

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 1 de 9

RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA INDUSTRIAS DEL HIERRO S.A.

LEIDY CAREN PALACIO LONDOÑO
 Institución Universitaria de Envigado
kapa2689@gmail.com

LEIDY CRISTINA MÚNERA MEJÍA
 Institución Universitaria de Envigado
crismuneram@hotmail.com

NATHALY ARISTIZÁBAL RESTREPO
 Institución Universitaria de Envigado
natyrestrepo919@gmail.com

Resumen: El presente trabajo de investigación tuvo como propósito identificar, determinar y relacionar cuáles son los principales factores de riesgo psicosocial a nivel individual, intralaboral y extralaboral que afectan a los empleados de la empresa Industrias del Hierro S.A. 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. Esta investigación, fue realizada mediante un enfoque cuantitativo con un nivel de investigación exploratorio, descriptivo y explicativo; aplicando la batería de la ARL Sura; con la finalidad de facilitar una mejora constante en el bienestar laboral.

Palabras claves: *Riesgo psicosocial, empresa, factores individuales, intralaboral, extralaboral.*

Abstract: The following research work has as a purpose to identify, determine and relate which are the main Psychosocial Risk factors inside and outside the labor environment, and also in an individual level; that affect all of the employment of the company Industrias del Hierro S.A, with the finality to carry out the compliance and enforcement present in the Resolution 2646 of 2008. This research which was made through a quantitative approach with a exploratory, descriptive and explicative research level; was applied a battery Arl Sura; in order to facilitate continuous improvement in welfare.

Key words: *Psychosocial Risk, Company, individual factors, inside and outside the labor environment.*

INTRODUCCIÓN

El Riesgo psicosocial en las empresas, depende de diversas condiciones influyentes en el desempeño laboral de los empleados; generando comportamientos que no solo afectan el desempeño de un empleado sino también la salud del mismo.

Existen tres factores de riesgo psicosocial que afectan directamente al individuo, generando tensiones y deteriorando al ser humano en el ámbito individual, intralaboral y extralaboral; las fuentes, causas, efectos y las consecuencias de los factores de riesgos psicosocial, son producto de las relaciones interpersonales, el ambiente laboral, seguridad y salud en el trabajo y el entorno en el cual se desenvuelve el individuo.

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 2 de 9

Por lo anterior, el Ministerio de Salud y Protección Social en Colombia, ha implementado una batería donde se puede evaluar a cada empleado para identificar los factores de riesgo presentes, qué podrían afectar la organización y el desempeño laboral.

Esta batería es aplicada por las investigadoras del presente trabajo de investigación con el acompañamiento de la ARL Sura; quien es la encargada de presentar recomendaciones y propuestas de intervención para los empleados; también se encarga de monitorear permanentemente la empresa, para contrarrestar la exposición de las diversas patologías que se presentan en los empleados por los factores de riesgo psicosocial.

De acuerdo a esto, lo que se pretende con la presente investigación es evaluar y analizar desde la psicología organizacional y la batería de la ARL Sura, los factores de riesgo psicosocial en la empresa Industrias del Hierro S.A.; con el fin de recomendar a los administrativos estrategias con las que se puede intervenir los factores de riesgos psicosocial presentes en la compañía que puntuaron alto o muy alto.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las organizaciones empresariales son organismos diseñados para lograr metas y objetivos partiendo de los recursos humanos; es importante que las empresas velan por mantener la satisfacción del colaborador, la armonía, las necesidades y expectativas del mismo; creando programas de bienestar laboral donde brinden incentivos, que no se limiten sólo a la remuneración económica; sino también a unos beneficios, estímulos y

reconocimientos donde se incluya al empleado y su grupo familiar.

Con la presente investigación, se pretende identificar si la empresa Industrias del Hierro S.A. cumple con los parámetros de las organizaciones empresariales; para evidenciarlo se acude a los informes de los comités de obra y calidad; los cuales registran una serie de problemáticas, que están afectando la estabilidad de la empresa.

Por lo anterior es necesario hacer un análisis de los factores de riesgo psicosocial y su estructura en el ámbito empresarial, para evidenciar cuales afectan la empresa Industrias del Hierro S.A. con el propósito de que está realice una intervención en las variables que puntúan alto o muy alto.

De esta manera se convierte en prioridad resolver la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial a nivel individual, intralaboral y extralaboral en los empleados de la empresa Industrias del Hierro S.A.?

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la empresa por una parte y por otra las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, por lo cual a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo.

Las anteriores condiciones pueden influir en la conducta de cada uno de los empleados de las diversas compañías, generando un comportamiento organizacional, que podría afectar el desempeño en cada una de las áreas; Robbins, S. (2004) define el comportamiento organizacional como: “Un campo de estudio que investiga el impacto de

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 3 de 9

los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar los conocimientos adquiridos en la mejora de la eficacia de una empresa” (Robbins, S., 2004. p. 8).

Este comportamiento organizacional, podría ser el encargado de identificar cuáles son las maneras en las que los empleados actúan con mayor efectividad para una mejor eficacia y eficiencia en su puesto laboral y también puede ser de gran ayuda para que los encargados de la empresa puedan observar e identificar tipos de comportamientos en los colaboradores y así facilitar una mejoría en las relaciones interpersonales, con miras también a eliminar causas que puedan ocasionar riesgos psicológicos y sociales.

El aspecto humano es uno de los factores más determinantes para poder alcanzar los logros propuestos en una empresa, podría decirse que en la relación con la tecnología, lo grupos de trabajo, las metas, el diseño organizacional y el ambiente, entre otros; pueden favorecer el apareamiento de factores de riesgos psicosociales.

Por lo anteriormente descrito, los factores de riesgo psicosocial estarían presentes en la conexión que se establece entre individuos, grupos y empresa; y está compuesto por tres aspectos que influyen en las percepciones y experiencias de los colaboradores en los ámbitos, individual, intralaboral y extralaboral las cuales se nombraran a continuación:

1. Factores de riesgo psicosocial a nivel Individual:

Todo ser humano tiene una integridad que debe de ser respetada; las personas son

diferentes y por consiguiente son sujetos individuales que se ubican en un entorno; por medio de la cultura y la comunicación los individuos interactúan, construyéndose el uno al otro; las organizaciones empresariales son una fuerte escuela que hace que las personas puedan crecer en diversos conocimientos; sin embargo y por cada individualidad, las cargas laborales se hacen no solo físicas; sino también, psicológicas, lo que puede desencadenar problemáticas en el comportamiento laboral, y posterior a esto, el factor de riesgo psicosocial a nivel individual; estos se identifican por: La información socio-demográfica, características de la personalidad, estilos de afrontamiento y condiciones de salud. (Osorio, M. 2011. p. 77).

2. Factores de riesgo psicosocial a nivel Intralaboral:

En toda empresa se originan factores de riesgo psicosocial en el trabajo; que generan respuestas de tipo fisiológico; dichas respuestas pueden ser reacciones neuroendocrinas, emocionales entre las que se pueden agrupar: sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, entre otros; también hay reacciones a nivel cognitivo enfocados en la restricción de la percepción, la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones; a nivel conductual, estos factores se desencadenan en el abuso de alcohol, tabaco, drogas, y hasta la violencia, normalmente a todos estos factores se le conocen popularmente como “estrés laboral”.

Dicho en otras palabras; los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral pueden ser predecesores de enfermedades; por lo tanto, es tan importante darle una prioridad y realizar un adecuado análisis donde se realice; seguimiento, prevención y control. Para Valencia, L., Herrera, L. &

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 4 de 9

Ramírez, B. (2015) una evaluación práctica y efectiva de los factores de riesgo intralaboral, es la observación que se le debe realizar a los empleados de la empresa tanto los que tienen, como los que no tienen personal a cargo.

3. Factores de riesgo psicosocial a nivel Extralaboral:

Teniendo en cuenta la definición de Colseguros (ARP, 1998). Los factores de riesgo psicosocial en el ámbito extralaboral, que se deben evaluar en los trabajadores son: utilización del tiempo libre, tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa, pertenencia a redes de apoyo social, características de la vivienda y acceso a servicios de salud.

Es importante evaluar en los empleados el riesgo psicosocial a nivel extralaboral; ya que el tiempo que cada persona debe descansar y compartir con su familia es vital para su vida íntegra; cuando una persona presenta síntomas de riesgo psicosocial extralaboral las relaciones afectivas disminuyen y los problemas familiares aumentan perdiendo el control sobre ellos; las interacciones se hacen tensas, la comunicación termina siendo deficiente y se tiende al aislamiento.

Estos síntomas tienen unas consecuencias negativas para la propia existencia, disminuyendo la calidad de vida personal y aumentando los problemas familiares y en toda la red social extralaboral del colaborador. La presencia de factores de riesgo psicosocial tanto individual, como intralaboral y extralaboral; deterioran la salud de los trabajadores, dando lugar a problemas asociados al estrés laboral y a la accidentalidad en el trabajo. (Valencia, J., Fernández, E., Tenjo M., & Uribe, A. 2009).

La presente investigación tuvo como objetivo general: Analizar los factores de riesgo psicosocial en la empresa Industrias del Hierro S.A. que puntúan alto o muy alto; y como objetivos específicos: Identificar y determinar los factores de riesgo psicosocial a nivel individual, intralaboral y extralaboral que están afectando los empleados de la empresa Industrias del Hierro S.A.

METODOLOGÍA Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este estudio se manejó un corte de investigación cuantitativa siguiendo la teoría de Hernández Sampieri la cual permitió examinar los datos de manera científica y numérica, a través de la aplicación de la batería planteada por la ARL Sura.

1. Nivel de investigación:

Siguiendo a Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2003) este estudio alcanza un nivel de investigación exploratoria, descriptiva y explicativa. A nivel exploratorio se desea aproximar por vez primera a los tipos de riesgo psicosocial que se presentan en la empresa; a nivel descriptiva se evaluó y se recolectaron datos sobre los distintos aspectos, dimensiones y componentes del riesgo psicosocial en la empresa y a nivel explicativo se desarrolló las causas que aquejan a los empleados de la empresa Industrias del Hierro S.A. frente a los factores de riesgo psicosocial. (Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. 2003. p. 2 y 3)

2. Diseño de investigación:

El diseño de investigación que se manejó fue transversal, dado que la información de la evaluación de las variables psicosociales intralaboral, extralaboral e individual; se recolectó en un momento dado, en un período determinado de tiempo y los resultados están

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 5 de 9

supeditados a esta condición. (Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. 2003).

3. Población:

La empresa Industrias de Hierro S.A. está conformada por 142 personas; de los cuales solo 102 personas contestaron la batería; dando como resultado el 71.83% de la población. Más adelante en la página 67 se hace una descripción de las características sociodemográficas de la población objeto de la presente investigación.

4. Instrumentos de recolección de información:

La batería de riesgo psicosocial (BRP) planteada por la ARL Sura y validada por el Ministerio de Trabajo, fue aplicada a los empleados de la empresa Industrias de Hierro S.A., con la finalidad de extraer una muestra de la información necesaria para alcanzar los objetivos planteados en esta investigación.

Este instrumento se solicitó a la empresa contratada por Industrias del Hierro S.A. para manejar los riesgos laborales (ARL Sura), dicha empresa tiene convenio con la Empresa Prax, la cual se encarga de crear un usuario que le permite a la empresa acceder a la información evaluada con el fin de realizar un adecuado análisis.

5. Procedimiento:

En aras del cumplimiento de la resolución 2646 de 2008 prescrite así:

Artículo 1º: El objeto de la presente resolución es 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 los

factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

se vio la necesidad de llevar a cabo las investigaciones necesarias para el cumplimiento de esta ley y no ser sancionados en un futuro; es por esto que se decide realizar la investigación de los factores de riesgo psicosocial en empresa Industrias del Hierro S.A. con la aplicación de la batería de la ARL Sura al 100% de la población vinculada directamente con contrato de trabajo a término fijo e indefinido.

Después de la aplicación de la batería a todo el personal, se realizó el análisis de los datos arrojados en esta para determinar qué tipos de factores y de variables se encuentran en un nivel alto o muy alto para que así la empresa Industrias del Hierro S.A. pueda intervenir en asesoría de la ARL y nuestras recomendaciones.

6. Análisis e interpretación de la información

De conformidad con la elaboración y aplicación de la batería propuesta por la ARL Sura, en la empresa Industrias del Hierro S.A. se pudieron detectar los siguientes hallazgos por cada una de las dimensiones individuales, intralaborales y extralaborales propuestas en esta investigación.

Una vez aplicada la batería en la empresa Industrias del Hierro S.A. se observa que el total de la población equivale a 142 personas de las cuales:

- ψ El personal Administrativo se compone de 50 personas; al momento de realizar la batería, habían 3 personas en licencia de maternidad, 1 persona que realizó la batería

- parcialmente, 23 personas omitieron la presentación de la prueba, solo 23 personas realizaron satisfactoriamente la prueba.
- ψ El personal de Producción está compuesto por 68 personas; de las cuales había 1 persona incapacitada por accidente laboral, 2 personas omitieron la presentación de la prueba y 65 personas realizaron satisfactoriamente la prueba.
 - ψ El personal de Obras se compone de 24 personas, entre las cuales 7 personas omitieron la presentación de la prueba, 3 personas la hicieron parcialmente y 14 personas realizaron satisfactoriamente la prueba.
 - ψ Durante la aplicación de la batería se presentaron los siguientes inconvenientes:
 - ψ Se visualiza que la batería diseñada por la ARL Sura, presenta una complejidad en las palabras; lo que hace que los empleados que presentan un bajo nivel de escolaridad no comprendan las preguntas, por tanto fue fundamental el acompañamiento de una de las investigadoras a las personas con bajo nivel de escolaridad.
 - ψ Debido a la amplitud de la batería los empleados demostraron resistencia al momento de realizarla.

INTRALABORAL	ADMON	PROD	OBRA
Tensión laboral	Media	Baja	Media
Desequilibrio esfuerzo-recompensa	Baja	Baja	Alta
Inseguridad laboral	Baja	Baja	Baja
Demanda Global	Baja	Alta	Alta
Demandas psicologías del trabajo	Baja	Baja	Alta
Demanda física	Baja	Alta	Alta
Esfuerzo extrínseco	Baja	Baja	Alta
Exigencia de responsabilidad del cargo	Baja	Baja	Media
Demandas emocionales	Baja	Baja	Media
Demanda medio ambiental	Baja	Alta	Alta
Jornada de trabajo	Baja	Baja	Alta
Control Global	Media	Baja	Baja
Participación y manejo del cambio	Media	Baja	Media
Capacitación	Media	Baja	Media
Claridad del rol	Baja	Media	Media
Control JCQ	Baja	Baja	Baja
Apoyo Social Global	Alta	Media	Baja
Retroalimentación del desempeño	Alta	Alta	Media
Apoyo social JCQ	Media	Media	Baja
Apoyo del jefe o supervisor	Alta	Alta	Alta
Apoyo de compañeros	Alta	Media	Baja
Recompensa	Alta	Baja	Media

CONCLUSIONES

Al realizar el análisis de la información recolectada, por medio del acompañamiento de las investigadoras durante la realización de la batería ARL Sura a los colaboradores de la

Figura 1.

Factores de Riesgo	Dependencias
--------------------	--------------

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 7 de 9

empresa Industrias del Hierro S.A. se pudo obtener las siguientes conclusiones:

Según el análisis realizado en la batería de riesgo psicosocial, se evidencia que los empleados de la empresa Industrias del Hierro S.A. se ven afectados por el poco apoyo y acompañamiento por parte de los jefes, supervisores y directores; esto puede traer consecuencias en el poco interés y sentido de pertenencia que el empleado pueda tener con la empresa.

Se puede evidenciar que la falta de acompañamiento no solo se presenta por parte del jefe, sino que también esta problemática se presenta a nivel de equipo, debido a que la batería también nos muestra la falta de apoyo entre compañeros.

En el área administrativa los colaboradores manifiestan que no se les atribuye ningún incentivo o recompensa por los logros obtenidos en el cargo que desempeñan.

En las áreas de producción y obras se manifiesta el sobreesfuerzo físico que tienen que realizar los empleados, por los largos periodos de tiempo que tienen que pasar en posiciones incómodas, realizando movimientos y traslados de carga para otros puestos de trabajo con el fin de llevar a cabo la tarea asignada.

En el área de obras los resultados arrojados reflejan que las condiciones de durabilidad de las labores otorgadas por el jefe son tan extensas que los colaboradores no alcanzan a recuperarse para retomar sus labores.

RECOMENDACIONES

Los factores de riesgo psicosocial a nivel individual que se evidencian en la

información sociodemográfica son aspectos que se deben intervenir de manera personal, es por esto que es recomendable que en los casos que sea necesario, la empresa cuente con el apoyo de un psicólogo especializado en este tema, para realizar la intervención a los empleados que así lo requieran.

Para poder llevar a cabo un adecuado manejo de los factores de riesgo Extralaborales, es recomendable que la empresa implemente programas de bienestar laboral que le brinde al empleado, seguridad y beneficios.

Es importante que la Empresa Industrias del Hierro S.A. realice un programa encaminado a la retroalimentación y a la comunicación asertiva, por parte de los directivos, jefes y supervisores hacia los colaboradores o subalternos.

Se hace necesario programar una serie de capacitaciones encaminadas a la formación de directivos, jefes y supervisores en temas relacionados con el manejo de personal (comunicación asertiva, liderazgo, trabajo en equipo, entre otros).

Es importante solicitar el apoyo del profesional encargado del programa de Seguridad y Salud en el trabajo; además del apoyo de la ARL Sura con el fin de realizar inspecciones a los puestos de trabajo para analizar y revisar aspectos como: postura, levantamiento de carga, ventilación y exposición a ruido; tendientes a desmejorar la salud del trabajador.

Se genera la necesidad de que el departamento de gestión humana con el apoyo de un psicólogo organizacional, realice mediciones (encuestas) de Clima Laboral; con la finalidad de detectar y proponer un programa encaminado al mejoramiento de las percepciones que tienen los colaboradores

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 8 de 9

hacia la empresa y así mejorar el manejo de relaciones interpersonales.

Proponer entre los colaboradores, con la participación del departamento de recursos humanos, jefes y directivos de la empresa; grupos de intervención en donde se trabajen temáticas específicas que ayuden a prevenir, controlar y/o extinguir los riesgos psicosociales.

Es importante revisar las jornadas y los turnos de trabajo que tiene cada empleado de la empresa Industrias del Hierro S.A., con el fin de realizar actividades que permitan disminuir la presencia de cuadros de fatiga y alteraciones físicas, estableciendo programas de pausas activas para todo el personal.

Se recomienda trabajar en forma permanente, iniciando desde la gerencia hasta todos los empleados de la Empresa Industrias del Hierro S.A. con un debido acompañamiento de un profesional capacitado, la prevención efectiva de los factores de riesgo psicosocial que puntuaron alto a nivel intralaboral; desde la cultura y el clima organizacional, realizando previamente la evaluación de estos últimos para así cumplir no solo con los requisitos de la resolución; sino también, con un adecuado manejo de la empresa, medidas preventivas y factores protectores que generen identificación y sentido de pertenencia de los empleados hacia la Empresa Industrias del Hierro S.A.

REFERENCIAS

- ψ Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2003). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill.
- ψ Ministerio de Salud y Protección social. (2014) Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Decreto 1443 de 2014. Bogotá, Mintrabajo. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/>

- ψ Ministerio de Salud y Protección social. (2008) Resolución 2646 de 2008. Bogotá, Mintrabajo. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/>
- ψ Ministerio de la Protección Social, República de Colombia. (2009) Decreto 2566 de 2009 Artículo 1 numeral 42, por la cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/>
- ψ Robbins, P. (2004). Comportamiento organizacional (10ª edición). México: Pearson Educación.
- ψ Osorio, M. (2011) El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. Revista CES Salud Pública. 2 (1) pág. 74-79. ISSN 2145-9932.
- ψ Valencia, L., Herrera, L. & Ramírez, B. (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.
- ψ Roberto Hernández Sampieri: Director del centro de investigación y del doctorado en administración de la universidad de Celaya. Metodología de la investigación, comunicación, investigación cualitativa y cuantitativa.
- ψ Stephen P. Robbins: Autor de comportamiento organizacional, docente en la universidad de concordia en Montreal, la universidad de Baltimore; se ha centrado en la investigación de los conflictos, el poder y la política en las organizaciones.

C.V. Leidy Caren Palacio Londoño: Pre grado de psicología. Institución Universitaria de Envigado kapa2689@gmail.com

C.V. Leidy Cristina Múnera Mejía Pre grado de psicología. Institución Universitaria de Envigado crismuneram@hotmail.com

C.V. Nathaly Aristizábal Restrepo. Pre grado de psicología Institución Universitaria De Envigado natyrestrepo919@gmail.co

 INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-03
		Versión: 01
		Página 9 de 9