucio, Pilar. (2003). Metodología de la investigación. México. Mcgraw Hill

Holmes, Thomas & Rahe, Richard. (1967) El reajuste social escala del estrés. Journal of Psychosomatic Research, Volumen 11, Número 2, agosto de 1967, p, 213-218, Elsevier Science Inc.

Holmes, Thomas & Rahe, Richard. (1967) El reajuste social escala del estrés. Journal of Psychosomatic Research Volumen 11, Número 2, agosto de 1967, páginas 213-218, publicado por Elsevier Science Inc.

Kalimo, El-Batawi y Cooper (1988). Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: OMS. España

Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. L. (1988). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: OMS. España

Karasek, (1979) El modelo de demanda, control, apoyo y sus relaciones con el riesgo percibido de enfermedad. Revista internacional de sociología vol 71. España

Kortum (2010). Technology in the Global Economy. Alemania

Martín, F. & Pérez, J. (1997). Factores psicosociales: metodología de evaluación. EE. UU.

Martinez S. (2006). La investigación cuantitativa. Tevista de investigación UNMSM. Vol 9.

Ministerio de Salud y Protección social. (2014) Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo” SG-SST. Decreto 1443, 2014 Bogotá, Mintrabajo. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/>

Ministerio de Salud y Protección social. (2008) Resolución 2646 de 2008. Bogotá, Mintrabajo.

Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/>

Ministerio de Salud y Protección social. (2008) Resolución 2646 de 2008. Bogotá, Mintrabajo.

Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/>

Ministerio de Salud y Protección social. (2014) Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el

Trabajo” SG-SST. Decreto 1443, 2014 Bogotá, Mintrabajo. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/>

Moreno (2011). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas

prácticas. Recuperado de: http://www.researchgate.net/profile/Bernardo_Moreno-Jimenez/publication/236151656_factores_y_riesgos_psicosociales_formas_consecuencias_INSHT/links/0deec5166da54c17aa000000.pdf . España

Moreno, Jiménez, Bernardo & Universidad Autónoma de Madrid (2010) Factores y riesgos

psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf. España

Navarro, D. (2014). Apuntes del SPSS. Recuperado de

<http://www.uv.es/friasnav/ApuntesSPSS.pdf>

OIT (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT.

OIT (1998). Enciclopedia de Seguridad y salud en el Trabajo. Madrid: Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales.

OIT (2010). Lista de enfermedades profesionales de la OIT. Madrid

OIT. La lucha contra el acoso sexual en el Trabajo. Madrid: INSHT (1995)

Organización Internacional del Trabajo. (1984) La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. Ginebra. OIT

Osorio, Escobar, María Paola. (2011) El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. Revista CES Salud Pública. ISSN 2145-9932. Volumen 2 Número1 enero-junio 2011 pág. 74-79 Revista CES Salud Pública/ ISSN 2145-9932 Facultad de Medicina Medellín Colombia.

Osorio, Escobar, María Paola. (2011) El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. Revista CES Salud Pública. ISSN 2145-9932. Volumen 2 Número1 enero-junio 2011 pág. 74-79 Colombia.

Velásquez Arboleda OH, Bedoya Bedoya E. Una aproximación a los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes contratados bajo la modalidad de horas cátedra en la ciudad de Medellín. Recuperado de: <http://www.uni-pluri/versidad2010>

Peiró, J., Zurriaga, R., y González, V. (2002). Análisis y diagnóstico de las situaciones y experiencias del estrés colectivo en las unidades de trabajo y en las organizaciones de servicios sociales. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2002/20/seccionTecTextCompl2.pdf

Rentería, Valencia, Julián. Fernández Ospina, Eliana. Tenjo M., Angélica. & Uribe Rodríguez, Ana. (2009) Identificación de factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción. Revista diversitas - perspectivas en psicología - Vol. 5, No 1. Colombia.

Robbins Stephen, P. (2004). Comportamiento organizacional. 10a Ed. México Pearson Educación.

Robbins Stephen, P. (2004). Comportamiento organizacional. 10a Ed. México Pearson Educación.

Selye, (1950). Stress and the General Adaptation Syndrome p. 98. Canadá

Universitat Jaume I. & Oficina de Cooperación en Investigación y Desarrollo Tecnológico (S.F)

Diagnóstico y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Universidad Jaime I.

España. Recuperado de: <http://www.uji.es/bin/ocit/grups/07803001.pdf>.

Valencia Buitrago, Lorena. Herrera Cuartas, Leidy. & Ramírez Gómez, Beatriz. (2015) Algunos

lineamientos de intervención para los factores de riesgos psicosociales, una mirada desde

la psicología organizacional. Tesis en pregrado de psicología) Institución Universitaria de

Envigado, Envigado, Colombia.

Anexos

SISTEMA DE GESTIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____, identificado con cédula de ciudadanía # _____, voluntariamente acepto actuar como participante en un estudio para la identificación, evaluación y diagnóstico de factores de riesgo psicosocial realizado con fines investigativos. He recibido una explicación clara y completa sobre el carácter general y los propósitos del estudio y de las razones específicas por las cuales se me evalúa. También he sido informado de los tipos de pruebas y demás procedimientos que se aplicarán, así como de la manera en que se utilizarán los resultados.

Entiendo que puedo poner fin a mi participación en el estudio en cualquier momento y sin represalias. Además comprendo que se me informará de los resultados y que estos no serán entregados a nadie más sin mi autorización.

Firma del Trabajador

Nombre del Trabajador en letra legible

Fecha

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL **FORMA A**



Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

**CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
INTRALABORAL**

FORMA A

INSTRUCCIONES

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

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

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

Ejemplo

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



Respuesta definitiva



Respuesta equivocada

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Gracias por su colaboración.

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

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
---------	--------------	---------------	------------	-------

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

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

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

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

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

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

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24	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					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	
No	

Si su respuesta fue **SI** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la página siguiente.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					

110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					

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					

Fecha de aplicación:

--	--	--

dd mm aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL
FORMA B



Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
INTRALABORAL

FORMA B

INSTRUCCIONES

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

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

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

Ejemplo

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

Respuesta definitiva Respuesta equivocada

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Gracias por su colaboración.



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

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

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					

14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

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

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

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

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

Libertad y Orden

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
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					
----	---	--	--	--	--	--

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
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					
----	--	--	--	--	--	--

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
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					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
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					
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					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
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					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

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.**

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
---------	--------------	---------------	------------	-------

89	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
90	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
91	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
92	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
93	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
94	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
95	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
96	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					
97	Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo					

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación del respondiente (ID):

--

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	



o o o



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	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

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

10.

11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	



o o o



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



o o o o



--

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	

horas de trabajo
al día

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

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES



Libertad y Orden

Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	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:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
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					

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
---------	--------------	---------------	------------	-------

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

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS

TERCERA VERSIÓN



Libertad y Orden

Ministerio de la Protección Social

República de Colombia

Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN**

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				

24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o " no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				