

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

LEIDY CAREN PALACIO LONDOÑO

LEIDY CRISTINA MÚNERA MEJÍA

NATHALY ARISTIZÁBAL RESTREPO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO

ENVIGADO

2015

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

LEIDY CAREN PALACIO LONDOÑO

LEIDY CRISTINA MÚNERA MEJÍA

NATHALY ARISTIZÁBAL RESTREPO

TRABAJO DE GRADO

ASESORA

LUNEY ROCÍO SERNA GONZÁLEZ

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO

ENVIGADO

2015

Hoja de aceptación

Nota de aceptación:

Firma del presidente del Jurado

Jurado: Fabiola Inés Restrepo Ruíz

Asesora: Luney Rocío Serna González

DEDICATORIA

A Dios principalmente, por ser nuestro centro y razón de vida; quien nos guío y dio la fuerza necesaria en esos momentos en los que sentíamos que íbamos a desfallecer y sabemos que sin su fortaleza y compañía no habiéramos llegado hasta este punto colmado de felicidad; al ver que uno de los sueños más grande de nuestra vida, se hace realidad después de tanto luchar y esforzarnos por alcanzarlo.

A nuestros padres y hermanas, que siempre han estado a nuestro lado creyendo en nosotras y dándonos todo su apoyo incondicional para seguir adelante y luchar por alcanzar nuestros sueños; día a día damos gracias a Dios por la familia que nos brindó y le pedimos que permanezcan por mucho tiempo junto a nosotras y nos sigan inculcando sus valores.

Por último a todas esas personas que de una u otra manera aportaron su granito para que nosotras siguiéramos adelante en la búsqueda de nuestro sueño, les agradecemos infinitamente por su amistad y compañía en todo momento.

“...se requiere de muchos estudios para ser profesional, pero se requiere de toda una vida para aprender a ser persona” Julio C. Dávila S.

Cristina Múnera Mejía

Leidy Caren Palacio Londoño

El presente trabajo de grado se lo dedico a mis padres gracias a ellos comprendí que para lograr lo que uno quiere debe trabajar día a día venciendo todos los obstáculos que se presentan en el camino, gracias por su apoyo, por su amor incondicional y por su dedicación; gracias a ustedes soy lo que soy. También quiero agradecer a mi hermana por estar ahí cuando más la he necesitado, a mi tía libia por ser esa segunda Mamá, a mi tía Ángela, a mi abuela que desde el Cielo está celebrando cada uno de mis logros, a mi novio Robert quien ha sabido tenerme paciencia y ha estado ahí para apoyarme y brindarme todo el amor en los momentos difíciles.

Nathaly Aristizabal Restrepo.

AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer de manera muy especial a cada una de las personas que nos apoyaron y aportaron todo su conocimiento para la realización de este trabajo de investigación.

A la psicóloga Adriana Muñoz, por toda su orientación y apoyo incondicional; ya que siempre estuvo para nosotras sin importar día ni hora; al psicólogo Luis Felipe Londoño, a la psicóloga Zonaika Posada, a la Doctora en Pedagogía la señora María del Carmen León y a nuestra asesora Luney Rocío Serna González.

También queremos darles las gracias a cada uno de los profesores que nos acompañaron durante estos cinco años de carrera; ya que fueron fuente de conocimiento para nosotras y gracias a ellos, es que hoy estamos culminando con éxito una etapa de nuestras vidas para dar inicio a la etapa en donde recogeremos todos los frutos de nuestros esfuerzos; además pondremos a prueba todo el conocimiento adquirido a lo largo de nuestra carrera.

De igual manera queremos agradecer a la Empresa Industrias del Hierro S.A, a la señora Luz Julieth León Castañeda y la señora Martha Lía Agudelo Ramírez; por permitirnos obtener la información necesaria para realizar este trabajo investigativo.

CONTENIDO

DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTOS	3
GLOSARIO	6
RESUMEN	10
ABSTRAC	11
INTRODUCCIÓN	12
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
2. JUSTIFICACIÓN	17
3. OBJETIVOS	20
3.1. Objetivo General	20
3.2. Objetivos Específicos	20
4. MARCO REFERENCIAL	21
4.1. ANTECEDENTES	21
4.1.1. Panorama Internacional	21
4.1.2. Panorama Nacional	28
4.1.3. Panorama Local	33
4.2.1. Riesgo Psicosocial	43
4.2.2. Factores de Riesgo Psicosocial	44
4.2.2.1. Factores de riesgo psicosocial a nivel Individual	45
4.2.2.2. Factores de riesgo psicosocial a nivel Intralaboral	46
4.2.2.3. Factores de riesgo psicosocial a nivel Extralaboral	47
4.2.3. Factores de Riesgos Psicosociales en el Trabajo	48
4.3 VARIABLES	52
4.3.1 Variable de Factores de riesgo psicosocial Individual:	52
4.3.2 Variable de Factores de riesgo psicosocial Intralaboral:	54
4.3.3 Variable de Factores de riesgo psicosocial Extralaboral:	56
4.4. MARCO LEGAL	58
5. DISEÑO METODOLÓGICO	64
5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	65
5.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN	65
5.3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	65

5.4 POBLACIÓN	66
5.5. CRITERIOS DE INCLUSIÓN DE LA MUESTRA	66
5.6. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	66
5.7. PROCEDIMIENTO	67
5.8 CONSIDERACIONES ÉTICAS	68
5.8.1 Derecho al anonimato.....	68
5.8.2 Derecho a la no participación.....	68
5.8.3 Derecho a la devolución de los resultados	68
5.8.4 Consentimiento informado.....	69
5.9 ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN	69
6. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN	70
7. DISCUSIÓN	93
8. CONCLUSIONES.....	96
9. RECOMENDACIONES	98
10. REFERENCIAS.....	100
11. ANEXOS	111

GLOSARIO

Ausentismo Laboral: Es toda aquella ausencia o abandono del puesto de trabajo y de los deberes ajenos al mismo, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo.

Autonomía: Capacidad de una persona para ejercer independencia, pudiendo tomar decisiones propias.

Bienestar Laboral: Son medios indispensables de complemento y apoyo, proporcionados y financiados por la empresa, para estimular y mantener la fuerza de trabajo en un nivel satisfactorio de moral y productividad.

Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

Desempeño Laboral: Es donde un individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integra, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan.

Empresa: Una empresa es una unidad económico- social, integrada por elementos humanos, materiales técnicos, que tiene el objetivo de obtener utilidades a través de la participación en el mercado de bienes y servicios.

Estrés: Estado de cansancio mental provocado por la exigencia de un rendimiento muy superior al normal; suele provocar diversos trastornos físicos y mentales.

Factores de riesgo psicosocial: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Incentivo: Es un estímulo que se ofrece a una persona, una empresa o un sector con el objetivo de incrementar la producción y mejorar el rendimiento.

Individual: Se compone de toda la información sociodemográfica y el estado de salud físico y mental de cada persona que interviene en la compañía.

Interacción: Lazo o vínculo que existe entre las personas y que son esenciales para el grupo.

Intralaboral: Entendida como el conjunto de variables y el entorno en que el empleado desempeña la labor.

Extralaboral: Es el conjunto de elementos que conforman el entorno familiar, relaciones interpersonales, religión, situación social y económica.

Liderazgo: Influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común.

Mobbing: Acoso laboral; es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador.

Multidisciplinaria: Actividad conjunta que ejercen muchas disciplinas para investigar un problema cada quien desde su óptica sin que sea necesaria su integración.

Patología: Rama de la medicina que se enfoca en las enfermedades del ser humano, grupo de síntomas asociados a una determinada dolencia.

Prevención: Preparar con antelación lo necesario para un fin, anticiparse a una dificultad, prever un daño.

Productividad: Vínculo que existe entre lo que se ha producido y los medios que se han empleado para conseguirlo; está asociada a la eficiencia y al tiempo: cuanto menos tiempo se invierte en lograr el resultado anhelado, mayor será el carácter productivo del sistema.

Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

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 del plan de: “El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo” SG-SST; permitiendo con este mejorar las condiciones de salud, promoción y el mantenimiento del bienestar físico, psicológico y social en los colaboradores de la compañía.

Para llevar a cabo esta investigación; realizada mediante un enfoque cuantitativo con un nivel de investigación exploratorio, descriptivo y explicativo; se aplicó la batería implementada por la ARL Sura; a 102 de los 142 colaboradores de la Empresa Industrias del Hierro S.A.; permitiendo de esta manera extraer la información necesaria para el análisis de los factores de riesgo psicosocial que se encuentran en un nivel alto o muy alto dentro de la empresa.

A lo largo de esta investigación se pudo evidenciar la necesidad de intervenir prioritariamente los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral; con la finalidad de facilitar una mejora constante en el bienestar laboral.

Palabras Claves: Riesgo psicosocial, empresa, factores individuales, intralaboral, extralaboral.

ABSTRAC

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; and that are implemented in the 1443 decree of the plan: "The Management System for Safety and Health at Work" MS-SHW; allowing with this to improve the health conditions, promotion and the maintenance of physical, psychological and social welfare in the employees of the company.

To carry out this research which was made through a quantitative approach with a exploratory, descriptive and explicative research level; was applied a battery implemented by the Ministry of Health and Social Protection in Colombia, in addition to the presence of Arl Sura; to 102 of 142 employees of Industrias del Hierro S.A company; allowing extract the information needed for the analysis.

Throughout this research was evident the need to intervene primarily psychosocial risk factors to intralaboral level; in order to facilitate continuous improvement in welfare.

Keywords: 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.

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.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las organizaciones empresariales son organismos diseñados para lograr metas y objetivos partiendo de los recursos humanos; están compuestas por subsistemas interrelacionados que cumplen funciones especializadas. Para una mejor comprensión Chiavenato (1999), afirma que: “Una empresa es un sistema de actividades conscientes coordinadas, formado por dos o más personas, cuya cooperación recíproca, es esencial para la existencia de aquella” (Chiavenato, I., 1999, p.1). La implementación del departamento de recursos humanos en la Empresa Industrias del Hierro S.A. fue realizada en el año 2011 a partir de la necesidad de que las empresas tuvieran un departamento que se encargara del recurso humano; pero debido a la falta de apoyo por parte de los directivos se han dejado de lado temáticas y aspectos fundamentales para el adecuado funcionamiento del área, se ha evidenciado un incumplimiento de los Mandatos del Ministerio de Trabajo, el cual consiste en medir y analizar los riesgos psicosociales, medición de clima y de aspectos que contribuyen al mejoramiento del bienestar laboral.

Las empresas deben velar por mantener la satisfacción del colaborador, la armonía, las necesidades y expectativas del mismo; creando un programa 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.

En este orden de ideas y con la presente investigación, se pretende identificar si la empresa Industrias del Hierro S.A es coherente la definición de organización; para evidenciar esto 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; como por ejemplo:

- En el área de producción se está generando un alto índice de chatarra (según la Real Academia, Chatarra es un conjunto de escoria, trozos de metal viejo o de desecho, especialmente el hierro); debido al inadecuado manejo de la materia prima que se pierde.
- El incumplimiento en las entregas de productos es muy alto, lo que afecta las relaciones con los clientes y la credibilidad de la Empresa.
- Por ser una empresa que trabaja con materiales y maquinaria pesada, el índice de accidentalidad es alto, y se ve acrecentado por el alto consumo de sustancias alucinógenas en el personal del área de producción.
- El ausentismo más frecuente en los empleados de la empresa Industrias del Hierro S.A son causadas por la enfermedad laboral y general según los resultados presentes en los comités de obra, calidad y la directora del departamento de recursos humanos.
- La empresa pierde tiempo y dinero por la gran cantidad de permisos que se solicitan cada mes; según los informes presentes en los comités de obra y calidad de la Empresa Industrias del Hierro S.A.

Ante este panorama, la Empresa Industrias del Hierro S.A. no se escapa a las dinámicas que trae consigo la globalización; podría decirse, que la Empresa está inmersa en un ambiente propenso a problemas psicosociales que de manera clara están afectando su buen desarrollo.

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.?

En términos generales es necesario hacer un análisis de los factores de riesgo psicosocial y su estructura en el ámbito empresarial, que están afectando la empresa Industrias del Hierro S.A. con el propósito de que esta realice una intervención en las variables que puntúan alto o muy alto.

2. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad se han venido presentando cambios vertiginosos en el ámbito organizacional, en el siglo pasado la sociedad mostraba un tipo de empresa preocupada sólo por el proceso de productividad, el empleado se tornaba como una especie de máquina que sólo se debía limitar a producir mediante una meta establecida por el jefe inmediato; además se creaba en los trabajadores una fuerte presión infundida mediante gritos y palabras inadecuadas; esto se daba por darle poca o ninguna importancia al colaborador como persona.

La Empresa Industrias Del Hierro S.A. cuenta con un adecuado manejo en los aspectos legales tales como: pago de seguridad social, nómina y prestaciones sociales, contratos laborales y descargos pertinentes; sin embargo no se registra evidencias de programas desarrollados en aspectos relacionados con factores de riesgos psicosociales y afines; situación que puede acarrear sanciones económicas por la omisión de la normatividad; sin tener conocimiento de la influencia que puede tener este tema sobre el proceso de productividad en la empresa y el bienestar laboral de las personas y la compañía.

El bienestar laboral se puede ver reflejado de manera positiva en la rentabilidad económica, las relaciones interpersonales, la disminución de los accidentes de trabajo y los incentivos para los trabajadores y su grupo familiar; por lo anterior, la necesidad de la presente investigación es identificar el riesgo psicosocial y cuáles son las variables que puntúan altas o muy altas en los factores tanto internos como externos e individuales presentes en los colaboradores y que se ven reflejados en la relación empresa – persona, además de la importancia que se tiene en el ambiente laboral de la Empresa Industrias del Hierro S.A.

En los factores de riesgo psicosocial a nivel empresarial se puede visualizar como incide en el ser humano su personalidad, sus diferentes formas de pensar, de contextualizarse, su capacidad para desenvolverse socialmente, en el ambiente empresarial, su motivación y las relaciones interpersonales.

La no identificación, medición y análisis de los factores de riesgo psicosocial inciden de manera negativa en la salud física y psicológica, la motivación, la productividad y la rotación de personal. De conformidad con lo que plantea el autor Bernardo Moreno Jiménez en su investigación factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas (2010); cobra real importancia analizar en la Empresa Industrias del Hierro S.A. los factores de riesgo psicosocial en sus tres dimensiones que son:

Intralaboral:

- La demanda del trabajo: Consiste en demasiadas tareas para realizar y poco tiempo para ejecutarlas.
- La carga mental: Se exige al colaborador funciones mentales superiores, trabajos de memoria, excesiva concentración y atención.
- Grandes responsabilidades en el trabajo: Manejo de personas a cargo sin tener la capacitación necesaria para asumir dicha responsabilidad, manejo de equipos, entre otros.
- Ambientales y de esfuerzo físico: Comodidad que se tiene para la realización de la tarea, ventilación, ruido, disposición para la realización de las actividades ya sea porque la tarea requiere de largos periodos de tiempo en posición de pie o sentado, en posiciones incómodas.

- Jornadas de trabajo: Las cargas excesivas de trabajo en donde se tenga que laborar largos periodos de tiempo entre ellos horas extras, domingos y festivos.

Extralaborales:

- Tiempo por fuera del trabajo.
- Relaciones sociales y familiares.
- La situación económica del grupo familiar.
- El manejo de relaciones interpersonales.
- El entorno de la vivienda.

Individuales:

- Son aquellos aspectos de salud física, mental y psicológica que afectan la estabilidad emocional del trabajador.

Retomando la ley 2646 implementada por el ministerio de la protección social en el 2008 en 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 (Ministerio de la protección social. 2008. p. 1). De acuerdo a lo mencionado y siguiendo la ley, la indagación sobre estos riesgos psicosociales se hace imperante dado que como se mencionó al inicio de esta justificación, la empresa aunque posee un departamento que apoya los procesos de personal, carece de elementos que le permitan poner en funcionamiento un programa de riesgos psicosociales.

Con la ayuda de la psicología organizacional, en la empresa se podrán evidenciar las necesidades relacionadas con los riesgos psicológicos y sociales en los niveles: individual, intralaboral y extralaboral, de igual manera los investigadores se benefician al poder complementar con teorías existentes y aspectos académicos que fortalecen tanto su formación como el crecimiento de la empresa.

La investigación cobra realmente importancia en la relación que existe entre las necesidades específicas de Industrias del Hierro y las posibilidades de abordaje de parte de la psicología organizacional para brindar elementos que posibiliten un mejor bienestar en los empleados de la empresa, por medio del despliegue de las recomendaciones que se brindará a la compañía.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

- Analizar los factores de riesgo psicosocial en la empresa Industrias del Hierro S.A. que puntúan alto o muy alto.

3.2. Objetivos Específicos

- Identificar los factores de riesgo psicosocial a nivel individual, intralaboral y extralaboral en los empleados de la empresa Industrias del Hierro S.A.
- Determinar qué factores de riesgo psicosocial a nivel individual, intralaboral y extralaboral están afectando los empleados de la empresa Industrias del Hierro S.A.

4. MARCO REFERENCIAL

4.1. ANTECEDENTES

A continuación se presentan doce investigaciones a modo de antecedentes teóricos las cuales están distribuidas entre panorama internacional, nacional y local que fundamentan la relevancia de la presente investigación.

4.1.1. Panorama Internacional

En el panorama internacional se pueden encontrar diversas investigaciones, donde se evidencian factores de riesgo psicosocial; en la investigación realizada por Bernardo Moreno y la Universidad Autónoma de Madrid: Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas; 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.” (Moreno, B. 2010, p. 54); en el panorama internacional se encuentran las siguientes investigaciones:

Factores de riesgo psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería.

El objetivo de esta investigación fue identificar si existe relación entre Factores de riesgo psicosocial y Satisfacción Laboral en trabajadores de una empresa subcontratista del sector minero en Chile; dicha investigación llegó a las siguientes conclusiones:

Se describió los resultados en las 5 dimensiones del instrumento, donde exigencias psicológicas, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia se encuentran en rango medio de exposición a los factores de riesgo, mientras la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo se encuentra en un rango alto de exposición, es decir, los trabajadores en este factor están expuestos a la situación más desfavorable para la salud.

La dimensión Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo obtuvo diferencias estadísticamente significativas en cuanto a las variables cargo y sección. Es así como los trabajadores del cargo Operario/Ayudante consideran que no tienen influencia sobre su trabajo ni en la relación con los compañeros, sienten que su trabajo no es fuente de oportunidades de desarrollo de sus habilidades y conocimientos, sienten que no tienen influencia sobre los tiempos de descanso, como vacaciones o detenciones temporales; no experimentan sentido del trabajo, es decir, no lo pueden relacionar con otros valores o fines aparte de los puramente instrumentales y no se sienten implicados en la empresa.

En cuanto a la dimensión Compensaciones, se pudo observar diferencias significativas solo a nivel de la sección, siendo los trabajadores de Chancado Terciario quienes no sienten reconocimiento de los superiores y del esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo, sintiendo inseguridad con respecto al contrato de trabajo (posibles despidos) e inseguridad en relación a las características mismas del trabajo (por ejemplo, cambios de lugar de trabajo, de turnos, etc.).

Esta situación se explica a través del modelo esfuerzo recompensa de Siegrist, que postula que el estrés laboral se produce porque existe una falta de balance (equilibrio) entre el esfuerzo y la recompensa obtenida, generándose desequilibrio a partir de un elevado esfuerzo, un salario inadecuado y un bajo control sobre el propio estatus ocupación, como puede ser el caso de los trabajadores de Chancado. En cuanto a la satisfacción de los trabajadores con su trabajo, se evidenciaron diferencias significativas a nivel de la variable cargo en todas las dimensiones, incluyendo el índice general de satisfacción, en donde los cargos que presentan los mayores niveles de satisfacción laboral son Jefatura/Supervisor, Profesionales y Administrador/ Técnico, mientras que los que mostraron niveles más bajos fueron los cargos Operario/Ayudante. Lo anterior es coincidente con lo planteado por Sánchez y Muchinsky quienes proponen que los empleados con puestos con mayor estatus poseen niveles superiores de satisfacción que los trabajadores en puestos inferiores, debido a una mayor autonomía y posibilidades de liderazgo del puesto de trabajo.

El presente estudio es de tipo correlacional, con un diseño no experimental, transversal. La muestra es de tipo no probabilística; por conveniencia estuvo compuesta por 100 trabajadores de una empresa subcontratista del sector minero de la sexta región; También se utilizó el cuestionario El SUSESO ISTAS 21 evalúa riesgos psicosociales en el trabajo y se basa conceptualmente en la teoría general del estrés, integrando las dimensiones de los modelos demanda control-apoyo social de Karasek y Therorell, y esfuerzo recompensa (ERI) de Siegrist. (Gómez, P., Hernández, J. & Méndez, M. 2013. (s.p.))

La anterior investigación sirvió de base para identificar la relación que tiene la satisfacción laboral y la puntuación en las variables de riesgo psicosocial en las diferentes empresas, así como en Industrias del Hierro S.A

Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing.

Este trabajo realizado en Oviedo, España; tiene como objetivo analizar el modo en que distintos factores de riesgo psicosocial en el trabajo pueden ser indicativos del mobbing; la metodología utilizada fue la escala NAQ-RE y también NAQ-R a 686 trabajadores pertenecientes a cinco organizaciones de productores de frutas y hortalizas; y se llegó a las siguientes conclusiones:

En la investigación sobre el mobbing se viene insistiendo en la importancia de abordar la necesidad de incorporar su estudio y evaluación en el área de la prevención de riesgos laborales y profundizar en el estudio de las relaciones entre los distintos elementos organizativos y el mobbing. Existe cierto acuerdo en la investigación en señalar que el mobbing no es un constructo único, sino que es un «paraguas» que recoge diferentes formas de violencia. Los distintos análisis factoriales que se han realizado, tanto del LIPT (Leymann, 1990) como del NAQ (Einarsen y Raknes, 1997; Einarsen y Hoel, 2001) han mostrado factores que clasifican las distintas conductas hostiles.

Los resultados nos indican algunos factores psicosociales que pueden servir de predictores del mobbing; así se muestran definición de rol, carga mental, interés por el trabajador

y supervisión/participación, sobre dos de las formas de mobbing: acoso personal y acoso centrado en el rendimiento del trabajo.

La asociación de la Carga Mental con el mobbing puede explicarse por el modo en que las exigencias de las tareas, en su mayoría realizadas en cadena, y el control excesivo de los mandos sobre las mismas reflejan unas condiciones altamente estresantes. Esto es similar a lo que en numerosas investigaciones se ha relacionado con la presión del tiempo de trabajo para la ejecución de las tareas o con la sobrecarga continuada en el trabajo. (Meseguer, M., Soler, M., García-Izquierdo, M., Sáez, M., & Sánchez, M. 2006. p. 227)

De acuerdo a la anterior investigación, a sus hallazgos y teniendo en cuenta que mobbing, también es conocido como acoso laboral; se permitió revisar y conocer cómo se da el manejo de las relaciones interpersonales entre los empleados de la empresa Industrias del Hierro S.A.

Experiencia Práctica en Prevención de Riesgos Psicosociales.

Esta experiencia tiene como objetivo el diseño de un Protocolo de Identificación de factores de riesgo psicosocial relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral y la flexibilidad horaria en Aragón partiendo de la Identificación y análisis de los posibles factores de riesgo psicosocial relacionados con la conciliación laboral y familiar en las empresas de Aragón; se ha complementado con la Realización de un Plan de Mejora donde se indican una serie de acciones encaminadas a la minimización del riesgo psicosocial, relacionado con la Conciliación

Familiar y Laboral y la Flexibilidad Laboral. Las conclusiones de esta Experiencia Práctica en Prevención de Riesgos Psicosociales son las siguientes:

La mayoría de las empresas aragonesas conocen medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y aplican algunas de ellas, si bien se observa que no responde, en general, a una aplicación de políticas sistematizadas. Con frecuencia no existe una figura que lidere la aplicación de dichas medidas ni suelen existir mecanismos de comunicación establecidos al respecto.

Con relación a las dificultades que encuentran las empresas para implantar medidas de conciliación laboral y familiar, destacan las de tipo organizativo, ya que casi la mitad afirman que no puede adecuarse con facilidad la empresa del trabajo a las necesidades de la conciliación. Casi la tercera parte de las empresas indican encontrar dificultades por considerar que podría incurrir un agravio comparativo con otros compañeros.

Más de la mitad de las empresas aragonesas consideran que las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar implican un coste económico siempre o en determinadas circunstancias.

Por su parte, en torno al 50% de las empresas adoptan medidas como la compatibilidad con el horario escolar, la información sobre conciliación de la vida laboral y familiar, la posibilidad de comedor en el ámbito de la empresa, y disponer de una bolsa de horas extras acumuladas para utilizar en el momento que lo requiera el trabajador. (CEPYME/ARAGON. 2012. p. 108)

La anterior investigación es relevante para la empresa Industrias del Hierro S.A a fin de determinar una armonía entre los horarios laborales y familiares para alcanzar un bienestar entre ambas.

El Sistema de Trabajo y sus Implicaciones para La Prevención de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo.

Esta investigación tiene como objetivo el análisis de las principales características del sistema de trabajo, sus riesgos y sus implicaciones para la salud de los trabajadores.

Presentando como conclusión que: Es importante prestar atención a los riesgos psicosociales emergentes en los trabajos de servicios y diseñar sistemas de trabajo que hagan compatible una calidad excelente de servicios a los clientes y la prevención de los riesgos y promoción de la salud de los empleados. El bienestar, la satisfacción y la calidad de vida laboral de los profesionales y empleados es un derecho de los trabajadores que hay que garantizar y preservar. Los retos para las empresas y los psico-sociólogos de la prevención son importantes y apasionantes.

La metodología correlación permitió la identificación de las diferentes actividades laborales en los servicios y las diferentes empresas, permitiendo reducir y prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo; esta investigación fue realizada en España por la Universidad de Valencia. (Peiró, J. 2004. (s.p.))

La anterior investigación es importante para la empresa Industrias del Hierro S.A. con el fin de conocer la importancia que los riesgos psicosociales que pueden ayudar a prevenir las causas y consecuencias de la salud biopsicosocial influyente en los empleados.

4.1.2. Panorama Nacional

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

En las siguientes investigaciones; se muestran los resultados que indican la importancia a la hora de evaluar e intervenir 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.

Por lo anterior en el panorama nacional se pueden encontrar las siguientes investigaciones:

Análisis del riesgo psicosocial en los trabajadores de la corporación sirviendo con amor en la ciudad de Pereira bajo el enfoque de gestión de riesgo ocupacional.

El objetivo de esta investigación fue: Diagnosticar los riesgos psicosociales que están inmersos en los trabajadores de la corporación Sirviendo con Amor y plantear un modelo metodológico de prevención e intervención. Llegando a diferentes conclusiones, tales como:

El área de Talento Humanos se debe fortalecer, teniéndose en cuenta los procesos que la integran, observándose debilidad en lo relacionado con salud ocupacional, selección, bienestar y desarrollo, sumándosele la falta de asesoría permanente por parte de la ARP.

Teniendo en cuenta que el ser humano es indispensable en las organizaciones se hace necesario implementar el estudio de los factores de riesgos psicosociales en la dinámica organizacional, sobre todo en la planeación estratégica, para que por falta de seguimiento de las variables de los riesgos psicosociales no se conviertan en niveles intolerables.

Generarse planes de acción, evaluación y monitoreo, encaminados a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad, teniéndose en cuenta la gestión organizacional, características de la empresa del trabajo, características del grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, carga física, condiciones del medio ambiente de trabajo, jornada de trabajo, número de trabajadores por tipo de contrato, tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa.

Los resultados del estudio realizado denotan que en un mayor porcentaje los trabajadores de la corporación Sirviendo con Amor se sienten motivados con su trabajo y el rol que desempeñan en esta; sin embargo en las exigencias psicológicas cognitivas se evidencia el riesgo frente a esta dimensión, siendo necesario que desde la corporación se incrementen acciones de fortalecimiento de las funciones de cada uno de los trabajadores.

La identificación de los riesgos ocupaciones debe ser un proceso continuo de la Corporación Sirviendo con Amor, para ello es necesario basarse en la teoría de gestión de riesgo a partir del análisis de un ciclo PHVA teniendo en cuenta los siguientes elementos: Comunicación y consulta, establecimiento del contexto, identificación de los riesgos, análisis de los riesgos, evaluación de los riesgos y tratamiento de los riesgo; es necesario que en la institución se fortalezca este proceso. (Carvajal, M. & Ramírez, V. 2011, p. 122)

La anterior investigación es importante ya que permite por medio de la identificación de factores de riesgo psicosocial la implementación programas de bienestar labora y la promoción y prevención de los mismos.

Identificación de los factores de riesgo psicosociales, intralaborales, en los trabajadores de la fundación Sofía, de la ciudad de Manizales.

El objetivo de esta investigación fue: Identificar cuáles de los factores de riesgo psicosocial intralaboral afectan a los colaboradores de la Fundación Sofía, con el fin de diseñar una propuesta de intervención. Esta investigación fue realizada por Sandra Milena Peláez y Susana Cuellar quienes llegaron a las siguientes conclusiones:

Los factores de riesgos extra laborales son un problema psicosocial que como tal conlleva consecuencias negativas para el trabajador (relaciones conflictivas, desinterés, aislamiento social, etc.) para la empresa (disminución de la productividad, poco trabajo en equipo, etc.) para la familia y para los ambientes extra organizacionales (divorcios, distanciamientos familiares, disminución de las redes sociales, etc.)

Se espera que el análisis y la reflexión sobre la información producida en el sector educativo, aporte elementos para desarrollar acciones de impacto significativo en las condiciones de trabajo docente. A su vez, se espera que el conocimiento generado contribuya a que la docencia sea tenida en cuenta como una actividad que involucra altos factores de riesgo extra laborales, que con frecuencia afectan la salud y la capacidad de los docentes y que en caso de no identificarlos y evaluarlos no potencializaran al ser humano y por ende al desarrollo empresarial y social. (Peláez, S. & Cuellar, S. 2014. p. 63)

La anterior investigación ayudo a identificar la importancia de las relaciones interpersonales que debe existir entre jefes y subalternos al igual que una comunicación asertiva entre los mismo.

Identificación de los factores de riesgo psicosociales en las unidades académicas administrativas de la universidad industrial de Santander.

El objetivo de esta investigación fue: Identificar los factores de riesgo psicosocial en las unidades académicas y administrativas de la Universidad Industrial de Santander, con el fin de promover acciones de intervención que contribuyan al mejoramiento del ambiente laboral, la calidad de vida y el bienestar de sus trabajadores.

Es necesario que las directivas, jefes/directores orienten con compromisos y disposición las acciones que permitan minimizar las consecuencias de los factores de riesgo psicosocial presentes en los funcionarios, puesto que los aspectos intralaborales son percibidos como la principal fuente de riesgo.

Es necesario reestructurar o diseñar procesos administrativos, (procesos de selección, procesos de inducción, adecuación de instalaciones físicas, entre otras) como pautas de intervención y control. De lo contrario la percepción de sobre carga laboral, de fatiga y de insatisfacción laboral seguirá siendo una constante dentro de los funcionarios, lo cual afectará de manera negativa su desempeño y productividad laboral.

La universidad debe velar activamente por el bienestar de sus funcionarios y para esto es necesario generar estrategias en pro de una mejora de la calidad de vida de los trabajadores que permita y fomente el desarrollo personal, social y laboral de los mismos. (Gómez, L. 2011. p. 70)

La anterior investigación es relevante ya que da a conocer la importancia de promover acciones que coadyuve al mejoramiento del bienestar laboral.

Identificación de factores de riesgo psicosocial en empleados pertenecientes a la planta de proceso de Girón de la empresa Pimpollo S.A.

El objetivo de esta investigación fue: Diagnosticar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores que pertenecen al área de desprese en la planta de proceso de Girón de Pimpollo S.A. a fin de proveer el cumplimiento de la ley 2646 de 2008.

Más allá de toda acción correctiva los factores de riesgo psicosocial son inherentes a la naturaleza de cualquier trabajo, incluyendo aquellos que mantengan saludables condiciones,

haciendo referencia por ejemplo a aquellas psicosociales como trabajo en equipo, diversidad de tareas y remuneraciones económicas equivalente al trabajo realizado.

Es necesario establecer acciones correctivas o preventivas para aquellas situaciones de impacto negativo como estrategias de mejora o mantención de aquellas situaciones de impacto positivo.

No será suficiente aplicar tan solo un programa de acción para las mejoras, sino que será necesario con el tiempo diversificar aquellos programas de salud ocupacional interventores de los factores de riesgo para enfrentar el riesgo de tal forma que no se permita su evolución sino que se trabaje por su disminución hasta llegar al mismo tolerable, en la medida posible estos deben ser recurrentes y contantes, utilizar diferentes herramientas y ser propositivos e inventivos para lograr un impacto. (Pedrozo. C., 2010, p. 41)

La anterior investigación, permitió a la investigación de riesgo psicosocial en la empresa Industrias del Hierro S.A conocer la importancia del trabajo en equipo y las remuneraciones e incentivos que los empleados merecen en el esfuerzo por su labor bien realizada.

4.1.3. Panorama Local

A nivel local se encontraron las siguientes investigaciones:

Importancia de la Identificación y Medición de los Factores de riesgo psicosocial en Las Empresas.

La medición de estos factores tuvo como objetivo Identificar y dar lineamientos de medición de los principales factores de riesgo psicosocial a los que se encuentra expuesto el personal en las empresas, permitiendo a la Empresa, tener una base para eliminar o atenuar tales riesgos y establecer las medidas preventivas que resulten oportunas y sean relativas a la empresa del trabajo, a los aspectos sociales del trabajo o a los aspectos relativos a la persona sobre los que sea viable y adecuado actuar.

Los Factores de riesgo psicosocial se presentan como contextos que afectan a las personas en su calidad de vida, comportamiento y productividad, creando desmotivación e insatisfacción en el trabajo, accidentes de trabajo y enfermedades de diversa índole las cuales son generadoras de estrés en el lugar de trabajo, ocasionando patologías consideradas como enfermedades profesionales en el decreto 2566 de 2009 del Ministerio de la Protección Social.

Lo anterior lleva a prestar atención a los riesgos psicosociales que surgen en las organizaciones y a diseñar sistemas de trabajo que contribuyan con una excelente calidad de servicios que favorezcan a los distintos grupos de interés promoviendo el desarrollo de las organizaciones: a su vez tendrá un efecto sobre la prevención de los riesgos y la promoción de la salud de los trabajadores, garantizando el bienestar, la satisfacción y la calidad de vida laboral de los profesionales y empleados.

El área de Talento Humano se debe fortalecer, teniendo en cuenta los procesos que la integran: como salud ocupacional, selección, bienestar y desarrollo, sumándosele el

acompañamiento permanente por parte de la ARL, y así se convierte en área estratégica para el cumplimiento de la resolución 2646 del 2008. (González, Y., 2013. p. 61)

Con la anterior investigación se destaca la importancia del cumplimiento de la normatividad necesaria para el buen funcionamiento del área del talento humano y la compañía en general.

Diagnóstico del riesgo psicosocial, en trabajadores del área de la salud.

El objetivo de esta investigación fue: Identificar los factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una institución prestadora de servicios; con el fin de proponer acciones tendientes a impactar positivamente el rendimiento en el trabajo, clima laboral y calidad de vida.

Los factores de riesgo psicosocial se presentan como circunstancias que afectan a las personas en su calidad de vida, comportamiento y productividad, generando desmotivación e insatisfacción en el trabajo, accidentes de trabajo y enfermedades de diversa índole catalogadas como generadoras de estrés en el lugar del trabajo, ocasionando patologías consideradas enfermedades profesionales en el decreto 2566 de 2009 del Ministerio de la Protección Social.

Según las estadísticas del Ministerio de la Protección Social, los factores de riesgo psicosocial más importantes que se presentan en las diferentes empresas son la monotonía, la repetitividad y la atención al cliente, generando problemas en las relaciones interpersonales

internas y externas a la empresa e igualmente a las características individuales de cada uno de los trabajadores. (Díaz, E., Echeverri, L., Ramírez, G., & Ramírez, M. 2010. p. 96)

La anterior investigación permitió afirmar que la calidad de vida, la no monotonía y la satisfacción de un empleado influyen en su desempeño laboral.

Algunos lineamientos de intervención para los factores de riesgos psicosociales, una mirada desde la psicología organizacional.

El objetivo de esta investigación fue: Diseñar algunos lineamientos de intervención para los factores de riesgos psicosociales en las organizaciones a partir de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia.

La realización del trabajo de investigación permitió tener un acercamiento a los diferentes factores de riesgos psicosociales desde una mirada integral a los procesos más representativos del talento humano dentro de las organizaciones, tales como: reclutamiento, selección, capacitación, entrenamientos en el puesto de trabajo, estilo de dirección, evaluación del desempeño, competencias, clima laboral, cultura, plan de beneficios, estímulos e incentivos, bienestar laboral y retiro laboral asistido; además de salud ocupacional y el sistema de vigilancia y seguridad; también con programas, planes, acciones y agrupando a varios agentes profesionales que le aportan mayor eficacia al proceso de intervención como los psicólogos, profesionales en

la salud física, especialistas en la rehabilitación física y especialistas en ergonomía reconociendo que todos ellos son un componente clave en la intervención.

Es notable como algunas organizaciones del territorio nacional no han implementado un proceso de intervención para los factores de riesgos psicosociales que se identifican en la batería de instrumentos para su evaluación del Ministerio de Salud y Protección Social, impidiendo así desarrollar el bienestar de los empleados.

Se reconoce que es imprescindible la participación de los empleados para la implementación de algunos lineamientos de intervención para los factores de riesgos psicosociales ya que son el agente central para la estrategia de intervención, y son ellos quienes se ven expuestos a estos factores de riesgo, por lo tanto se demanda una mayor dedicación de parte de ellos para incorporar los nuevos cambios que tendrá la empresa implementando las estrategias de intervención de los riesgos psicosociales. Por tal motivo también se debe tener presente la intervención teniendo en cuenta tanto el área laboral como personal. (Valencia, L., Herrera, L. & Ramírez, B., 2015, p. 165)

La anterior investigación confirma que toda empresa debe analizar y proponer estrategias de intervención para mitigar los factores de riesgo psicosocial.

Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. Medellín, 2011.

El objetivo de esta investigación fue: 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.

Se llegó a la siguiente conclusión: Los docentes de la Universidad CES perciben estabilidad y seguridad en sus ocupaciones, pero el dominio relacionado con las demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo que amerita intervención por parte de la administración.

(Múnera, M., Sáenz, M. & Cardona, D., 2011, p. 164)

La metodología utilizada por las investigadoras Mónica Múnera, Mónica Sáenz y Doris Cardona; fue un estudio descriptivo, transversal y analítico con información de fuente primaria recolectada en 51 docentes de la facultada de medicina de la Universidad CES a través de la aplicación de un cuestionario para medir los factores de riesgo psicosocial intralaboral.

La anterior investigación es relevante para establecer el perfil y las competencias que debe tener cada empleado para desarrollar su rol adecuadamente.

4.2. MARCO TEÓRICO

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 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, pero se definirán a mayor profundidad más adelante; estas son:

- Individual: Se compone de toda la información sociodemográfica y el estado de salud físico y mental de cada persona que interviene en la compañía.
- Intralaboral: Entendida como el conjunto de variables y el entorno en que el empleado desempeña la labor.
- Extralaboral: Es el conjunto de elementos que conforman el entorno familiar, relaciones interpersonales, religión, situación social y económica. (Colseguros. 1998. p.6).

De acuerdo a esto, los factores de riesgo psicosocial son variables influyentes que se deben trabajar en toda empresa; ya que estas no solo van ligadas al individuo en sí; sino también, a la constante interacción que se hace con el otro y el medio en el cual habitan; las organizaciones como entornos que agrupan personas con el objetivo de conseguir resultados, producen tensiones en el camino de la gestión administrativa, por lo tanto el comportamiento organizacional se podría ver afectado y los factores de riesgo psicosocial se convierten en un elemento que guía la prevención de las problemáticas en la relación entre empresa – sujeto.

Las organizaciones son establecidas mediante un fin determinado, cumplir metas y objetivos propuestos, por medio de diferentes actividades que 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 empresa desde dos diferentes autores; además de identificar qué tipos de empresa existen.

Desde el punto de vista, del primer autor; Chiavenato, I. (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: a) Nivel social el cual muestra la complejidad de cada una de las organizaciones y la interacción que se da entre ellas; b) Nivel de comportamiento organizacional el cual muestra la empresa como sistema; c) Nivel de comportamiento individual el individuo como microsistemas.

Sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquella.

Una empresa 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, I., 1999, 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.

Para el segundo autor, Robbins, S; (2004) fue importante agregar al concepto de empresa, la palabra comportamiento organizacional, el cual define de la siguiente manera:

El comportamiento organizacional se ocupa del estudio de lo que la gente hace en una empresa y cómo repercute esa conducta en el desempeño de la empresa, 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. (Robbins, S. 2004. p. 8).

Por otro lado; el impacto de riesgo psicosocial, es primordial para el buen funcionamiento de las empresas; estas deben contar con personal capacitado, competente y motivado, involucrado en los asuntos de la empresa con la finalidad de no tener rotación del personal lo cual afecta el proceso de productividad y el buen desempeño y funcionamiento de la empresa, los impactos negativos y no controlados de los riesgos psicosociales pueden ser múltiples entre los cuales se tiene:

Conflictos laborales, dificultades para el cumplimiento de los horarios, ausentismo frecuente, licencias prolongadas por causa de enfermedades psíquicas y mentales, pérdidas de productividad y disminución de la calidad por la falta de motivación o de involucramiento y por la existencia de conflictos interpersonales. (Neffa, J., 2014, p.5)

El impacto de riesgo psicosocial, en el trabajo se presenta por la aparición de síndrome de Burnout; para evitar la aparición el desencadenamiento de este síndrome y las problemáticas que este acarrea, es importante la implementación de una campaña preventiva

para ello es necesario efectuar una evaluación de riesgo que implica el reconocimiento de su existencia en el medio ambiente de trabajo, su ubicación y

distribución, la identificación de su peligrosidad, la evaluación de sus efectos sobre la salud y la valoración de la exposición. (Nieto, H. et all, 2000, p.5)

4.2.1. Riesgo Psicosocial

Cuando se habla de riesgo psicosocial, 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 Empresa Internacional del Trabajo (OIT) los riesgos psicosociales son las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente y las condiciones de su empresa, por una parte; y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y experiencias; por lo cual, a través de percepciones y conocimientos puede influir en la salud, el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (Empresa Internacional del Trabajo. 1984. (s.p.)).

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.

En el riesgo psicosocial se destacan tres niveles de intervención complementarios que 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.

Teniendo 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; 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.

4.2.2. Factores de Riesgo Psicosocial

Los riesgos psicosociales están compuestos por tres factores que son: intralaboral, extralaboral o externos a la empresa y las condiciones individuales o características intrínsecas del empleado. La evaluación, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial 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.

Según Aranda (2004) se establece que mediante estudios recientes la presencia de factores de riesgos psicosociales en las organizaciones tanto laboral como extralaboral no solo contribuyen al deterioro de la salud; sino también, al desarrollo de otras problemáticas como el síndrome de burnout.

Referido a este contexto; determinar y diagnosticar cada elemento, saber distinguir cuales factores pertenecen a cada uno de los riesgos psicosociales que están presentes en una empresa es vital para poder llevar a cabo toda investigación; en especial para conocer el riesgo psicosocial presente en la empresa Industrias del Hierro S.A. De acuerdo a lo anterior, las variables del riesgo psicosocial se determinan como:

4.2.2.1. 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 (sexo, edad, escolaridad, convivencia con pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo), características de la personalidad y estilos de afrontamiento (mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos) y condiciones de salud (evaluada con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional) (Osorio, M. 2011. p. 77).

4.2.2.2. 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. & 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.

4.2.2.3. 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).

4.2.3. Factores de Riesgos Psicosociales en el Trabajo

En Colombia a mediados del siglo XX, comienzan a regir las políticas que abarcan los derechos de los trabajadores y la primera ley que nace es la de los Riesgos Profesionales, la Ley 57 de 1915, “en donde se regularon los accidentes de trabajo y se estableció que el patrono sería responsable de los accidentes de trabajo ocurridos a sus operarios en el ejercicio de su profesión.” (Concha, A. & Velandia, E. 2011. p.70). A partir de esta ley, es donde nacen y van evolucionando las nuevas políticas, que le dan la importancia necesaria al trabajador y a sus necesidades, otras leyes, fueron la Ley 90 de 1946, la Ley 9 de 1970, la Ley 100 de 1993 y así sucesivamente hasta llegar a la resolución 2646 del 17 de Julio de 2008 donde el Ministerio de la Protección de Colombia determina las responsabilidades y parámetros bajo los cuales las empresas públicas, privadas y mixtas en Colombia deben diagnosticar, monitorear e intervenir permanentemente los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, según la definición de la OIT “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de empresa, 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, 1984. (s.p.))

Esta política es obligatoria para todos los empleados públicos, privados y mixtos de las distintas empresas; cada año deben actualizar la información, mediante un monitoreo permanente, por el constante cambio donde se pueden detectar los factores de riesgo psicosocial, lo anterior puede ser complejo, ya que; dependen de la percepción que tenga cada individuo sobre su entorno y es por esto que los instrumentos de medición que se tiene se pueden ver

alterados con facilidad y si no se trabajan de una manera correcta, estos tendrán unas consecuencias negativas para la salud y el bienestar de los trabajadores.

El resultado del mal manejo de los factores de riesgos psicosociales, se pueden ver reflejados en distintos tipos de enfermedades profesionales que aquejan a los trabajadores donde; la principal es el estrés laboral, determina muchísimo en las personas que trabajan día a día.

Resultados de grandes investigaciones tales como las expuestas anteriormente en los antecedentes, han demostrado que la salud de los empleados no solo es influenciada por un bienestar económico; sino también, por el ambiente psicológico y laboral. Este ambiente es una fusión entre el contexto laboral y las características personales del individuo; las cuales deben de estar en un nivel armónico para el mismo; ya que de lo contrario en este se generará cargas no solo físicas sino también mentales, las cuales, requieren de mucho más cuidado. En la actualidad el estrés “se localiza en los procesos cognitivos, evaluativos y mediacionales que intervienen entre el estresor y la reacción de estrés. El estímulo potencialmente estresante puede conducir a diferentes respuestas emocionales en diferentes individuos, dependiendo de su valoración cognitiva, de la situación y de sus recursos”. (Salanova, M., 2002. p. 1.)

El empleador debe conocer estas complicaciones para poder detallar si hay alteraciones en los empleados, con el propósito de que haya un adecuado desempeño tanto de los subalternos, como del funcionamiento de la empresa; esto, con el fin de que los directivos de la compañía detecten los factores de riesgo psicosocial con antelación y puedan ser abordados.

Otros de los factores de riesgo psicosocial que conllevan a enfermedades profesionales son: trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo, trabajo con técnicas de producción en masa, repetitivo, monótono o combinado con ritmo o control impuestos por la máquina, trabajo por turnos nocturnos y trabajo con estresantes físicos con efectos psicosociales; que son causantes de diversas patologías como estado de ansiedad, depresión, entre otras. (Decreto 2566 del 2009).

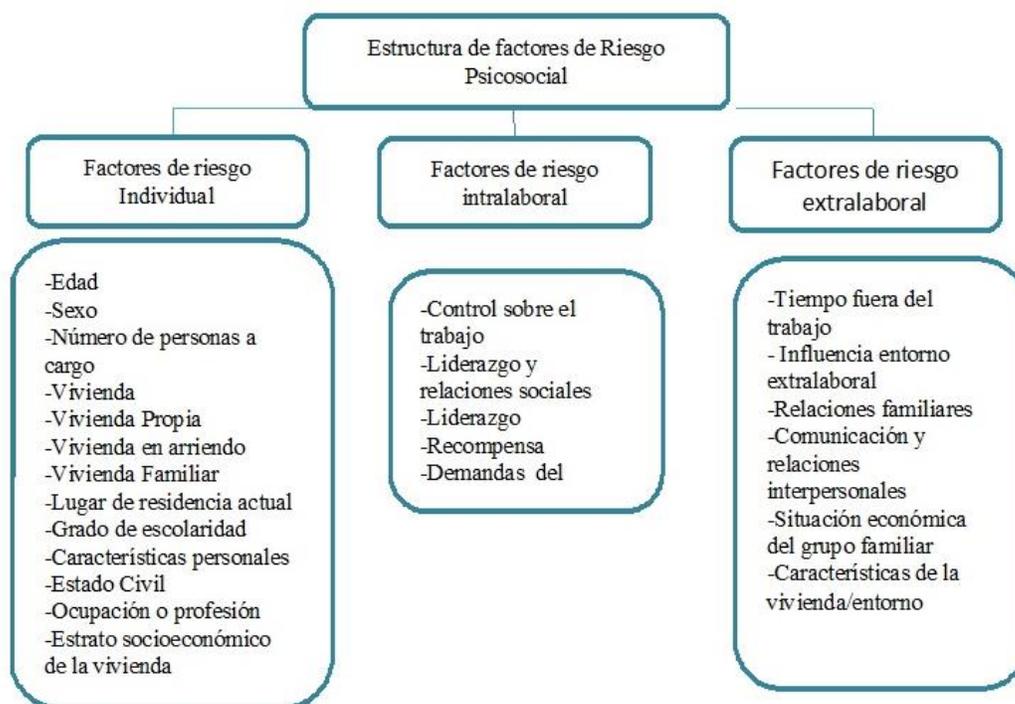
Siguiendo a Holmes, T. & Rahe, R. (1967), se puede identificar y conocer cuáles son los sucesos estresantes que se identifican en cada individuo, frente al entorno laboral; toda persona tiene una cultura, familia, amigos, entorno, costumbres, educación y pensamientos diferentes; sin embargo, hay factores 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, T. & Rahe, R. (1967), 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 y en las responsabilidades laborales, problemas con el jefe, condiciones de trabajo; entre otras, también se describen situaciones que no son relacionadas con el trabajo, pero que sin embargo afectan la salud psicológica de los colaboradores y en muchas ocasiones también la salud física se ve involucrada; como por ejemplo: el cambio en las condiciones de vida, alteración en los hábitos personales, cambio de residencia, cambio en los hábitos de sueño y de

alimentación; generando con esto el bajo rendimiento en el trabajo y el inicio a riesgos psicosociales como se profundizara más adelante. El síndrome de burnout como causa del estrés y los riesgos psicosociales parten de lo individual, intralaboral y extralaboral, condiciones que a diario viven cada uno de los individuos.

Es importante determinar los diferentes perfiles de riesgo psicosocial en cada una de las áreas de la empresa, con el propósito de “recopilar, analizar y hacer un seguimiento de las diversas variables que componen dichos perfiles, con el fin de intervenirlos a corto, mediano o largo plazo y llevar a cabo programas de prevención en caso de ser necesario.” (Osorio, M., 201. p.6)

4.2.4. Estructura de los Factores de Riesgo Psicosocial:



(Sena, 2014)

4.3 VARIABLES

4.3.1 Variable de Factores de riesgo psicosocial Individual:

Edad: Cada de uno de los periodos en que se considera dividida la vida humana.

Sexo: Condición orgánica que distingue al macho de la hembra en los seres humanos, los animales y las plantas.

Número de personas a cargo: Son las personas con las que se tiene determinada responsabilidad, que dependen económicamente de la persona implicada. Es la obligación de hacer cumplir algo a las personas sub-alternas; es la responsabilidad y el cuidado de la supervisión de un proyecto o la protección de un ser vivo.

Vivienda: Edificio, construcción o habitación adecuada para que vivan las personas.

Vivienda propia: Solo usted es el propietario.

Vivienda en arriendo: Es un acuerdo que se hace entre dos personas para pagar cierta cantidad de dinero por hacer uso de un inmueble dentro de un determinado periodo de tiempo.

Vivienda familiar: Usted y otros familiares son los propietarios.

Lugar de residencia actual: Lugar en el que se reside o se vive actualmente.

Grado de escolaridad: Número promedio de años lectivos aprobados.

Características personales: Todos los seres humanos tienen distintas características personales que los hace diferentes del resto y hacen ser únicos. Las características personales muestran como son, los hace enfrentar al mundo y hace que el resto los conozca y sepa cómo deben de ser tratados. Es importante desarrollar las características positivas para lograr el éxito y llegar a ser mejor persona. Así como también identificar las características negativas para aprender a

controlarlas y superar los obstáculos que se puedan ocasionar. Algunas de las características personales son: Mal genio- Buen genio, Atinado- Desatinado, Ordenado- Desordenado, Eficiente-Ineficiente, Olvidadizo-Atento, Generoso-Tacaño, Trabajador-Flojo, Paciente-Impaciente, Equilibrado- Desequilibrado, Cambiante-Constante, Sumiso- Dominante, Voluble-Firme, Puntual- Impuntual, Exigente- Indulgente, Testarudo- Transigente, Egoísta- Solidario, Sensato- Insensato, Sabio- Ignorante, Inteligente, Luchador, Valiente, Pacífico, Tolerante, Predecible, Serio, Diplomático, entre otros.

Estado civil: Condición de cada persona en relación con los derechos y obligaciones civiles, sobre todo en lo que hace relación a su condición de soltería, matrimonio, viudez.

Ocupación o profesión: Empleo, oficio o actividad que se realiza habitualmente a cambio de un salario.

Estrato socioeconómico de la vivienda: Los estratos socioeconómicos son aquellos por medio de los cuales se puede clasificar el nivel socioeconómico al cual pertenece un individuo; el Dane los clasifica de la siguiente manera:

- Estrato uno: Bajo-bajo
- Estrato dos: Bajo
- Estrato tres: Medio- bajo
- Estrato cuatro: Medio
- Estrato cinco: Medio-alto
- Estrato seis: Alto.

4.3.2 Variable de Factores de riesgo psicosocial Intralaboral:

Apoyo de compañeros: Nivel de apoyo que percibe el trabajador por parte de sus compañeros de trabajo.

Apoyo del jefe o supervisor: Nivel de apoyo que percibe el trabajador por parte de su jefe o supervisor.

Apoyo Social Global: Nivel en que el trabajador percibe que sus compañeros, jefes o supervisores le apoyan.

Apoyo social JCQ: Esta variable hace referencia al nivel de apoyo social percibido por el trabajador, está dada por las variables Apoyo del jefe o supervisor y Apoyo de los compañeros

Capacitación: Conjunto de acciones que realiza la organización para facilitarles a los trabajadores la adquisición del conocimiento que requieren para hacer su trabajo.

Claridad del rol: Claridad que tiene el trabajador frente a las responsabilidades, actividades y alcance del trabajo que debe desempeñar en la empresa y su impacto en el negocio.

Control global: Nivel de control global que tienen los trabajadores sobre su trabajo. Evalúa, en términos generales, la percepción que tiene el trabajador sobre que tanto son aprovechadas sus habilidades, el margen de decisión que tiene que hacer su trabajo, la forma en que se gestionan los cambios y la claridad sobre las actividades que deben desempeñar.

Control JCQ (Job Content Questionnaire): Esta variable hace referencia al nivel de control percibido por el trabajador, está dada por las variables Uso de habilidades y Toma de decisiones

Control sobre el trabajo: Es la base para tomar decisiones durante la ejecución del proyecto a medida que surgen problemas. Dependiendo de la experiencia y habilidades de los recursos, las actividades de control serán más o menos frecuentes. Es la influencia o capacidad de decisión

sobre las propias tareas y sobre las de la unidad o departamento. El "control" sobre el trabajo representa un aspecto positivo de éste, y su ausencia o defecto es un factor de riesgo.

Demanda global: Nivel de demanda que implica para el trabajador la realización de las actividades asignadas por la empresa.

Demanda medio ambiental: Nivel de exigencias medioambientales a las cuales está expuesto un trabajador para poder hacer las actividades que le son asignadas.

Demandas del trabajo: La demanda de trabajo depende de la demanda del producto o servicio en cuya producción se utiliza el factor trabajo. Si existe demanda para una mercancía, la empresa necesita contratar trabajadores para producir dicha mercancía.

Demandas emocionales: Esfuerzos que debe realizar un trabajador para expresar emociones que no siente o suprimir emociones que está sintiendo.

Demandas físicas: Esfuerzos físicos en términos de postura corporal, fuerza, movimiento o traslado de cargas que debe hacer el trabajador para desempeñar sus funciones.

Demandas psicológicas del trabajo: Exigencias psicológicas que requiere afrontar un trabajador para cumplir con las tareas que le son asignadas.

Desequilibrio-esfuerzo-recompensa: Nivel de balance que existe entre los esfuerzos que hace el trabajador y las recompensas que recibe por estos.

Esfuerzo extrínseco: Esfuerzos que implica la realización de las actividades que le son asignadas al trabajador.

Exigencia de responsabilidad del cargo: Nivel de exigencia que le implica al trabajador cumplir con las responsabilidades propias de su cargo.

Inseguridad laboral: Percepción que tiene el trabajador sobre qué tan estable y seguro en su trabajo.

Jornada de trabajo: Condiciones de duración, recuperación y variabilidad de la jornada de trabajo.

Liderazgo: Hace referencia a la habilidad que posee el ser humano para buscar herramientas que permitan el alcance de los objetivos propuestos en una empresa.

Liderazgo y relaciones sociales: Las relaciones interpersonales se fundamentan sobre la interacción que se ejerce entre dos o más personas, a través de la comunicación, lo cual tiene como objetivo lograr un buen bienestar social.

Participación y manejo del cambio: Nivel en que la organización facilita a sus trabajadores la adaptación y participación en procesos de cambio organizacional.

Recompensa: Nivel en que el trabajador percibe que es recompensado por el trabajo que realiza en la organización.

Retroalimentación del desempeño: Momento, oportunidad y forma por la cual se retroalimentan las acciones que realiza el trabajador en la empresa.

Tensión laboral: Percepción que tiene el trabajador del balance que existe entre las demandas que le exige su trabajo y el control que tiene para responder a éstas.

4.3.3 Variable de Factores de riesgo psicosocial Extralaboral:

Tiempo fuera del trabajo:

Tiempo libre, sin actividad laboral, que se dedica al descanso o a realizar otro tipo de actividades.

Influencia entorno Extralaboral:

La Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral es la condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando: Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

Relaciones familiares:

Es el vínculo que se sostiene con los miembros de una familia, vínculo entre padre-hijo, entre esposo-esposa los cuales forman una estructura, y conviven bajo un mismo techo.

Comunicación y relaciones interpersonales:

Es una interacción entre dos o más personas; para ello es importante la comunicación la cual es la manera como se conocen las personas que están alrededor a través de un intercambio de palabras.

Por medio de las relaciones interpersonales los seres humanos pueden generar lazos con otras personas los cuales facilita la oportunidad de adquirir ciertos beneficios tales como conseguir un trabajo, u otros beneficios a nivel personal; y así mismo promover el bienestar social y emocional.

Situación económica del grupo familiar:

Situación económica del grupo familiar, muestra una primera división entre los aspectos micro y los macroeconómicos. En los primeros encontramos modelos de comportamiento familiar que se centran en los problemas de elección y analizan tópicos como: fecundidad, producción familiar, matrimonio–divorcio y asignación de recursos. En la mirada macro están los modelos de generaciones traslapadas, que se preocupan del consumo, el manejo de la inversión en capital humano y el altruismo intergeneracional, entre otros.

Características de la vivienda/entorno:

Entre las características principales de una vivienda se tiene la disponibilidad de los servicios básicos como son agua, energía eléctrica, servicio sanitario, teléfono; y algunas características a nivel físico tales como el número de cuartos los cuales deben ir acorde con el número de personas que conviven dentro de la casa, las mejoras a la vivienda, y el acceso a los servicios en cuanto a la ubicación; estos servicios pueden ser centros de atención hospitalaria, supermercados entre otros.

4.4. MARCO LEGAL

La Resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social en su momento y 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”. (Ministerio de la Protección Social. 2008. p. 56). En dicha resolución, que aplica a servidores públicos independientemente de la modalidad de contratación, se ordena al empleador/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, así como 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 pre-cooperativas 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).

Salud Ocupacional en Colombia

Las normas de seguridad y salud en el trabajo son las condiciones generales y las medidas destinadas a proteger la salud de los trabajadores y a prevenir los accidentes de este, la Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo, pero esta norma no solo se limita a la parte física de los trabajadores, sino que también le da la importancia necesaria a la salud mental de estos.

En Colombia no se tenía presente este concepto solo hasta mediados del siglo XX, que es donde comienza a regir las políticas que abarcan los derechos de los trabajadores, gracias a las intervenciones realizadas por el general Rafael Uribe Uribe en 1904 se comienza a tener presente este concepto; ya que, este fue el primero en plantear un discurso orientado a la salud de los trabajadores y sus familias en donde expresa:

Creemos en la obligación de dar asistencia a los ancianos, caídos en la miseria y que ya no tienen fuerzas para trabajar; veremos que es necesario dictar leyes sobre accidentes de trabajo y de protección del niño, de la joven y de la mujer en los talleres y en los trabajos del campo, creemos que es necesario obligar a los patronos a preocuparse de la higiene, del bienestar y de la instrucción gratuita de los desamparados. (Henaó, F. 2007).

Gracias a estas intervenciones nace la Ley 57 de 1915 La Salud Ocupacional, conocida también como la “Ley Uribe” “en donde se regularon los accidentes de trabajo y se estableció que el patrono sería responsable de los accidentes de trabajo ocurridos a sus operarios en el ejercicio de su profesión.” (Concha, A. & Velandia, E. 2011. p.70).

A partir de esta primera ley es donde nacen y van evolucionando las nuevas políticas que le dan la importancia necesaria al trabajador y a sus necesidades generales las principales, estas normas se pueden agrupar en tres categorías principales:

1. Regulaciones sobre la protección y conservación de la salud de los trabajadores:

Ley 9ª de 1979: Es la Ley marco de la Salud Ocupacional en Colombia. Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.

Resolución 8321 de 1983: Por la cual se dictan normas sobre Protección y conservación de la Audición de la Salud y el bienestar de las personas, por causa de la producción y emisión de ruidos.

Resolución 1792 de 1990: Por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.

2. Regulaciones de ambientes de trabajo:

Resolución 2400 de 1979: Conocida como el "Estatuto General de Seguridad", trata de disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Resolución 2413 de 1979: Por la cual se dicta el Reglamento de Higiene y Seguridad para la Industrias de la Construcción.

3. Regulaciones de creación de entes de control y regulación:

Decreto 586 de 1983: Por el cual se crea el "Comité de Salud Ocupacional".

Resolución 2013/ de 1986: Establece la creación y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en las empresas.

Resolución 1016 de 1989: Establece el funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional en las empresas.

Decreto 776 de 1987: Por el cual se modifica la tabla de evaluación de incapacidades resultantes de accidentes de trabajo, contenida en el artículo 209 del Código Sustantivo del Trabajo.

Decreto 2177 de 1989: Readaptación profesional y al empleo de personas invalidas.

Decreto 1294 y 1295 de 1994: Determina la empresa y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 1834 de 1994: Por el cual se reglamenta la integración y funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.

Decreto 1346 de 1994: Integración y funcionamiento del consejo de las juntas de calificación de invalidez.

Decreto 2566 de 2009: Se implementa la Tabla de Enfermedades Profesionales.

Ley 100 de 1093: Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

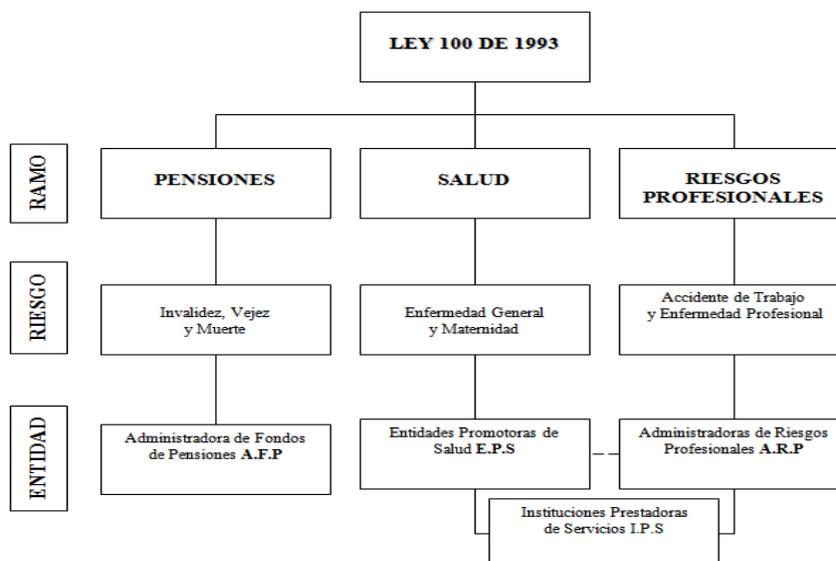
Estas normas legales se volvieron obligatorias para todos los empleados tanto públicos, privados y mixtos de las distintas empresas de Colombiana, buscando la protección de cada uno de los trabajadores, la reducción de todos los accidentes posibles que se puedan presentar en su entorno laboral y el bienestar tanto físico como mental de cada una de las personas que laboran

en las empresas, para que tengan unas condiciones aptas y su entorno sea constantemente mejor; de igual manera, fueron surgiendo nuevos modelos, que buscan expandir los beneficios de una persona al ser contratado por una empresa.

Gracias a la “Ley 100 de 1993 y al decreto 1295 de 1995 se creó el sistema general de Riesgos Profesionales, el cual estableció un modelo de aseguramiento privado que se ocupa de las pensiones por incapacidad e indemnizaciones; administradas anteriormente por el Instituto Seguro Social (I.S.S.)” (Zúñiga, G., 2004) por medio de estas normas; también se establecen distintos sistemas que se encargan de regir y velar por el bienestar y la seguridad de los empleados, estos sistemas son conocidos como:

- ARP (Administradora de los Riesgos Profesionales)
- EPS (Entidad Promotoras de Salud)
- IPS (Instituciones Prestadoras de Salud)
- AFP (Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones).

La estructura de la seguridad social en Colombia, funciona de la siguiente manera:



(Zúñiga, G. 2004)

Sin embargo y aunque estas normas son obligatorias en Colombia, muchas de las empresas que existen no las cumplen; ya que toman estas leyes no como un beneficio y un cuidado para sus empleados; sino, como un sobrecosto. La falta de conocimiento y concientización de estas leyes; hacen que los empleadores se vean perjudicados, cuando uno de sus trabajadores sufre algún tipo de accidente laboral y no están vinculados a alguno de estos sistemas.

5. DISEÑO METODOLÓGICO

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

5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

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, que suministro la información necesaria para la identificación de los tipos de riesgo psicosocial en la empresa Industrias del Hierro S.A.

5.2 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)

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

5.4 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.

5.5. CRITERIOS DE INCLUSIÓN DE LA MUESTRA

- Tener vinculación directa con la Empresa Industrias del Hierro S.A. por medio de contrato laboral a término fijo o indefinido.
- Firmar el consentimiento informado que indica la voluntariedad para participar en la investigación.
- Tener por lo menos 3 meses de estar laborando en la empresa.

5.6. 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.

5.7. PROCEDIMIENTO

En aras del cumplimiento de la resolución 2646 de 2008 prescrita 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.

Para realizar la aplicación de la batería a todo el personal, fue necesario enviar las pruebas impresas a empleados que se encuentra laborando en otras ciudades como el Catatumbo y Bogotá y posterior a esto se realizó la tabulación manual por parte de una de las integrantes de esta investigación.

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.

5.8 CONSIDERACIONES ÉTICAS

Para esta investigación se tienen en cuenta las siguientes consideraciones éticas:

5.8.1 Derecho al anonimato

Los colaboradores partícipes de la muestra fueron concientizados de que su identidad personal sería protegida durante el transcurso de la realización de la batería; es por ello que la información de la batería no tiene firma de la persona que la realizo.

5.8.2 Derecho a la no participación

Antes de iniciar la muestra con cada área y director de departamento respectivo, se especificó que la participación en la prueba era de carácter voluntario, y que en cualquier momento que se sintieran violentados frente a sus derechos podrían retirarse.

5.8.3 Derecho a la devolución de los resultados

Debido a que la investigación consiste en la aplicación de la batería de Riesgo Psicosocial, los participantes como la gerencia de la empresa tienen derecho a conocer los

resultados generados después del análisis de las pruebas; el investigador realizará una retroalimentación y una orientación de procedimientos que conlleven a la acción y prevención de estos factores de riesgo.

5.8.4 Consentimiento informado

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

Los empleados de la empresa Industrias del Hierro S.A. fueron informados de que esta investigación fue de mínimo riesgo y contemplaba 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.

Se le entregará una copia en original de la presente investigación a la alta dirección y se socializarán los resultados de la misma.

5.9 ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN

La presente investigación será socializada y entregada por medio de un CD a la alta gerencia de la empresa Industrias del Hierro S.A. con el apoyo y acompañamiento de un profesional suministrado por la ARL Sura, y a la Institución Universitaria de Envigado por medio de la exposición del trabajo de grado a cargo de las tres investigadoras; en esta

socialización se expondrá cuáles fueron los resultados encontrados mediante la implementación de la batería de la ARL acerca de los factores de riesgo psicosocial y se presentaran a la empresa algunas recomendaciones de intervención para las variables que reflejaron un resultado alto y muy alto.

Se pretende que la alta gerencia de la empresa Industrias del Hierro S.A. autorice realizar una socialización a todos los empleados de la planta ya que al momento de realizar la investigación muchos de los empleados manifestaron el interés de conocer los resultados de la misma.

En la Biblioteca Jorge Franco Vélez de la Institución Universitaria de Envigado se publicará un ejemplar de la investigación realizada sobre los Factores de riesgo psicosocial en la Empresa Industrias del Hierro S.A. con el fin de tener una estrategia de información para que las personas que estén realizando algún tipo de investigación sobre de este tema, puedan tener como referente la información de esta investigación.

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:

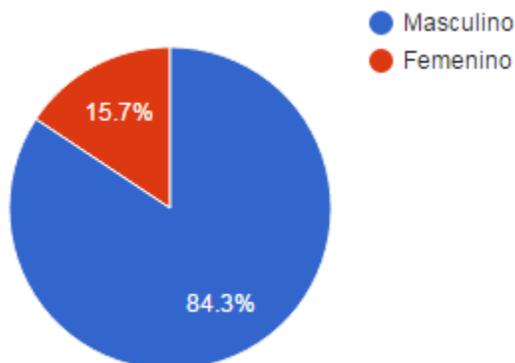
- El personal Administrativo se compone de 50 personas; al momento de realizar la batería, habían 3 personas en licencia de maternidad, 1 persona que realizó la batería parcialmente, 23 personas omitieron la presentación de la prueba, solo 23 personas realizaron satisfactoriamente la prueba.
- El personal 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.
- 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.

Durante la aplicación de la batería se presentaron los siguientes inconvenientes:

- 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.
- Debido a la amplitud de la batería los empleados demostraron resistencia al momento de realizarla.

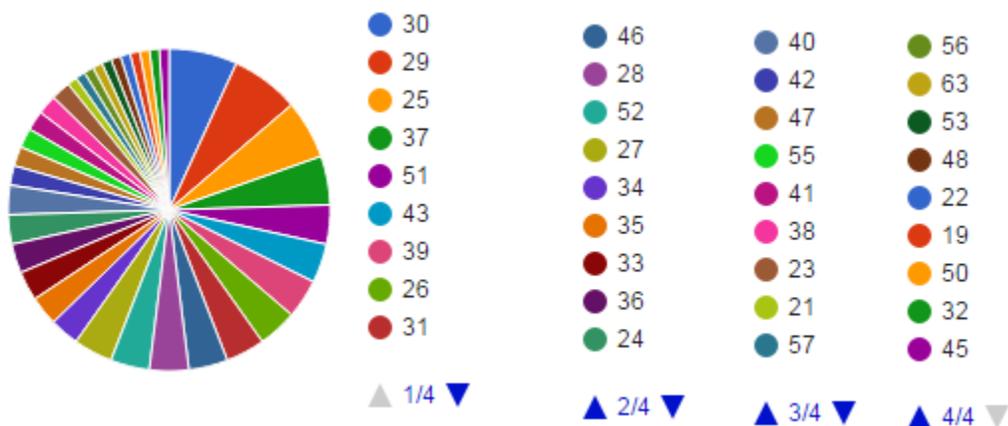
Características Sociodemográficas:

Sexo



De las 102 personas que realizaron la batería, 16 (15.7%) son mujeres y 86 (84.3%) son hombres.

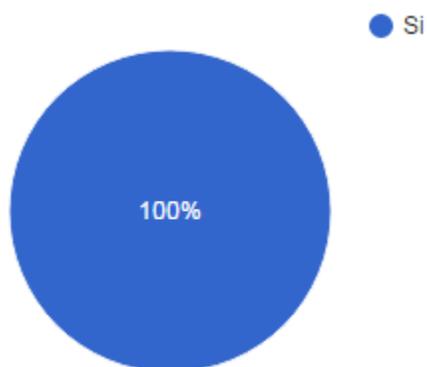
Edad



De las 102 personas que realizaron la batería, 7 (6.9%) tienen 30 años, 7 (6.9%) tienen 29 años, 6 (5.9%) tienen 25 años, 5 (4.9%) tienen 37 años, 4 (3.9%) tienen 51 años, 4 (3.9%) tienen 43 años, 4 (3.9%) tienen 39 años, 4 (3.9%) tienen 26 años, 4 (3.9%) tienen 31 años, 4

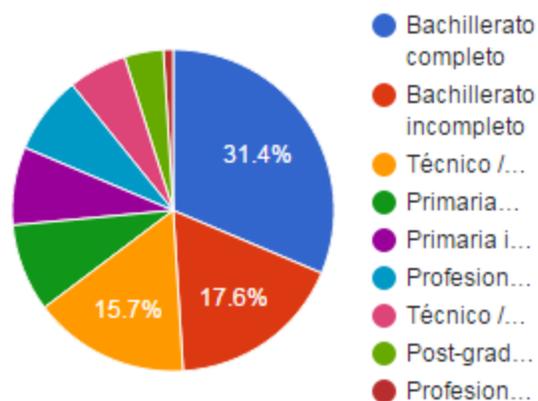
(3.9%) tienen 46 años, 4 (3.9%) tiene 28 años, 4 (3.9%) tienen 52 años, 4 (3.9%) tienen 27 años, 3 (2.9%) tienen 34 años, 3 (2.9%) tienen 35 años, 3 (2.9%) tienen 33 años, 3 (2.9%) tienen 36 años, 3 (2.9%) tienen 24 años, 3(2.9%) tienen 40 años, 2 (2%) tienen 42 años, 2 (2.9%) tienen 47 años, 2 (2.9%) tiene 55 años, 2 (2.9%) tienen 41 años, 2(2%) tiene 38 años, 2 (2%) tienen 23 años, 1 (1%) tienen 21 años, 1 (1%) tienen 57 años, 1 (1%) tienen 56 años, 1 (1%) tienen 63 años, 1 (1%) tienen 53 años, 1 (1%) tienen 48 años, 1 (1%) tienen 22 años, 1 (1%) tienen 19 años , 1 (1%) tienen 50 años, 1 (1%) tienen 32 años, 1 (1%) tienen 45 años. El Promedio de edad de las 102 personas que realizaron la batería es de 36 años.

Autorizaron diligenciar la prueba



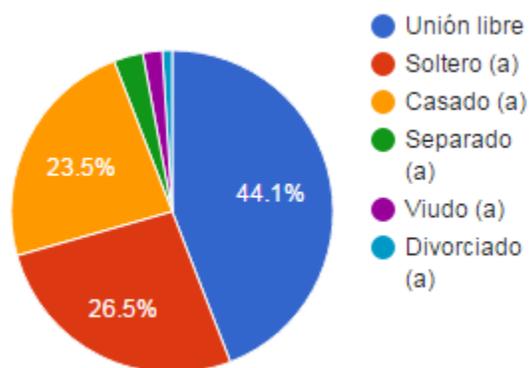
El 100% de las personas que realizaron la batería, autorizaron el diligenciamiento de la empresa.

Escolaridad



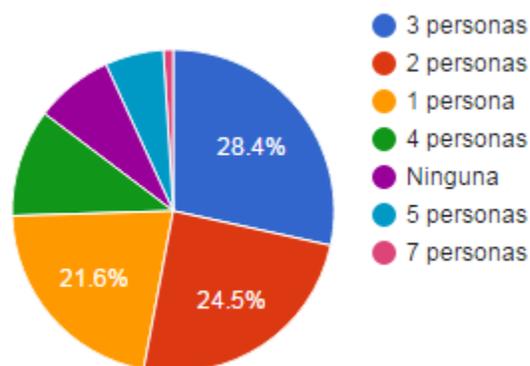
De las 102 personas que realizaron la batería 32 (31.4%) tiene bachillerato completo, 18 (17.6%) tiene bachillerato incompleto, 16 (15.7%) tienen técnico/tecnólogo completo, 9 (8.8%) tienen primaria completa, 8 (7.8%) tienen primaria incompleta, 8 (7.8%) tienen profesional completo, 6 (5.9%) tienen técnico/tecnólogo incompleto, 4 (3.9%) tiene post grado completo, 1 (1%) tienen profesional incompleto.

Estado civil



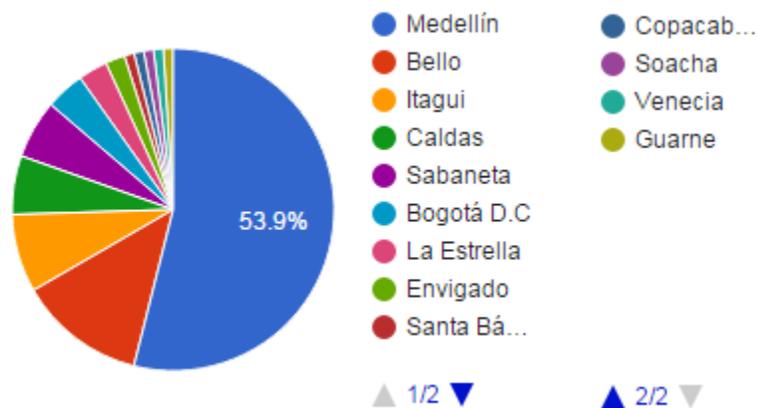
De las 102 personas que realizaron la batería 1 (1%) son divorciado(a), 45 (44.1%) viven en unión libre, 27 (36.5%) son soltero(a), 24 (23.5%) son casado(a), 3 (2.9%) son separado(a), 2 (2%) tienen son viudo(a), 1 (1%) son divorciado (a).

Personas a cargo



De las 102 personas que realizaron la batería 29 (28.4%) tienen 3 personas a cargo, 25 (24.5%) tiene 2 personas, 22 (21.6%) tienen 1 persona a cargo, 11 (10.8%) tienen 4 personas a cargo, 8 (7.8%) no tienen personas a cargo, 6 (5.9%) tienen 5 personas a cargo, 1 (1%) tienen 7 personas a cargo.

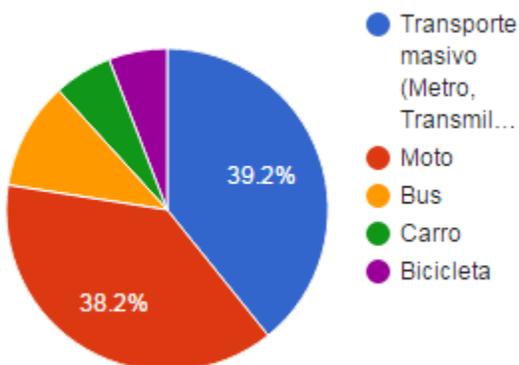
Ciudad residencia



De las 102 personas que realizaron la batería 55 (53.9%) viven en Medellín, 13 (12.7%) viven en Bello, 8 (7.8%) viven en Itagüí, 6 (5.9%) viven en Caldas, 6 (5.9%) viven en Sabaneta, 4 (3.9%) viven en Bogotá 3 (2.9%) viven en la estrella, 2 (2%) viven en Envigado, 1 (1%) viven

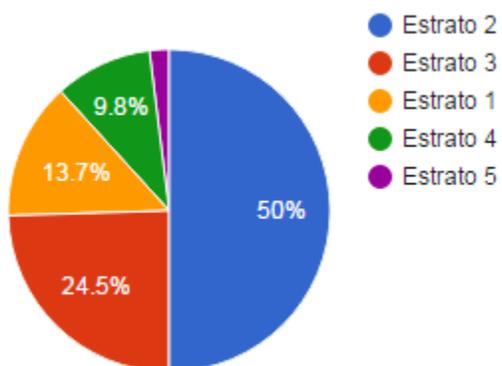
en Santa Bárbara, 1 (1%) viven en Copacabana, 1 (1%) viven en Soacha, 1 (1%) vive en Venecia, 1 (1%) vive en Guarne.

Medio de transporte

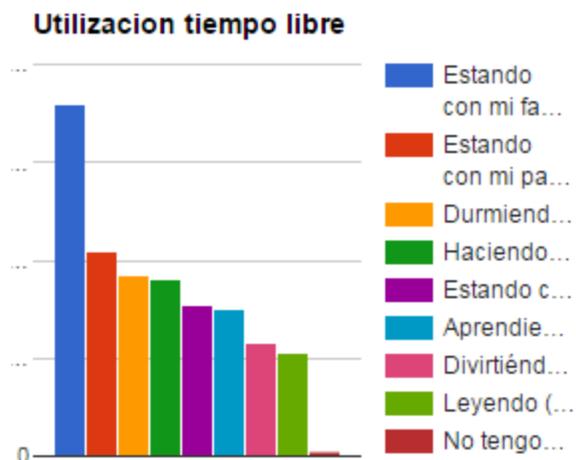


De las 102 personas que realizaron la batería 40 (39.2%) utilizan transporte masivo 39(38,2%) utilizan moto, 11(10.8%) utilizan Bus, 6 (5.9%) utilizan Carro, 6 (5.9%) utilizan bicicleta.

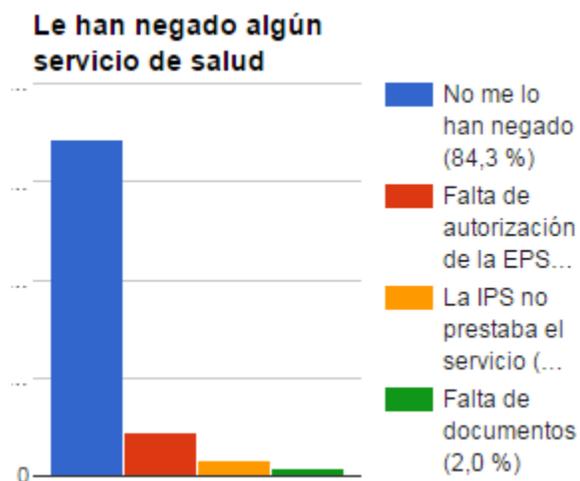
Estrato



De las 102 personas que realizaron la batería 51(50%) son estrato 2, 25(24.5%) son estrato 3, 14 (13.7%) son estrato 1, 10 (9.8%) son estrato 4, 2 (2%) son estrato 5.



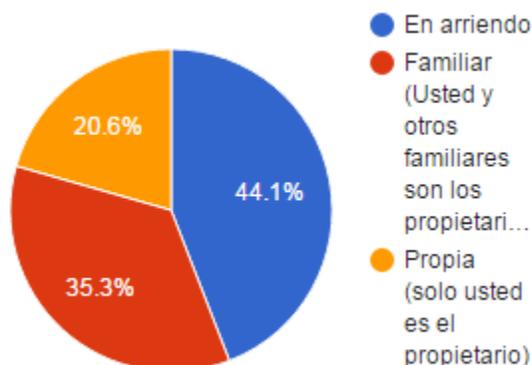
De las 102 personas que realizaron la batería 72 (70.6%) estando con la familia, 42 (41.2%) estando con mi pareja, 37 (36.3%) durmiendo, 36 (35.3%) haciendo deporte, 31 (30.4%) estando con mis amigos, 30(29.4%) aprendiendo nuevas cosas, 23 (22.5%) divirtiéndome, 21 (20.6%) leyendo.



De las 102 personas que realizaron la batería 86 (84.3%) no se lo han negado, 11 (10.8%) falta de autorización de la EPS, 4 (3.9%) la IPS no prestaba el servicio, 2(2%) falta de documentos.

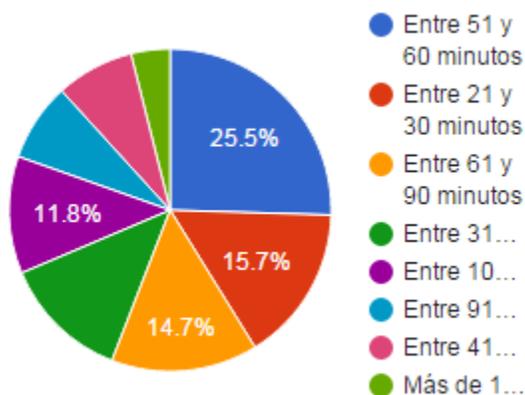
Características Extralaboral

Tipo de vivienda



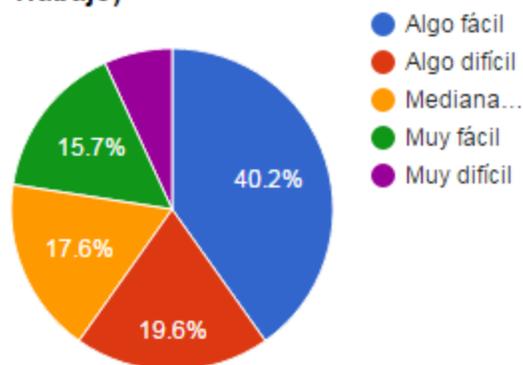
De 102 personas que realizaron la batería: 45 (44.1%) En arriendo, 36 (35.3%) Familiar, 21 (20.6) Propia.

Tiempo de desplazamiento



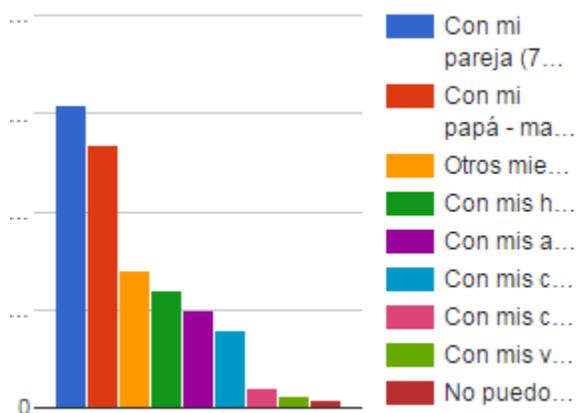
De 102 personas que realizaron la batería: 26 (25.5%) Entre 51 y 60 minutos, 16 (15.7) Entre 21 y 30 minutos, 15 (14.7) Entre 61 y 90 minutos, 13 (12.79) Entre 31 y 40 minutos, 12 (11.8) Entre 10 y 20 minutos, 8 (7.8%) Entre 91 y 120 minutos, 8 (7.8) Entre 41 y 50 minutos, 4 (3.9%) más de 120 minutos.

Facilidad de desplazamiento (Casa - Trabajo)



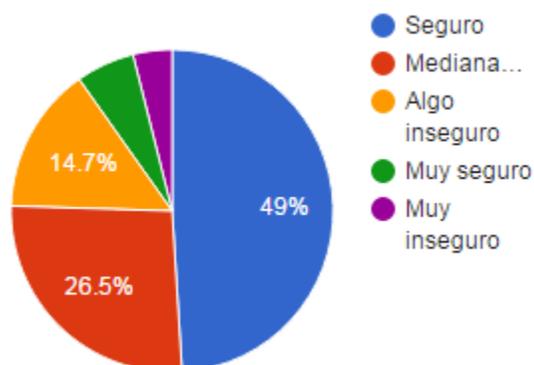
De 102 personas que realizaron la batería: 41 (40.2%) Algo fácil, 20 (19.6%) Algo difícil, 18 (17.6%) Medianamente difícil, 16 (15.7%) Muy fácil, 7 (6.9%) Muy difícil.

Redes de apoyo social



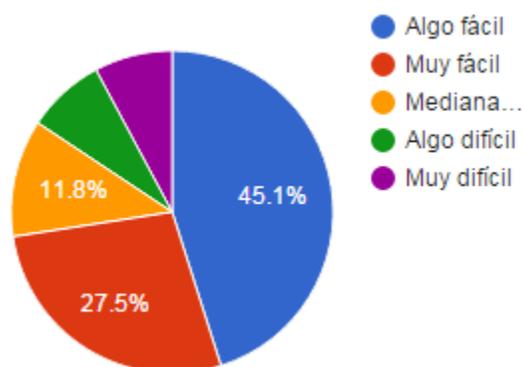
De 102 personas que realizaron la batería: 77 (75.5%) Con mi pareja, 67 (65.7%) Con mi papá – mamá, 35 (34.3%) Otros miembros de mi familia, 30 (29.4%) con mis hijos, 25 (24.5%) Con mis amigos, 20 (19,6%) Con mis compañeros de trabajo, 5 (4.9%) Con mis compañeros de estudio, 3 (2.9%) Con mis vecinos, 2 (2.0) No puedo contar con nadie.

Características de la vivienda



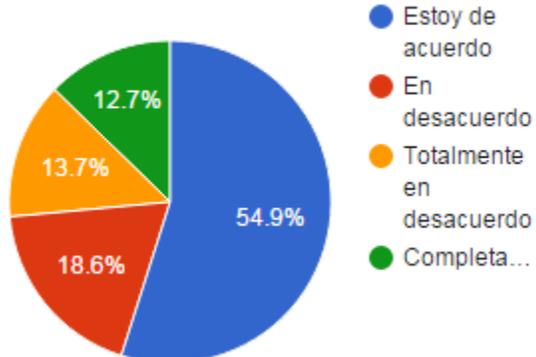
De 102 personas que realizaron la batería: 50 (49%) Seguro, 27 (26.5%) Medianamente seguro, 15 (14.7%) Algo inseguro, 6 (5.9%) Muy seguro, 4 (3.9%) Muy insegura.

Acceso a servicios de salud

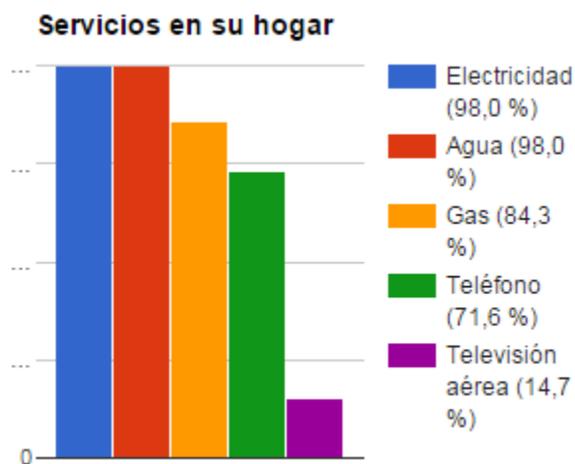


De 102 personas que realizaron la batería: 46 (45.1%) Algo fácil, 28 (27.5%) Muy fácil, 12 (11.8%) Medianamente difícil, 8 (7.8%) Algo difícil, 8 (7.8%) Muy difícil.

Ha recibido la atención requerida (salud)



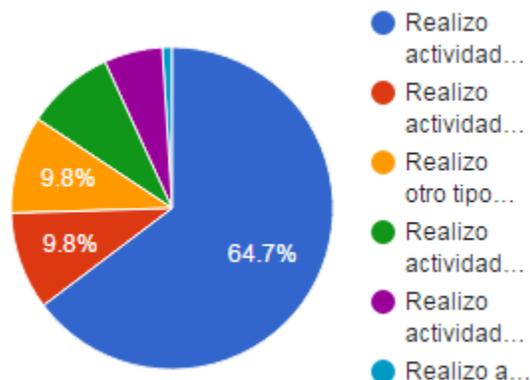
De 102 personas que realizaron la batería: 56 (54.9%) Estoy de acuerdo, 19 (18.6%) En desacuerdo, 14 (13.7%) Totalmente en desacuerdo, 13 (12.7%) Completamente de acuerdo.



De 102 personas que realizaron la batería: 100 (98,0 %) Electricidad, 100 (98,0%) Agua, 86 (84,3%) Gas, 73 (71,6 %) Teléfono, 15 (14,7%) Televisión aérea.

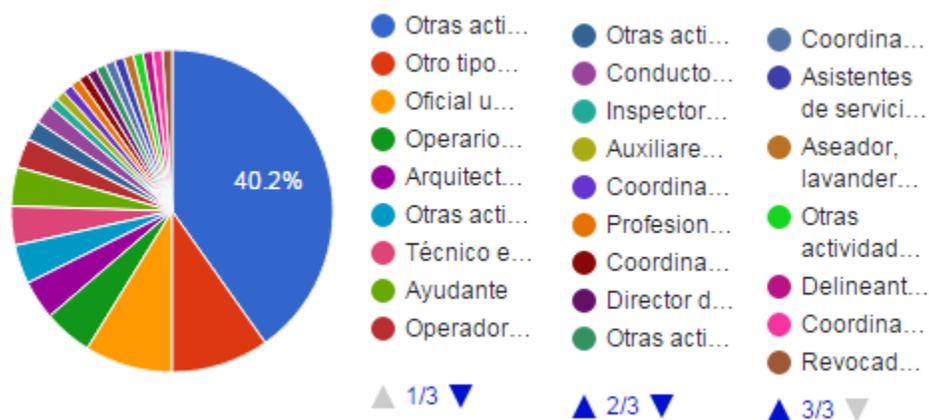
Características ocupacionales:

Ocupacion



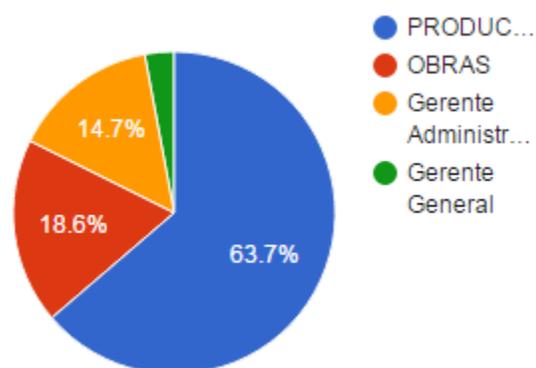
De 102 personas que realizaron la batería: 66 (64.7%) Realizó actividades de tipo operativo, 10 (9.8%) Realizó actividades técnicas, 10 (9.8%) Realizó otro tipo de actividades, 9 (8.8%) Realizó actividades directivas de jefatura, coordinación o similares, 6 (5.9%) Realizó actividades profesionales, científicas, intelectuales o similares, 1 (1%) Realizó actividades de ventas, presentación de servicios o similares.

Sub ocupacion



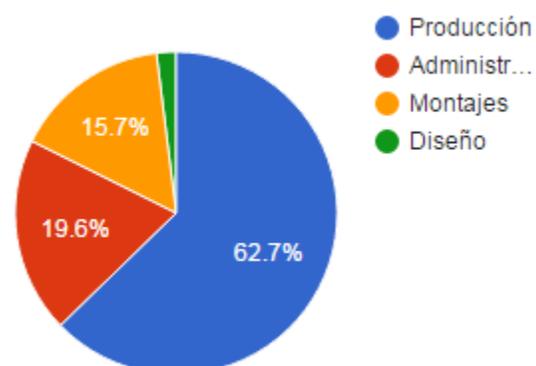
De 102 personas que realizaron la batería: 41 (40.2%) Realizó actividades de tipo operativo, 10 (9.8%) Realizó otro tipo de actividades, 9 (8.8%) Oficial u operario de la construcción, 5 (4.9%) Operaciones de la metalurgia y afines, 4 (3.9%) Arquitecto ingeniero y afines, 4 (3.9%) Otras actividades directivas, de jefatura, coordinación o similares, 4 (3.9%) Técnico en mecánica y construcción mecánica, 4 (3.9%) Ayudante, 3 (2.9%) Operador de máquinas y ensambladores, 2 (2%) Otras actividades técnicas, 2 (2%) Conductor de vehículo y/o operador de equipos pesados móviles, 1 (1%) Inspectores de obras, seguridad y salud y control de calidad, 1 (1%) Auxiliares contables, estadísticos, administrativos y afines, 1 (1%) Coordinador o supervisor de producción u operaciones, 1 (1%) Profesional en administración y organización de empresas, 1 (1%) Coordinador o supervisor de personal o relaciones laborales, 1 (1%) Director de personal o relaciones laborales, 1 (1%) Ventas, prestación de servicios o similares, 1 (1%) Coordinador o supervisor de servicios sociales, educación y/o salud, 1 (1%) Asistentes de servicios financieros, contables y afines, 1 (1%) Aseador, lavadero, planchador, 1 (1%) Otras actividades profesionales, científicas, intelectuales o similares, 1 (1%) Delineante y dibujante técnico, 1 (1%) Delineante y dibujante técnico, 1 (1%) Coordinador o supervisor de abastecimiento y distribución, 1 (1%) Revocador, pintor, limpiador y afines.

Gerencia proceso



De 102 personas que realizaron la batería: 65 (63.7%) corresponden a producción, 19 (18.6%) corresponden a Obra, 15 (14.7%) Gerente administrativo, 3 (2.9%) Gerente general.

Equipo



De 102 personas que realizaron la batería: 64 (62.7%) Producción, 20 (19.6%) Administrativo, 16 (15.7%) montajes, 2 (2%) Diseño.

CARGO



De 102 personas que realizaron la batería: 8 (7.8%) corresponden a Ayudante 2, 5 (4.9%) Operador de máquina CNC 2, 4 (3.9 %) Armador 3, 4 (3.9%) Soldador 3, 4 (3.9%) Auxiliar de planta 1, 3 (2.9%) Armador 4, 3 (2.9%) Ofical de montaje 3, 3 (2.9%) Montador de obra, 3 (2.9%) Soldador 4, 3 (2.9%) Armador 1, 2 (2%) Oficial de corte 1, 2 (2%) Soldador 1, 2 (2%) Oficios Varios, 2 (2%) Almacenista, 2 (2%) Auxiliar de Mantenimiento 2, 2 (2%) Auxiliar de Mantenimiento 2, 2 (2%) Supervisor, 2 (2%) Tecnólogo en Mantenimiento 1, 2 (2%) Soldador de Obra 1(Bogotá), 2 (2%) Operador de Puente Grúa 1, 2 (2%) Inspector de Calidad, 2 (2%) Operador de Máquina CNC 1, 2 (2%) Soldador 2, 2 (2%) Ayudante de Montaje 4, 2 (2%) Oficial de Montaje 1, 2 (2%) Operador de Puente Grúa 2, 1(1%) Ingeniero de Producción, 1 (1%) Ayudante 3, 1 (1%) Inspector Sisoma, 1 (1%) Soldador de Obra 2 (Bogotá), 1 (1%) Ingeniero de

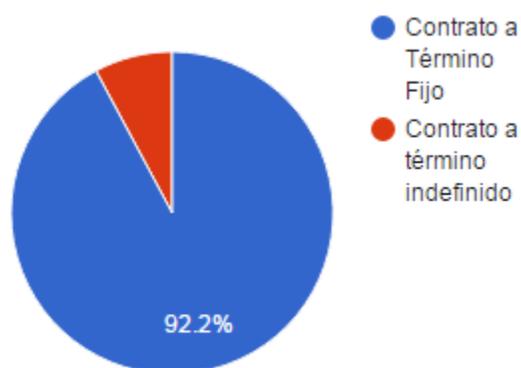
Montaje 1, 1 (1%) Secretaria de Gerencia, 1 (1%) Jefe de Mantenimiento, 1 (1%) Asistente Administrativa, 1 (1%) Coordinador de Costos 1 (1%) Oficial de Pintura 1, 1 (1%) Digitadora 1, 1 (1%) Inspectora Sisoma-Líder de Calidad, 1 (1%) Inspectora Sisoma-Líder de Calidad, 1 (1%) Auxiliar de Producción, 1 (1%) Ingeniero de Calidad, 1 (1%) Oficial de Pintura 2, 1 (1%) Operador de Puente Grúa 3, 1 (1%) Coordinadora Departamento Contabilidad, 1 (1%) Auxiliar de Almacén, 1 (1%) Director Departamento Recursos Humanos, 1 (1%) Digitadora 2, 1 (1%) Recepcionista, 1 (1%) Conductor de Almacén, 1 (1%) Ingeniera de Ventas, 1 (1%) Dibujante de Diseño, 1 (1%) Auxiliar de Personal, 1 (1%) Directora Departamento Compras.

Modalidad de pago



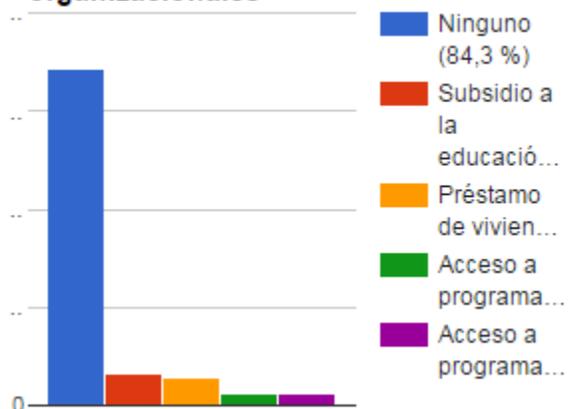
De las 102 personas 102(100%) dicen que el pago es fijo.

Modalidad de contratacion



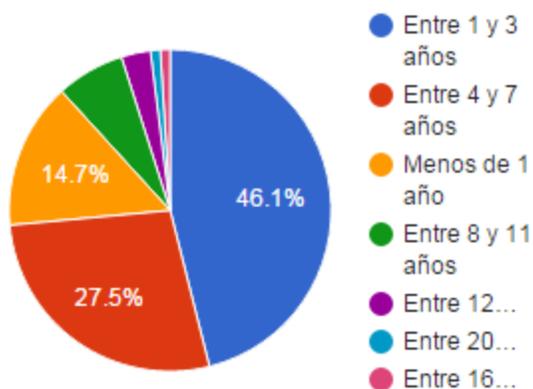
De las 102 personas que realizaron la batería 94 (92.2%) tienen contrato a término fijo, 8 (7.8%) tienen contrato a término indefinido.

Beneficios organizacionales



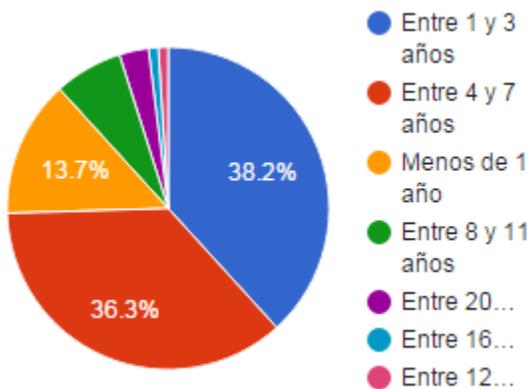
De las 102 personas que realizaron la batería 86(84.3%) no tienen beneficios organizacionales, 8 (7.8%) subsidios a la educación, 7 (6.9%) prestamos de vivienda, 3 (2.9%) acceso a programas de deporte, 3 (2.9%) acceso a programas de recreación.

Antigüedad cargo



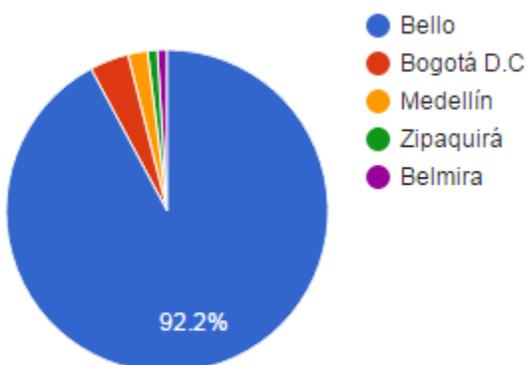
De las 102 personas que realizaron la batería: 47 (46.1%) entre 1 y 3 años, 28 (27.5%) entre 4 y 7 años, 15 (14.7%) menos de 1 año, 7 (6.9%) entre 8 y 11 años, 3 (2.9%) entre 12 y 15 años, 1 (1%) entre 20 y 23 años, 1 (1%) entre 16 y 19 años.

Antigüedad en la empresa



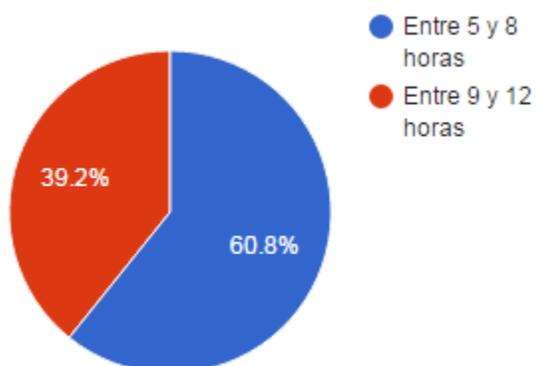
De 102 personas que realizaron la batería: 39 (38.2%) Entre 1 y 3 años, 37 (36.3%) Entre 4 y 7 años, 14 (13.7%) Menos de 1 año, 7 (6.9%) Entre 8 y 11 años, 3 (2.9%) Entre 20 y 23 años, 1 (1%) Entre 16 y 19 años, 1 (1%) Entre 12 y 15 años.

Lugar de trabajo

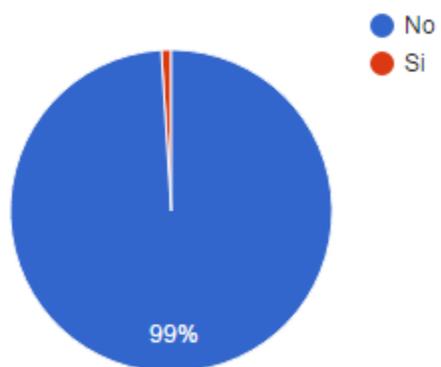


De 102 personas que realizaron la batería: 94 (92.2%) Bello, 4 (3.9%) Bogotá D.C. 2 (2%) Medellín, 1 (1%) Zipaquirá, 1 (1%) Belmira.

Horas de trabajo



De 102 personas que realizaron la batería: 62 (60.8%) Entre 5 y 8 horas, 40 (39.2%) Entre 9 y 12 horas

Doble trabajo

De 102 personas que realizaron la batería: 101 (99%) No, 1 (1%) Sí.

Mapa de colores

Factores de Riesgo	Dependencias		
	ADMINISTRATIVO	PRODUCCIÓN	OBRA
INTRALABORAL			
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

De acuerdo al análisis de los resultados arrojados en la batería de riesgo psicosocial de la ARL Sura, se puede evidenciar que ninguna de las variables puntuó muy alto, por lo tanto solo es necesario intervenir a corto plazo las que dan una marcación alta y las áreas que arrojaron esta información son las siguientes:

Área Administrativa:

- Apoyo Social Global
- Retroalimentación del desempeño
- Apoyo del jefe o supervisor
- Apoyo de compañeros
- Recompensa

Área de Producción:

- Demanda Global
- Demanda física
- Demanda medio ambiental
- Retroalimentación del desempeño
- Apoyo del jefe o supervisor

Área de Obra:

- Desequilibrio esfuerzo-recompensa
- Demanda Global
- Demandas psicologías del trabajo
- Demanda física
- Esfuerzo extrínseco
- Demanda medio ambiental
- Jornada de trabajo
- Apoyo del jefe o supervisor.

7. DISCUSIÓN

Ante la pregunta de investigación planteada: ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial a nivel individual, intralaboral y extralaboral en los empleados de la empresa Industrias del Hierro S.A.?, se aplicó la batería de riesgo psicosocial de la ARL Sura a 102 colaboradores de la empresa y posteriormente se realizó un análisis detallado de los resultados arrojados, donde las variables que puntuaron alto y muy alto (Apoyo de compañeros, Apoyo del jefe o supervisor, Apoyo Social Global, Demanda física, Demanda Global, Demanda medio ambiental, Demandas psicologías del trabajo, Desequilibrio esfuerzo-recompensa, Esfuerzo extrínseco, Jornada de trabajo, Recompensa y Retroalimentación del desempeño) se deben intervenir.

Teniendo en cuenta las teorías aplicadas y los diferentes autores en los cuales se basó esta investigación; como por ejemplo la ley 2646 implementada por el ministerio de la protección social en el 2008, Bernardo Moreno, Robbins, Chiavenato, la OIT, entre otros; los cuales confirman la importancia y la responsabilidad que tiene cada empresa de identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear la exposición que se tiene a factores de riesgo psicosocial presentes en el trabajo; dándole prioridad a velar por un entorno de trabajo saludable; tanto para el empleador como para el empleado; de acuerdo a esto, se reconoce la necesidad de tomar las medidas pertinentes para intervenir de manera adecuada los factores de riesgo psicosocial en la empresa Industria del Hierro S.A.; como finalidad a través de la implementación de un programa que promueva en los empleados un adecuado bienestar laboral.

Factores como ambiente de trabajo, manejo de relaciones interpersonales, trabajo en grupo, bienestar laboral, reconocimiento por parte de los jefes a los subalternos, entre otros, hacen parte de los factores de riesgo intralaboral, que son los que afectan de manera más directa y masiva a una empresa.

Igualmente, los aspectos a nivel extralaborales pueden llegar a afectar los procesos en la organización. Las largas jornadas laborales hacen que las personas tengan menos tiempo para compartir con su familia o para realizar actividades que les permitan salir de la rutina y poder tener espacios para compartir con el otro, lo cual incide en su calidad de vida y en la satisfacción percibida con su labor.

A nivel individual, se puede visualizar como las condiciones de vida de la persona su salud tanto física como mental puede llegar a ser un aspecto fundamental para el desempeño en las actividades propuestas a realizar en la empresa.

Se evidencia que las variables a intervenir, son factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral; pues afectan directamente el proceso de la productividad a nivel de grupo. Sin embargo, las variables a nivel extralaboral e individual no pueden ser descartadas, y que deben ser intervenidas de forma individual con el acompañamiento tanto por parte de la ARL Sura, como de un profesional de la empresa que haga seguimiento a los riesgos externos e individuales que puedan afectar el proceso productivo y de convivencia en la compañía.

En este caso, las muestras recolectadas gracias a la batería de la ARL Sura, permitieron identificar de forma detallada los factores de riesgo psicosocial a nivel individual, intralaboral y extralaboral en los empleados de la empresa Industrias del Hierro S.A.; determinar y analizar cuáles son los que están afectando a la empresa, en que prioridad deben de ser intervenidos, y hacer recomendaciones para la planeación y acción pertinentes.

Se destaca la necesidad que tienen las empresas desde la seguridad y salud en el trabajo, y el aporte que le hace la psicología organizacional, realizando medición para la identificación de los Factores de Riesgo Intralaborales y Psicosociales, cuyos resultados permiten intervenciones más eficaces que pueden mitigar o extinguir los riesgos identificados que afectan directamente el proceso de productividad.

De acuerdo al análisis de los resultados podemos concluir que el apoyo del jefe o supervisor es de vital importancia para el desarrollo de las actividades de cada empleado; de igual manera, las variables que deben ser intervenidas a nivel general y para el mejoramiento del desempeño son las intralaborales, por ser las que afectan directamente el rendimiento y las relaciones al interior de la empresa; las variables extralaborales e individuales son aspectos que se manejan de manera individual o en pequeños grupos con el acompañamiento de un psicólogo; las variables Intralaborales se intervienen con el fin de que las condiciones laborales repercutan en mejores resultados para la salud física, mental y en el bienestar tanto del empleado como de la empresa.

8. 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 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.

9. 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 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.

10. REFERENCIAS

- Abello, Á. & Lozano, D. (2013) *Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral* (Tesis de maestría en administración de salud) Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/20888400-2013.pdf?sequence=1>
- Anzola, M. O. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Colombia: Editorial Universidad externado de Colombia.
- Anónimo. *Características de la vivienda y el hogar*. (s.f.) Recuperado de <http://siteresources.worldbank.org/INTLSMS/Resources/3358986-1181743055198/3877319-1190216139500/Capitulo1-6.pdf>
- Aranda, C., Pando, M., Salazar, J., Torres, T., Aldrete, M. & Pérez, M. (2004). *Factores psicosociales laborales y síndrome de Burnout en médicos del primer nivel de atención*. Red de revistas científicas de América latina y el Caribe, España y Portugal sistema de información científica. Investigación en Salud. VI (1). México. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14260106>
- Arzamendia, G. (s.f.) *Clima organizacional, definición de clima organizacional*. Recuperado de www.academia.edu/

- Blanch, J. Garrido, J. & Uribe, A. *Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral* (2011) Acta Colombiana de Psicología 14 (2): pp. 27-34. Recuperado de http://portalweb.ucatolica.edu.co/easyWeb2/files/23_7745_v14n2-art2.pdf
- Brunet, L. (1999) *El Clima de Trabajo en las Organizaciones Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias*. México: Editorial Trillas.
- Cabrera, G. (1996) *Apuntes de Cátedra, Comportamiento Organizacional. Universidad Central de Chile*. Recuperado de <http://www.uel.br/ccb/psicologia/revista/oclima.htm>
- Carvajal, M. & Ramírez, V. (2011). *Análisis del riesgo psicosocial en los trabajadores de la corporación sirviendo con amor en la ciudad de Pereira bajo el enfoque de gestión de riesgo ocupacional*. Recuperado de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/2577/1/6136286132C331.pdf>
- Castillo, A. (2014) *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en algunas empresas de producción del centro occidente de Colombia. Dimensión: oportunidades de desarrollo, uso de habilidades y destrezas y dominio: recompensa* Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co/pdf>
- Chiavenato, I. (1999) *Administración de recursos humanos (5ª edición)*. México: Editorial McGraw Hill.

Colseguros, ARP. (1998) Riesgos psicosociales. Programa de autoformación en salud ocupacional. Módulo 5. Folleto.

Confederación de empresarios de Málaga. (2009) *Guía de riesgos de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales UGT Andalucía Recuperado de http://www.cemmalaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf

Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa Aragonesa (CEPYME/ARAGON) (2012) *Experiencia Práctica en Prevención de Riesgos Psicosociales*. Recuperado de <http://www.conectapyme.com/documentacion/Prevencion/2012-02.pdf>

Concha, Á. & Velandia, E. (2011), *El Sistema General de Riesgos Profesionales. Seguros de personas y seguridad social*. Recuperado de <http://www.fasecolda.com/pdf>

DANE (s.f.) Geo estadística-Estratificación. Recuperado de https://www.dane.gov.co/files/geoestadistica/Preguntas_frecuentes_estratificacion.pdf

Derefamilia. (s.f.) *Los Conceptos Familiares*. Recuperado de <https://derefamilia.wordpress.com/concepto-de-vinculo/>

- Dessler, G. (1979). *Organización y Administración*. México: Prentice-Hall. Recuperado de <http://www.septien.edu.mx/septien/maestria/df11/materias/planeacionydirecciondeempresasA/organizacion%20y%20admon.pdf>
- Díaz, E., Echeverri, L., Ramírez, G., & Ramírez, M. (2010). *Diagnóstico del riesgo psicosocial, en trabajadores del área de la salud*. Recuperado de http://bdigital.ces.edu.co:8080/dspace/bitstream/123456789/1002/1/DIagnostico_riesgo.pdf
- Escobar A, Silva J. Bolívar, D. & Londoño, Y. (2011) *Identificación de factores de riesgo psicosocial en una empresa comercializadora internacional de productos agrícolas*. Medellín: Universidad San Buenaventura.
- Ferrell, O., Hirt, G., Ramos, L., Adriaenséns, M., & Flores, M. (2004) *Introducción a los Negocios en un Mundo Cambiante (4ª edición)*. México: Mc Graw-Hill Interamericana.
- García, Carlos. (s.f.) Mercado Trabajo. Recuperado de http://www3.uah.es/carlos_garcia/Docencia/MercadoTrabajo/Capitulo3.pdf
- González, Y. (2013) *Importancia de la Identificación y Medición de los Factores de Riesgo Psicosocial en las Empresas*. Recuperado de <http://repository.udem.edu.co/handle/11407/117>

Gómez, P., Hernández, J., & Méndez, M. (2013) *Factores de riesgo psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería*. Ciencia & Trabajo.

vol.16 no.49. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492014000100003&script=sci_arttext#top

Gómez, L. (2011). *Identificación de los factores de riesgo psicosociales en las unidades académicas administrativas de la universidad industrial de Santander*. Recuperado de http://repository.upb.edu.co:8080/jspui/bitstream/123456789/1654/1/digital_21107.pdf

Henao, F. (2007) *Lección 2: Historia de la Salud Ocupacional en Colombia*.

Recuperado de

http://datateca.unad.edu.co/contenidos/102505/102505_Primeria_Unidad_Actualizada/lec_cin_2_historia_de_la_salud_ocupacional_en_colombia.html

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*.

México: McGraw Hill.

Holmes, T. & Rahe, R. (1967) *El reajuste social escala del estrés*. *Journal of Psychosomatic Research*. 11 (2) 213-218.

Lizarazo, C., Fajardo, J., Berrio, S. & Quintana, L. (s.f.). *Breve historia de la salud ocupacional en Colombia*.

Liderazgo Empresarial. (s.f.) Recuperado de

<http://liderazgo.euroresidentes.com/2013/10/liderazgo-empresarial.html>

Méndez, C. (2006), *Clima organizacional en Colombia*. Bogotá: Universidad del Rosario

Meseguer, M., Soler, M., García-Izquierdo, M., Sáez, M. & Sánchez, M. (2006)

Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing.

Psicothema. 19 (2). Recuperado de file:///C:/Users/personal/Downloads/8570-14273-1-

PB.pdf

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/>

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

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

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/>

Moreno, B. & Universidad Autónoma de Madrid (2010) *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.pdf](http://www.researchgate.net/profile/Bernardo_Moreno-)

Moreno, B. (2011) *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales Medicina y seguridad en el trabajo*. Volumen 57. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002

Múnera, M., Sáenz, M. & Cardona, D. (2011) Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cesm/v27n2/v27n2a04.pdf>

Neffa, J., Cesana, M., Lac, N. & Gatti, C. (2014). *Riesgos psicosociales en el trabajo*. Recuperado de <http://www.aacademica.com/iii.jornadas.nacionales.sobre.estudios.regionales.y.mercados.de.trabajo/62.pdf>

Nieto, H. & Hospital P. Piñero. *Salud Laboral: La salud de los trabajadores de la Salud*. (s.f.) Recuperado de http://www.fmed.uba.ar/depto/sal_seg/la_salud_de_los_trabajadores_de_la_salud.pdf

- OIT. Empresa Internacional del Trabajo. (1984) *La empresa del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. Ginebra. OIT Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- 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.
- Ouchi, W. (1982). *Teoría Z: Cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés*. Bogotá: Norma Rentería.
- Valencia, J., Fernández, E., Tenjo M., & Uribe, A. (2009) Identificación de factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción. *Revista diversitas - perspectivas en psicología* 5 (1).
- Pedrozo, C. (2010) *Identificación de factores de riesgo psicosocial en empleados pertenecientes a la planta de proceso de Girón de la empresa Pimpollo S.A.* Recuperado de http://repository.upb.edu.co:8080/jspui/bitstream/123456789/946/1/digital_19665.pdf
- Peiró, J. (2004) *El Sistema de Trabajo y sus Implicaciones para La Prevención de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Recuperado de http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/V3N204_sistema_trabajo.pdf

- Peláez, S. & Cuellar, S. (2014) *Identificación de los factores de riesgo psicosociales, intralaborales, en los trabajadores de la fundación Sofía, de la ciudad de Manizales*. Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1271/Trabajo%20de%20Susana.pdf?sequence=1>
- Robbins, P. (1999) *Comportamiento Organizacional (8ª edición)*. México: Prentice Hall.
- Robbins, P. (2004). *Comportamiento organizacional (10ª edición)*. México: Pearson Educación.
- Salanova, M. (2002) *¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo?* Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2002/20/seccionTecTextComp11.pdf
- Sarmiento, M. (2012) *Factores de riesgo psicosocial Intralaboral: Diagnóstico En Personal Terapéutico Asistencial*. (Especialización En Gestión Salud Pública Y Seguridad Social.) Universidad EAN, Bogotá. Recuperado de <http://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/3185/SarmientoMaria2012.pdf?sequence=4>
- Selam, N. (s.f.) *Cómo un sistema de recompensas a los empleados promueve el desempeño organizacional*. Recuperado de http://www.ehowenespanol.com/sistema-recompensas-empleados-promueve-desempeno-organizacional-info_187366/

Serrano, E. (2003) *Economía de la Familia: Una Aplicación Empírica del Modelo Unitario Para Colombia*. 22 (38) Bogotá Recuperado de

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-47722003000100007&script=sci_arttext

Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica*. Barcelona: Plaza & Janes Editores.

Sena. (2014). *Resultados diagnóstico factor de riesgo psicosocial*. Centro de formación en diseño, confección y moda divulgación. Recuperado de
[file:///C:/Users/user/Downloads/resultados%20riesgo%20psicosocial%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/resultados%20riesgo%20psicosocial%20(1).pdf)

Sierra, Y., Jaime, G, & Medina, S, (2005). *Clima laboral como factor de riesgo psicosocial: Una revisión conceptual* [Tesis de grado]. Bogotá: Universidad El Bosque.

Zúñiga, G. (2004) *Salud ocupacional y sistema general de riesgos profesionales en Colombia*, Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/salud-ocupacional-sistema-general-riesgos-profesionales-colombia/>

UNAB. Salud Ocupacional. (s.f.) Recuperado de

http://unab.edupol.com.co/pluginfile.php/9169/mod_resource/content/1/Unidad_3_Salud%20Ocupacional.pdf

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, 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.

Woodward, Spanish. Características personales. Recuperado de

<http://www.spanish.cl/Vocabulary/Notes/Caracteristicas-Personales.htm>

11. ANEXOS

Anexo A. Carta de solicitud para la investigación a la empresa Industrias del Hierro S.A., por parte de las investigadoras.

Anexo B. Carta de autorización de la Empresa Industrias del Hierro S.A. para la investigación, a las investigadoras de esta investigación.

Anexos C. Consentimiento informado a los empleados de la empresa Industrias del Hierro S.A. para la realización de la batería, tomado de la batería de Riesgo Psicosocial. (BRP)

Anexo A. Carta de solicitud para la investigación a la empresa Industrias del Hierro S.A., por parte de las investigadoras.

Bello, 18 de Agosto de 2015

Señores
INDUSTRIAS DEL HIERRO S.A
Ciudad

Cordial Saludo

En vista de la necesidad de identificar los Factores de Riesgo Psicosocial en la empresa Industrias del Hierro S.A.; y con el fin de dar cumplimiento a los requerimientos éticos y legales asociados a la resolución del Ministerio de la Protección Social 2646 de 2008 y la resolución del Ministerio del Trabajo 1443 de 2014; en las cuales se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición de Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de patologías causadas por el estrés ocupacional posterior a esto, la prevención de los riesgos laborales para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Por lo anterior, solicitamos la autorización de la empresa Industrias del Hierro S.A. para realizar la investigación de nuestro trabajo de grado; que tiene como tema la evaluación de los Factores de Riesgo Psicosociales en el ámbito Organizacional.

Queremos enfatizar que el resultado de esta investigación; solo traerá beneficios a la compañía; y la información adquirida, será de total confidencialidad y solo tendrá fines académicos.

Agradeciendo su atención:

Cristina Múnera
Cristina Múnera

Karen Palacio
Karen Palacio

NATHALY ARISTIZÁBAL
Nathaly Aristizabal

Anexo B. Carta de autorización de la Empresa Industrias del Hierro S.A. para la investigación, a las investigadoras de esta investigación.



Bello, Agosto 18 de 2015.

Señores
Institución Universitaria de Envigado
ATEN. COMITÉ DE PRÁCTICAS Y TRABAJO DE GRADO
E.S.M

Asunto: Autorización para la elaboración del proyecto de investigación

Cordial Saludo,

Por medio del presente oficio, la directora del departamento de Recursos Humanos LUZ JULIETH LEON CASTAÑEDA identificada con cedula de ciudadanía número 41.895.758 y la Gerente Administrativa MARTHA LIA AGUDELO RAMÍREZ, identificada con cedula de ciudadanía número 32.481.902 actuando en calidad de representantes de la empresa INDUSTRIAS DEL HIERRO S.A.; damos plena autorización a las estudiantes Cristina Múnera, Karen Palacio y Nathaly Aristizabal, para la elaboración del trabajo de investigación sobre los Factores de Riesgo Psicosocial en el ámbito laboral; y que tiene como finalidad, mejorar la seguridad y la salud en el trabajo.

Es importante resaltar, que previo a esta autorización, fueron expuestos los fines netamente académicos que conllevan a esta investigación; además, del manejo confidencial de la información.

Atentamente,


LUZ JULIETH LEON CASTAÑEDA
Directora Dpto. Recursos Humanos


MARTHA LIA AGUDELO RAMÍREZ
Gerente Administrativa

PLANTA Y OFICINA MATRIZ
Carrera 52 No 44 - 21 Bodega 115 - Parque Industrial Santa Ana
Bello - Antioquia - Conmutador: (574) 444 57 02 - Fax: (574) 444 57 02 ext. 102
E-mail: inhierro@inhierro.com / inhierro@inhierro.com.co / Web: www.inhierro.com.co

CENTRO DE NEGOCIOS BOGOTÁ
Calle 71 No 29 - 25 Barrio La Merced Norte Tel:(571) 250 86 50

Anexos C. Consentimiento informado a los empleados de la empresa Industrias del Hierro S.A. para la realización de la batería, tomado de la batería de Riesgo Psicosocial. (BRP)

Batería de Riesgo Psicosocial

Página 1 / 39

Batería de Riesgo Psicosocial (BRP)

¿Cuál es su documento de identidad?	
-------------------------------------	--

Nombre: ¿Cuál es su nombre completo?	
--------------------------------------	--

A continuación se describen las condiciones bajo las cuales se realiza la evaluación de los Factores de Riesgo Psicosociales Laborales:

- La participación en el diagnóstico es voluntaria, ninguna empresa podrá obligar a sus trabajadores a participar si estos no desean hacerlo. Usted podrá retirarse del proceso en cualquier momento.
- Esta evaluación forma parte de las actividades del programa de Salud Ocupacional de la empresa, para dar cumplimiento a lo establecido en la resolución 2646 de 2008.
- La evaluación consiste en la aplicación de cuestionarios donde se realizarán algunas preguntas sobre su trabajo, vida, salud y estrés.
- La información recolectada ayudará su empresa a tomar mejores decisiones para proteger su salud.
- La información recolectada es confidencial y está sometida a reserva conforme lo establece la ley 1090 de 2006 y normas que regulan la historia clínica ocupacional.
- De acuerdo con la resolución 8430 de 1993 este procedimiento es categorizado como un procedimiento sin riesgo alguno para las condiciones biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales del evaluado.
- Si decide participar, autoriza a la empresa Prax para que conozcan sus resultados con el objetivo de calificar su prueba y generar un diagnóstico corporativo para su empresa. Estos siempre harán un uso responsable y confidencial de la información.

	Si	No
De acuerdo a las anteriores condiciones ¿Acepta participar en esta evaluación?		

Si marca la opción NO en la pregunta anterior, puede finalizar el diligenciamiento de este cuestionario y entregarlo al psicólogo(a) que esté acompañando el proceso. Si marca la opción SI continúe diligenciando el cuestionario.

Si se le dificulta responder alguna pregunta o tiene sugerencias por favor anote en un papel el número de la pregunta, al final del cuestionario encontrará una opción para registrar sus sugerencias, para nosotros son de gran utilidad.

	Si	No
Autorización Investigaciones: ¿Autoriza a la empresa Prax para que sus datos sean utilizados de forma ANÓNIMA para hacer investigación? En caso afirmativo, bajo ninguna circunstancia se revelará su identidad. Este tipo de investigación es de carácter académico, no tiene ninguna relación con su organización.		
Autorización recibir información: ¿Autoriza recibir información por parte de la empresa Prax? (No tiene fines comerciales, solo se contactaría para aspectos relacionados con la investigación o académicos)		

Correo: Correo electrónico: (Opcional)	
--	--

	Si	No
Autorización para enviar resultados: ¿Usted autoriza el envío de sus resultados a la ARL y a su empleador?		

	Masculino	Femenino
Sexo: ¿Cuál es su sexo?		

	Escriba el año en números
¿En qué año nació?	

Escolaridad: ¿Qué nivel de estudios tiene?	Marque con una X en esta columna su respuesta. Solo marque una opción
Ninguno	
Primaria Incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato Incompleto	
Bachillerato completo	
Tecnico tecnologico incompleto	
Tecnico tecnologico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar policia	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

Estado civil: ¿Cuál es su estado civil?	Marque con una X en esta columna su respuesta. Solo marque una opción
Soltero (a)	
Casado (a)	
Union libre	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	
Sacerdote Monja	

Personas a cargo: ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?	Marque con una X en esta columna su respuesta. Solo marque una opción
Ninguna	
1 persona	
2 personas	
3 personas	
4 personas	
5 personas	
6 personas	
7 personas	
8 personas	
9 personas	
10 personas	
Más de 10 personas	

	Solicite el listado de opciones disponibles
Lugar de residencia: ¿En qué municipio vive?	

Medio de transporte: ¿Qué medio (s) de transporte utiliza con mayor frecuencia para ir a su trabajo?	Marque con una X en esta columna su respuesta. Solo marque una opción
Camino	
Bicicleta	
Moto	
Bus	
Transporte Masivo (Metro, Transmilenio, MIO, etc)	
Taxi	
Carro	

Estrato: ¿En qué estrato vive?	Marque con una X en esta columna su respuesta. Solo marque una opción
Estrato 1	
Estrato 2	
Estrato 3	
Estrato 4	
Estrato 5	
Estrato 6	
Finca	
No se	

Tipo de vivienda: Su vivienda es	Marque con una X en esta columna su respuesta. Solo marque una opción
Propia (solo usted es el propietario)	
En arriendo	
Familiar (Usted y otros familiares son los propietarios)	