



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Especialización en gerencia de riesgos en el ambiente de trabajo

Caracterización de un instrumento con recomendaciones para la intervención de los factores psicosociales, en el componente extralaboral dirigido a los empleados de la empresa Teo – Farms SAS

Integrantes:

Rocío Herrada González

Amalia Peña Prieto

Diana Lucía Sánchez Guáqueta

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Especialización gerencia de riesgos seguridad y salud en el trabajo

BOGOTÁ D.C.

2017



UNIMINUTO
UNIVERSIDAD NACIONAL MINUTO DE DIOS
Educación en calidad al alcance de todos

Caracterizar un instrumento encaminado a proponer recomendaciones para la mitigación de las condiciones asociadas al componente extralaboral de los factores psicosociales en los empleados de la empresa Teo – Farms SAS

Integrantes:

Rocío Herrada González

Amalia Peña Prieto

Diana Lucía Sánchez Guáqueta

TUTOR

Wilder Alfonso Hernández Duarte

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESPECIALIZACIONES

BOGOTÁ D.C.

2017



Dedicatoria

Este proyecto está dedicado a las mujeres y hombres con grandes virtudes y capacidades, que creen en las empresas dedicadas a la floricultura, buscando en ellas un trabajo digno, justo y equitativo. Dispuestas a constituirse en una gran pieza productiva y fundamental al interior de la estructura organizacional. De igual forma a participar en la construcción de un escenario laboral favorable a través de equipos eficientes y eficaces generadores de óptimos resultados. A todos ellos mil gracias.



Agradecimientos

A quienes creyeron en nuestro proyecto y permitieron su ejecución:

Dra. Diana Acosta A, Gerente Teo – Farms SAS; a la directora de Gestión humana de Teo – Farms S.A.S: Pilar Fajardo; a la Dra. Alexandra Ortiz Bravo psicóloga, especialista en Gerencia en Salud ocupacional, y de manera especial al grupo de colaboradores que participaron y fueron parte activa de la investigación y en la aplicación de la batería.



Contenido

Contenido	v
Introducción	1
1. Problema	2
2. Objetivos	5
2.1 Objetivo general	5
2.2 Objetivos específicos	5
3. Justificación.....	5
4. Marco de Referencia	8
4.1.Marco legal.....	8
4.2. Marco investigativo.....	18
4.3. Marco Teórico	31
5. Metodología	411
6. Resultados	47
7. Conclusiones	667
8. Recomendaciones.....	678
Referencias Bibliográficas	69
Anexos	712



Lista de tablas

Tabla 1. Dimensiones extralaborales

Tabla 2. Variables sociodemográficas y ocupacionales

Tabla 3. Síntomas reveladores de la presencia de reacciones del estrés

Tabla 4. Ordenación de los pasos para llevar a cabo una intervención

Tabla 5. Presupuesto trabajo de grado

Lista de figuras

Figura 1. Estrategias de Edward De Bono

Figura 2. Posición de relajación



Resumen

La responsabilidad en toda organización es velar por la salud integral de sus trabajadores a través de los diferentes planes de trabajo, esquemas de capacitaciones y la creación de sistemas de vigilancia epidemiológica entre otros, implementados desde el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Dentro de este campo de la salud, cabe destacar la importancia y atención que merecen los Factores psicosociales debido a su gran incidencia en la población trabajadora, lo que deriva en el índice de ausentismo laboral y las incapacidades que se dan por las enfermedades de origen laboral que se puedan presentar, afectándose tanto el componente intralaboral como extralaboral.

A través de esta investigación se buscó establecer los pilares de la problemática que desencadenan los factores de Riesgo Psicosocial en la empresa Teo – Farms SAS e inciden en el deterioro de la salud de los trabajadores por la aparición del estrés. Y una vez conocida la problemática, se generaron estrategias para evitar y/o minimizar la afectación en la salud por la exposición a factores de riesgo psicosocial.



Abstract

The responsibility in every organization is to ensure the integral health of its workers through the different work plans, training schemes and the creation of epidemiological surveillance systems among others, implemented from the health and safety management system at work . Within this field of health, it is important to highlight the importance and attention that psychosocial factors deserve due to their high incidence in the working population, which leads to the rate of absenteeism from work and the disabilities that are given by Occupational diseases that may occur, affecting both the intralaboral and extra-labor component.

Through this research we sought to establish the pillars of the problem that trigger Psychosocial Risk factors in the company Teo - Farms SAS and affect the deterioration of workers' health due to the appearance of stress. And once the problem was known, strategies were generated to avoid and / or minimize the impact on health due to exposure to psychosocial risk factors.



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educar con calidad al servicio de todos

Introducción

El principal propósito de esta investigación fue identificar los factores de riesgo Psicosocial que más afectan a la población de la empresa floricultura Teo – Farms SAS y cuál es su incidencia en el ámbito laboral, familiar y social, dentro de la Organización que hoy es objeto de estudio.

Se resalta la importancia del trabajo de campo, el contacto directo con quienes son los pilares de la labor. Una población que permite conocer de cerca sus vivencias, sus problemáticas, la necesidad de ser escuchados, reconociéndolos como hombres y mujeres valientes que trabajan día a día, enfrentan problemas, alegrías, desaciertos, así como su realidad. Es de anotar que por diversos factores, muchos de ellos no cuentan con una formación académica que les permita emprender otros caminos para sobresalir y marcar la diferencia, en una sociedad tan competitiva y discriminante como lo es la actual.

Es necesario promover algunas estrategias que lleven a las buenas prácticas a través de elaboración de cartillas de carácter educativo, en un lenguaje sencillo, de fácil análisis, que parta de la realidad de las personas y puedan ser puestas en práctica en la cotidianidad.

Problema

1.1 Descripción del problema

Existen causas como el trabajo monótono y repetitivo, labores con alto nivel de stress, el trabajo bajo presión, las exigencias del trabajo, el liderazgo, la insatisfacción, la competencia, las demandas de carga mental, la influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral, la falta de tiempo para compartir en familia o sencillamente el no tener un espacio para hacer lo que más agrada, desencadenan problemas de índole psicosocial, convirtiéndose en prevalentes, pues afectan seriamente la salud de las personas y deben ser intervenidos. Al respecto la investigación llevada a cabo por la Universidad Autónoma de Madrid afirma que “toda la información de la que se dispone indica que los costes de los riesgos psicosociales son excesivamente altos, y lo que es peor, minan el desarrollo futuro de la organización, la calidad de vida de los trabajadores y la misma productividad individual y global de la empresa. Incluso desde una perspectiva rigurosamente economicista, la intervención sobre los factores de riesgos psicosociales parece necesaria debido a sus costes. Cooper, Liukkonen y Cartwright (1996) y Quick, Quick, Nelson y Hurrell (1997) han analizado algunos de los costes financieros del estrés laboral con la conclusión de la estricta conveniencia económica de intervenir disminuyéndolo. LaMontagne, Sanderson, y Cocker (2010) han mostrado recientemente las ventajas económicas de intervenir sobre el estrés laboral. Todos los datos indican los altos costes que tienen los problemas de salud laboral (Zwetsloot y Pot, 2004).”

Ante las situaciones descritas anteriormente, la Resolución 2646 de 2008 establece y define las 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. (Capítulo 1 Objeto, ámbito de aplicación y definiciones. Art 1. Objeto)

A partir de estas consideraciones es importante centrar la atención en las condiciones del entorno laboral de los trabajadores de la empresa Teo – Farms del sector floricultor, puesto que una vez analizados los resultados de la Batería Psicosocial como instrumento de detección de factores psicosociales, se observó la incidencia de algunas características del componente extralaboral tales como, el poco tiempo dedicado a la familia ya que para aumentar los ingresos familiares cubren turnos de horas extras, además de los agentes organizacionales al interior de la familia como las viviendas, que debido a su estructura o a su ubicación, impiden que el trabajador logre un buen descanso generando aún más estrés.

Cabe citar aquí un estudio que relacionan el estrés con la calidad de vida, la salud y las relaciones al interior de la familia. George Engel, explica que “el trabajador, es una unidad funcional en la que todos los factores externos acaban afectando a la totalidad de la persona. Es el principio básico del funcionamiento de la persona, el tratamiento de la persona como una totalidad o sistema bio-psico-social” (Engel, 1977). Estudios más recientes destacan los problemas derivados de los factores psicosociales que van desde problemas de salud física como migrañas, fatiga, cardiovasculares entre otros hasta conflictos de índole familiar como violencia y separaciones.



Planteamiento del problema

Desde esta realidad, se deben generar alternativas y/o métodos que contribuyan a minimizar los factores psicosociales extralaborales de los trabajadores de la ya mencionada empresa. Llegando a este punto surge entonces el siguiente interrogante:

- ¿Qué características debe tener el instrumento diseñado para intervenir el componente extralaboral de los factores psicosociales identificados en los empleados de la empresa Teo – Farms SAS?

Objetivos

2.1 Objetivo general

- Caracterizar un instrumento que permita intervenir el componente extralaboral, de los factores psicosociales, de los trabajadores de la empresa Teo-Farms SAS

2.2 Objetivos específicos

- Identificar los factores de riesgo psicosocial, relacionados con el estrés ocupacional en los trabajadores dedicados al cultivo de flores en la empresa Teo – Farms SAS, ubicada en el municipio de Guasca (Cundinamarca).
- Proponer alternativas de trabajo en el componente extralaboral, asociados a aspectos económicos, tiempo con la familia, manejo del tiempo libre, comunicación y redes de apoyo.

Justificación

La salud hace referencia a diversos aspectos tanto físicos como mentales, emocionales y ambientales entre otros, como lo muestran algunos planteamientos.

Renán Alfonso Rojas Gutiérrez, presidente del Consejo Colombiano de Seguridad, afirma que el estrés se ha convertido en la principal causa del ausentismo laboral, “no se trata de que las personas estén estresadas y por esa razón no vayan a trabajar. Lo que sucede es que las preocupaciones pueden derivar en enfermedades por las que las personas tienen que ser incapacitadas” (Portafolio. 2014)

Según la segunda Encuesta de Seguridad y Salud en el Trabajo, en Colombia los **RIESGOS EXTERNOS** son generados en la empresa. Ya que existen situaciones que pueden afectar al empleado y que provienen del entorno externo, aunque algunos de ellos sean generados por la empresa. Por ejemplo, un empleado mal pago puede tener problemas económicos en su hogar y eso afecta la productividad. El transporte público es otro de los factores contaminantes de la capacidad productiva de las personas. Llegar al trabajo puede convertirse en un problema diario que impide que una persona, por muy capaz que sea, se vea afectado por el trauma que le representa desplazarse todos días a su casa.

Por ende no se puede desconocer que el *factor psicosocial* conduce a problemas psicosomáticos, a alteraciones físicas que le pueden ocasionar al ser humano lesiones irreversibles y que afectan su entorno familiar, social y laboral. De igual forma se relaciona con el ausentismo laboral, largos periodos de incapacidad y enfermedades laborales como “dolores musculo esqueléticos, dolores de espalda, trastornos respiratorios, problemas cardiovasculares, problemas gastrointestinales, ansiedad, depresión” (Estudios del Trabajo

de investigación en Riesgo psicosocial laboral y patología mental en trabajadores de un hospital Público, 2016.

Cabe anotar que de acuerdo a el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y a la Resolución 2646 de 2008, una vez reconocido este factor de riesgo psicosocial, se deben establecer los planes de trabajo y mejora continua como mecanismos de intervención a través de Capacitaciones dirigidas al trabajador y a su familia, la implementación de los sistemas de vigilancia epidemiológica (SVE) y sus respectivos controles, pues la finalidad es brindar a todos los trabajadores las mejores condiciones laborales y contribuir a mejorar calidad de vida.

A partir de los anteriores estudios uno de los aportes que busca el presente trabajo, está encaminado a crear estrategias que permitan a los trabajadores de Teo - Farms disfrutar y sentirse a gusto con lo que hacen, así como detectar situaciones que le impidan disfrutar de su labor, de su entorno laboral, familiar y de sí mismo. Si bien es cierto que Teo - Farms compite en calidad para la satisfacción de las necesidades de sus clientes y mejorar las metas propuestas a nivel empresarial, también se destaca por conocer las condiciones de salud de sus trabajadores y hacer las intervenciones necesarias desde la promoción y prevención, para mitigar o sustituir todo factor de riesgo que les afecte y de esta forma se garantizan procesos con mejores resultados.



4. Marco de Referencia

4.1. Marco legal

El marco legal en el que se basa este estudio, según la normatividad colombiana, es: la Resolución 2646 de 2008 que busca hacer del ambiente laboral un medio seguro y saludable psicológicamente para el trabajador. La esencia de esta normatividad se muestra en los artículos 1 y 2, que habla sobre las responsabilidades del factor psicosocial en el trabajo y la determinación de patologías originadas por el estrés ocupacional, igualmente establece las disposiciones y define las responsabilidades de las diferentes partes en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo continuo de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

También el decreto 1443 de 2014, establece disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que deben ser aplicadas por todos los trabajadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, y las empresas de servicios temporales, entre otros. De igual forma, el decreto 1072 de 2015 que derogó al decreto 1443 del 2014, el cual reglamenta, aspectos como la jornada de trabajo adicional, las vacaciones, los factores de riesgos laborales, entre otros. Este decreto aplica para las entidades del sector trabajo, y a las personas naturales o jurídicas que en ellas intervienen.

Cabe señalar que los factores psicosociales comprenden aquellos aspectos del puesto o lugar de trabajo y su entorno, como el clima de la organización, las funciones que se deben desarrollar, las relaciones interpersonales en el trabajo, el diseño y el contenido de las tareas, así como, el entorno, tanto extralaboral, como el familiar.



4.1.1 Factores extralaborales

Según la Batería de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales en las condiciones extralaborales comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y el bienestar de las personas. Las dimensiones extralaborales se presentan en la Tabla 1.

Tabla 1.

Dimensiones extralaborales

Constructo	Dimensiones
Dimensiones extralaborales	_ Tiempo fuera del trabajo
	_ Relaciones familiares comunicación y relaciones interpersonales
	_ Situación económica del grupo familiar
	– Características de la vivienda y de su entorno
	– Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
	_ Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

4.1.2 Dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de factores de riesgo

Las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de factores de riesgo son los siguientes:



– Tiempo fuera del trabajo

Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.

Es factor de riesgo cuando:

- La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente.
- La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.
- Relaciones familiares

Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:

- La relación con familiares es conflictiva.
- La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.
- Comunicación y relaciones interpersonales

Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.

Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando:

- La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente.
- La relación con amigos o allegados es conflictiva.
- La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre
- Situación económica del grupo familiar

Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando:

– Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar.

– Existen deudas económicas difíciles de solventar.

– Características de la vivienda y de su entorno

Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.

Se convierten en factor de riesgo cuando:

– Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias.

– Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar.

– La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.

Influencia del entorno extralaboral en el trabajo corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.

La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en factor de riesgo psicosocial cuando las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.

Es factor de riesgo cuando:

– El transporte para acudir al trabajo es difícil o incomodo

– La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada



4.1.3 Condiciones individuales.

Las condiciones individuales se refieren a una serie de características propias de cada trabajador o características sociodemográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo la ocupación, la ciudad de residencia, el estrato socioeconómico, el tipo de vivienda y el número de dependientes. (Tabla 2). Estas características sociodemográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

Al igual que las características sociodemográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intra y extralaborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras, las cuales se indagan con los instrumentos de la batería para la evaluación de los factores psicosociales (Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010).

Tabla 2. Variables sociodemográficas y ocupacionales que se indagan con la batería de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales.

Constructo	Variables
Información sociodemográfica	<ul style="list-style-type: none"> – Sexo – Edad (calculada a partir del año de nacimiento) – Estado civil – Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado)



<p>Información ocupacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Ocupación o profesión – Lugar de residencia actual – Estrato socioeconómico de la vivienda – Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo) – Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador). – Lugar actual de trabajo – Antigüedad en la empresa – Nombre del cargo – Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo) – Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja – Tipo de contrato – Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas – Modalidad de pago
--------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: U. Javeriana (2010, pp. 21-27).

4.1.3 Estrés ocupacional

De acuerdo con la información reportada en la primera encuesta nacional sobre condiciones de salud y trabajo, realizada en el año 2007, prevención de exposición a factores de riesgo psicosocial es altísima. Con respecto al estrés ocupacional, entre 20 y 33% de los trabajadores manifestaron sentir altos niveles de estrés. La batería para la evaluación de factores psicosociales aporta como elemento básico para la captura de datos referente al estrés:

La tercera versión del “Cuestionario para la evaluación del estrés” y el aplicativo básico para la captura de datos.

El “Cuestionario para la evaluación del estrés” es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social, c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales.

Tabla 3. Síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés,

Categorías	Cantidad de ítems
Síntomas fisiológicos	8
Síntomas de comportamiento social	4
Síntomas intelectuales y laborales	10
Síntomas psicoemocionales	9
Total	31



El resultado de la aplicación del cuestionario tiene interpretaciones precisas, a saber:

- Muy bajo: ausencia de síntomas de estrés, que no amerita desarrollar actividades de intervención.
- Bajo. Indica baja frecuencia de síntomas de estrés y por ello baja afectación del estado de salud.
- Medio. Se presenta una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- Alto y muy alto. La cantidad de síntomas y su presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Aquí es importante establecer los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Ahora bien, cabe destacar que para ir más allá de una relación superficial entre el estrés y los factores psicosociales se debe tener una comprensión de estrés más integral, en este sentido Hans Selye (1907-1982) menciona que el estrés es la tensión prolongada en un organismo, sin embargo, también reconoció que esta tensión no solo es causada por contacto físico con algo sino que, también la adaptación que los seres humanos tengan con su ambiente será determinante para desarrollar o no estrés, en palabras de Selye "es la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga".

De esta forma, es posible pensar en el alto impacto que puedan causar las demandas del ambiente laboral, más aún cuando éstas en aras de subsanar necesidades económicas



terminan por afectar otras necesidades de los trabajadores incidiendo de esta forma en su calidad de vida; de esta forma el estrés también puede ser entendido como: “Las alteraciones fisiológicas resultantes de la incapacidad de un ser vivo para responder apropiadamente a las amenazas físicas o emocionales” (Selye,1936). Ya que existen necesidades que se contrarían en el ambiente laboral (económicas, familiares, ocio, etc.), fácilmente se desarrollan factores de estrés en diversos sistemas en los que cotidianamente nos vemos inmersos, según un artículo publicado en la revista científica de América latina y el Caribe, España y Portugal (Vol. 24, 2009), existen cuatro niveles de influencia 1. Microsistema: relaciones sociales en el trabajo, 2. Organizativo: estructuras que hacen funcionar a las organizaciones y que definen un horizonte de sentido para todos los trabajadores, 3. Peri organizativo: estructuras con las cuales la sociedad civil interactúa, las cuales a su vez influencia la organización en el trabajo, 4. extra organizativo: Conjunto de costumbres, normas, organización política y cultural que inciden en el trabajador.

Es relevante retomar dichos niveles para poder optimizar las condiciones de trabajo y de esta forma el rendimiento de la organización, de ahí la importancia de reconocer e identificar qué tipo de relación está establecida dentro del clima, para poder comprender qué relación se está construyendo con los clientes externos e internos, y de esta forma empezar a validar y reconocer a los trabajadores como sujetos activos y participes. Por otro lado, en la misma publicación se resaltan situaciones por las que puede llegar a pasar el trabajador asociadas al estrés, todas estas enmarcadas dentro del síndrome de Buornet o desgaste profesional, el cual es reconocido por el Ministerio de Trabajo en Colombia como enfermedad laboral. De esta forma se destaca el cansancio emocional durante la jornada laboral, esto incluye las percepciones que se tengan de las labores



realizadas, también se incluye la despersonalización o poca identificación con uno mismo o lo que se realiza, lo que lleva a un tercer punto a tener en cuenta para medir el síndrome de desgaste profesional: la realización personal, es decir, que tanto incide el trabajo en la promoción del proyecto de vida de cada uno de los empleados, en otras palabras:

Una reducida realización personal o ineffectividad, consiste en la creencia de que el trabajo no vale la pena, (...) De igual manera, constituye la última fase del estrés crónico, a diferencia de este último, no desaparece con el descanso y reposo; se encuentra asociado a la desmotivación emocional y cognitiva, se genera de forma insidiosa, a lo largo de un proceso que evoluciona lentamente y resulta en un rechazo del trabajo diario. (Rev. Científica América latina y el caribe, 2009, p.140)

Si bien actualmente existe una normatividad, mecanismos legales, investigaciones y medidas psicológicas en pro de mantener el bienestar de los trabajadores con el fin de evidenciar el crecimiento de las organizaciones desde el aspecto humano, éste parece ser insuficiente para el mundo globalizado, ya que tiende a ver en el personal un simple medio para llegar a un fin despojándolo de toda individualidad, y desconociendo, minimizando las esferas sociales así como factores extra laborales con las que el trabajador está en constante interacción y que hacen parte fundamental de quien es; sin embargo, ya que en Colombia es relativamente reciente emplear la normatividad para la gestión del riesgo, las organizaciones que lo han puesto en marcha como es el caso de Teo Farms, se encuentran con diferentes situaciones como por ejemplo la dificultad de empezar a generar alianzas con otro tipo de entidades para asegurar el bienestar de sus trabajadores, más allá de encontrar dichas alianzas la dificultad real es el alcance que pueda llegar a tener en la vida de los trabajadores quienes enfrentan circunstancias que muchas veces desbordan estas



estrategias, por otro lado, realizar este tipo de gestiones requiere emplear diversos recursos que son un reto, como el tiempo invertido en población flotante por condiciones de desplazamiento, lo que a su vez dificulta rigurosidad en el proceso y el aspecto económico.

4.2. Marco investigativo

Colombia, como el resto de los países latinoamericanos, está en fase de ajuste estructural, liberalización económica y globalización, medidas que obedecen a las tendencias neoliberales actuales. En este contexto se presenta el sector floricultor del país, que se ha convertido en menos de veinticinco años en uno de los ejes más importantes dentro de las exportaciones no tradicionales nacionales y se constituye en un gran generador de divisas y empleo. Por ser un sector exportador, se ve afectado en mayor medida por los estándares internacionales y por grandes exigencias en eficiencia, calidad y competitividad del producto, que tienen implicaciones significativas en las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras de flores. ¿Cómo afecta este proceso de globalización y liberalización económica a las trabajadoras de la floricultura, sector donde la vinculación de la mano de obra no calificada es mayoritaria? (Zayda Ardila Carrillo y María Paz Ulloa. M. Ciencias Sociales No 22 /2002.)

En el campo del sector floricultor la gran demanda de trabajo ha ido en crecimiento en los últimos años, pero desafortunadamente en Colombia se observan pagos mínimos por la demanda de mano de obra no calificada, sus condiciones laborales no son las mejores, para ganar algo más del salario mínimo deben someterse a horas extras y beneficios extras que las empresas ofrecen, por tal motivo todas estas exigencias a este grupo de trabajadoras le



ha representado menos tiempo con sus familias, carga laboral, exigencias de sus superiores, y con ello riesgos psicosociales que pueden generar riesgos laborales accidentalidad y enfermedades profesionales.

La carga mental se impone como uno de los más importantes factores de riesgo psicosocial. Se define como la diferencia entre los recursos del trabajador y las demandas del trabajo. Tanto las condiciones de sobrecarga como las de infra carga mental producen problemas en el rendimiento y en la salud de los trabajadores. Los resultados muestran que los trabajadores que han sufrido baja médica perciben mayores niveles de carga mental en su puesto de trabajo, especialmente en cuanto a las dimensiones de esfuerzo, demanda mental y frustración. *Rubio Valdehita, Susana; María Díaz Ramiro, Eva; Martín García, Jesús; Luceño Moreno, Lourdes. Ansiedad y Estrés, Dec2010, Vol. 16 Issue 2/3, p271-282.* Es notable como la carga mental inadecuada puede afectar de manera clara y precisa el rendimiento y la salud de los trabajadores, entre estas causas encontramos tensión, stress, irritabilidad, cansancio, monotonía en los trabajos, que pueden llevar con el tiempo a generar problemas musculo esqueléticos, digestivos, cardiovasculares que provocan a la vez mayor índice de accidentalidad y ausentismo en las organizaciones.

El desgaste laboral es una sensación compleja, integrada por síntomas físicos y psíquicos, que ubica a quien la percibe desde sentirse bien hasta estar exhausto. Y es producto de la sinergia multifactorial del sistema interactuante y del propio ser, que determina la disposición para realizar alguna tarea que puede repercutir en la productividad organizacional.

La investigación llevada a cabo en una empresa manufacturera generó como objetivo diseñar un instrumento para medir el desgaste percibido en sus empleados En este sentido, se aplicó el análisis de componentes principales para determinar las dimensiones



del desgaste, realizándose entrevistas estructuradas, focalizadas al personal (26 personas) de una industria manufacturera. La aplicación del instrumento permitió identificar las dimensiones que intervienen directamente en el desgaste laboral: Equilibrio trinomial, Adaptación al trabajo, Carga laboral, Control de exigencias, Contribución a la organización, Disposición al trabajo, Aptitud laboral, Armonía interpersonal. Barrios León, Marianna; Illada, Ruth. ISSN Online 0718-8307.

La incidencia de los factores psicosociales vs el desempeño de un trabajador es muy alta, dentro de estos temas relevantes encontramos horario de trabajo, capacidad de control, carga emocional, circunstancias familiares reflejando un alto índice de efectos ante la salud de los trabajadores, pero también se observa agotamiento por trabajos repetitivos, carga laboral y mala remuneración todo este número de circunstancias conllevan a un bajo ambiente laboral, poca productividad dentro de las Organizaciones y en el Trabajador a enfermedades profesionales.

También se hace referencia a que el Trabajador debe ser capaz de afrontar y solucionar los conflictos sin que ello lo lleve a tener consecuencias en su salud. (desarrollo del Individuo).

Cada día crece la evidencia en torno a las asociaciones entre la exposición a factores de riesgo psicosocial laboral y resultados adversos de salud, los resultados muestran como algunos tipos de personalidad y el manejo del ambiente externo influye en los individuos aumentando el riesgo psicosocial. Estudios realizados han arrojado que el 47% presentan alta demanda psicológica, 46% baja autonomía, 61% bajo apoyo social y 75% desbalance entre el esfuerzo invertido y las recompensas recibidas. Se demostró como las personas que presentan bajo apoyo social tienen mayor tendencia a los psicotrópicos y el desbalance esfuerzo - recompensa. Este estudio tuvo como objetivo describir y analizar la presencia de



riesgo psicosocial laboral y sintomatología de salud mental en trabajadores. Anzoleaga Elisa; Castillo Alvaro – Camiglia. Dic 2011. Diversos estudios han establecido que los factores psicosociales reportan riesgos a la salud de la población y, específicamente, que las relaciones sociales (soporte social) son consideradas como un factor protector o de riesgo para la salud mental, en tanto, pueden actuar moderando o multiplicando el efecto nocivo en la salud de las personas.

Otros informes han establecido que los factores psicosociales reportan riesgos a la salud de la población y específicamente, que las relaciones sociales (soporte social) son consideradas como un factor protector o de riesgo para la salud mental, en tanto, pueden actuar moderando o multiplicando el efecto nocivo en la salud de las personas. Estos nos permiten evidenciar cómo afectan los factores de riesgos psicosociales a los trabajadores de varios sectores, cuáles son sus causas y que consecuencias tienen para su seguridad y su salud, además de identificar medidas correctivas y preventivas en los centros de trabajo. UGT. Fundación para la prevención de Riesgos Laborales. Salud Laboral. 2012. Sentar bases de tipo preventivo y correctivo en el que intervengan empresarios y trabajadores aportando medidas que ayuden a mejorar las deficientes condiciones de trabajo, garantizando la seguridad física, psíquica y social.

Se hace necesario revisar la terminología concerniente a lo somático y psicosomático que permitirá entender la posible relación de estas con los factores de riesgo psicosocial.

Introducción a la Psicopatología “Ulnik (2002) habla acerca de la psicopatología propiamente dicha, refiriéndose a la articulación de lo inconsciente con el funcionamiento tanto normal como patológico del cuerpo, sus enfermedades y su respuesta a los estímulos terapéuticos. Con ello, define a lo psicosomático como el modo de funcionamiento que se activa en cualquier paciente cuando, frente a una situación que no puede elaborar, reacciona



con una enfermedad física, ya sea funcional u orgánica; cualquiera que sea su etiología.

Esto no hace referencia a una enfermedad o un grupo de enfermedades en específico, sino que se refiere a las enfermedades somáticas de cualquier índole. El fenómeno psicossomático aparece luego de un acontecimiento traumático actual o un evento que haga referencia a un trauma del pasado, y ante este evento, el sujeto no tiene capacidad de tramitar o reaccionar adecuadamente. Ulnik (2002) afirma que los psicossomáticos presentan una serie de déficits para simbolizar y una incapacidad para sentir los afectos o ponerlos en palabras. Esto es lo que por consecuencia los llevaría a enfermar.

A continuación, se describe un modelo de intervención psicossocial en las organizaciones frente al estrés laboral: Estrategia operativa. Se trata de un modelo de intervención que interactúa tanto en las medidas organizativas generales como en aquellas específicas y de perfil individual, en la lucha de un fenómeno en auge como es el estrés laboral.

Afirma el autor de este estudio, Javier Navarro que cuando se hace referencia a salud laboral se hace alusión a situaciones de desequilibrio o desajuste de la persona. Este estudio muestra un modelo de intervención basado en la aplicación de métodos, de detección precoz que facilita la labor a la hora de seleccionar las técnicas más adecuadas a las problemáticas detectadas.

El primer método consiste en detectar precozmente el estrés, (test de salud Total de Langner- Amiel), cuya utilización diaria consiste en un cuestionario, que revela el estado de salud de los trabajadores y la asociación de su patología psicossomática a las condiciones de trabajo impuestas por la organización.

Antes de continuar, se hace necesario subrayar la importancia de los seis pasos necesarios que contempla el modelo de intervención:



Tabla 4. Ordenación de los pasos a llevar a cabo en una intervención

1. Compromiso de la Dirección
2. Identificación, Análisis y Valoración de las causas
3. Estudio y propuesta de soluciones
4. Diseñar la intervención (cómo, dónde, cuándo, quién, etc.)
5. Llevar a cabo la intervención
6. Seguimiento, Control y Evaluación

Fuente: NTP 438: Prevención del estrés: Intervención sobre la organización.

Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

La primera medida de intervención en la organización posterior a aplicación del cuestionario para detectar anticipadamente el estrés consiste en la formación e información a todos los trabajadores sobre las características del comportamiento del estrés laboral en la organización, agrega el autor que de esta manera es posible convertir problemáticas en oportunidades de cambio, así como identificar estrategias individuales de intervención.

El programa de formación e información sobre el estrés contempla diez áreas temáticas:

- Creencias comunes sobre el estrés.
- Diagnosticar el propio estrés
- EL estrés positivo
- Cómo influye el estrés sobre ti?
- Estrés y salud
- Fuentes del estrés
- Diferencias individuales
- Método de afrontamiento individual



-Diseño del propio programa

- Revisión del propio programa.

El tiempo de formación oscila entre los 20 y 80 minutos según la complejidad del tema.

El segundo método de intervención hace referencia a incluir medidas de mejora de las actuaciones de control por parte de los trabajadores. Este método busca dar mayor contenido a las tareas repetitivas e incrementar el control que el trabajador tiene sobre su trabajo.

En este método cobra gran importancia la toma de decisiones, por la necesidad de mostrar y enseñar a los trabajadores otras opciones del pensamiento, basadas en la estrategia de Edward De Bono "Un sombrero para la Toma de Decisiones". Esta estrategia optimiza las posibilidades y minimiza el riesgo en la toma de la decisión, educando al pensador a realizar cada vez una acción en su pensamiento, separando la emotividad, todo ello mediante la visualización de una acción identificada en un sombrero de diferente color.

Figura 1. Estrategia de Edward De Bono



Fuente: De Bono, E. (1999) Six Thinking Hats. Granica



El tercer método hace referencia a emplear técnicas de comunicación y a realizar intervención en los individuos.

Técnicas de comunicación

Es una estrategia que busca despertar el ser social del individuo como trabajador. Esta técnica busca conocer el comportamiento de la comunicación, sus tipos y fuentes, como herramienta para evitar conflictos y suavizar las discrepancias. Es poner en común cuantas acciones, dudas, tareas y funciones se realicen en el trabajo, para obtener como beneficio, el apoyo social. Por esto se hace necesario emplear medios como:

- La comunicación verbal, con tres elementos fundamentales: - Lenguaje, Lengua, Habla
- La comunicación no verbal, que tiene gran protagonismo en la comunicación y recurre a la emotividad y expresividad de la persona, y refuerza la comunicación verbal. En esta técnica cabe destacar el empleo de tres estilos de comunicación esenciales:
 - Pasivo: El empleo de este estilo incapacita a la persona para expresar deseos, sentimientos, necesidades, opiniones.
 - Agresivo: Su uso permite expresar deseos, sentimientos, necesidades, opiniones, de manera inapropiada y sin respetar a la otra persona.
 - Asertivo: Este estilo es el empleado por los grandes comunicadores ya que les permite expresar deseos, sentimientos, necesidades, opiniones, pero nunca a expensas de los demás.

Así pues, la buena comunicación se producirá mediante el empleo del máximo de medios y canales disponibles, utilizando recursos tanto de la comunicación verbal como no verbal, ejerciendo un estilo de máxima empatía y asertividad.



Intervención en los individuos.

Cabe señalar que, una vez iniciado un modelo de intervención en la organización laboral, e se hace necesario realizar alternativas de intervención individual. Estas herramientas son complementarias a las establecidas colectivamente. La intervención sobre el individuo consiste en el desarrollo de un conjunto de acciones en la empresa que les permita identificar y percibir aquellos aspectos emocionales que puedan alterar e incidir en el desarrollo de su trabajo.

Las técnicas que pueden emplearse son diversas y dependen en gran medida de los problemas detectados y de la capacidad de adaptación de los individuos.

Se pueden clasificar (1) en:

1. Técnicas Generales

- a. Desarrollo de un buen estado físico
- b. Dieta adecuada
- c. Apoyo social
- d. La distracción y el buen humor

2. Técnicas cognitivas

- a. Reorganización cognitiva
- b. Modificación de pensamientos automáticos y de pensamientos formulados
- c. Desensibilización sistemática
- d. Inoculación de estrés

e. Detención del pensamiento

3. Técnicas fisiológicas

- a. Técnicas de relajación física
- b. Técnicas de control de respiración



c. Técnicas de relajación mental (meditación)

d. Biofeedback

4. Técnicas conductuales

a. Entrenamiento asertivo

b. Entrenamiento en habilidades sociales

c. Técnica de solución de problemas

d. Modelamiento encubierto

e. Técnicas de autocontrol

El Pensamiento recircular

Esta acción persigue el cambio de las percepciones de nuestra realidad, convirtiendo las dificultades en oportunidades de mejora. Así pues, vemos, oímos, olemos, sentimos con la mente y toda realidad percibida es interpretada por nuestro cerebro. Habilitar a este organismo de mecanismos que permitan reconocer la realidad desde otras perspectivas nos puede conducir a una mejora en nuestro estado de equilibrio mental.

Esta estrategia parte de la P.N.L. (Programación Neuro-Lingüística) y consiste en concentrar nuestra atención en alguno de los aspectos percibidos como negativos o dañinos para nuestra persona. Acto seguido tratamos de ubicar esa sensación no agradable en alguna parte de nuestro cuerpo. Cada persona es capaz de identificar esos malestares bien en el estómago, bien en el cuello, o en la cabeza, también en la espalda, o en las cervicales. Ésta es capaz de abandonar nuestro cuerpo. Una vez ahí, le introducimos diversos mensajes que minoren su impacto, reducimos su tamaño, la alejamos, eliminamos su color, brillo, transparencia, para acto seguido cambiar su comportamiento (su movimiento). Esta técnica



fue creada por el profesor Ernesto Toro-Lira de la Universidad Autónoma de Madrid ha recibido el Primer Premio Virginia Satir 2007 de Psicología, organizado por la Asociación Española de PNL (AEPNL). Su novedad y práctica le han permitido obtener resultados altamente positivos en la aplicación del método en distintas entidades, especialmente en Administraciones Públicas, sector donde las estadísticas manifiestan porcentajes elevados de estrés laboral.

La relajación progresiva

Edmund Jacobson es el creador del método de relajación conocido como relajación progresiva. Consiste en provocar una tranquilidad mental al suprimir progresivamente todas las tensiones musculares. Este método pretende un aprendizaje de la relajación progresiva de todas las partes del cuerpo.

Figura 2. Posición de relajación



Fuente: Técnicas de relajación. Joseph. R. Cautela y June Groden. Editorial Roca

La respiración abdominal



Cuando se habla de la forma de respirar la identificamos con los movimientos involuntarios que realiza nuestra caja torácica. Utilizar la respiración abdominal optimiza el organismo lo hace más eficaz y eficiente.

La respiración abdominal amplía el espacio de intercambio sanguíneo, oxigena y depura más. Al mismo tiempo, ayuda al aparato digestivo al ejercitar la musculatura abdominal que acompaña con su movimiento el tránsito intestinal, fuente de trastornos psicossomáticos de origen digestivo.

Ejercitar la respiración abdominal permitirá obtener beneficios inmediatos en la salud, no solo física, sino también mental.

La visualización creativa

Esta técnica de visualización creativa persigue el desarrollo de todos los recuerdos almacenados en la mente y de cómo se es capaz de reproducir a través de los sentidos del cerebro esas recreaciones. Esta técnica de relajación integra la capacidad visualizativa estudiada y aplicada por Gerald Epstein y el aporte de la Programación Neuro-Lingüística (PNL) en Sistemas Sensoriales relacionado con reacciones fisiológicas.

De entre los textos consultados cabe destacar por su novedad y sencillez el siguiente procedimiento:

Consiste en ver, oír y sentir internamente una experiencia especialmente agradable y placentera: atravesar un frondoso campo siguiendo un camino claro y definido. En el momento de mayor tranquilidad se ofrece una metáfora de "limpieza" del estrés, de la



angustia y la ansiedad, materializada en dejar que agua muy pura, limpia y cristalina recorra cada parte del propio cuerpo desde la cabeza y cuero cabelludo hasta los pies.

Este ejercicio mental de relajación puede realizarse entre 5 y 9 minutos, todas las veces al día que se considere oportuno. Está especialmente recomendado para períodos en los que el nivel de ansiedad sea elevado: exámenes, retos vitales, etc.

Procedimiento (3):

1. Túmbate o siéntate cómodamente y siente tu propia respiración. Haz 20 respiraciones tranquilas (inhalando por la nariz y exhalando el aire por la boca), sin esforzarte en que sean artificialmente pausadas, ni rápidas.
2. Haz como si te pusieses de pie en la habitación, con los ojos de tu mente haces como que te levantas (sin hacerlo físicamente) y te diriges hacia la puerta.
3. La abres y te das cuenta de que frente a ti hay un frondoso campo agradable. Ves el verde de la copa de los árboles, miras el cielo azul, quizá unas aves revoloteando, escuchas su canto y oyes el sonido del viento que estremece las hojas a su paso, sientes la brisa recorriendo suavemente tus mejillas y hueles ese olor característico del campo.
4. Bajo tus pies ves que hay un camino rojizo arcilloso y decides mover tus piernas en dicha dirección... Caminas con tranquilidad por dicho sendero... a tu lado ves arbustos con frutos de colores... ves entre las copas de los árboles claros de luces del sol... escuchas el sonido de ciertas hojas secas que crujen mientras las pisas... sientes el agradable calor que emana del propio camino... hueles la fragancia de hojarasca seca... todo esto mientras sigues caminando encontrándote cada vez más tranquilo...



5. Mientras continuas en el camino... suena el sonido de una cascada... y decides dirigirte hacia donde proviene ese grato susurro... ves frente a ti un lago de agua cristalina... muy pura y limpia... el sol está alto sobre tus espaldas... calentándote... todo esto hace que esté profundamente relajado y disfrutando...

6. Dejo que el sol caliente mi cuerpo... ahora decido seguir caminado... esta vez en el camino de regreso... tranquilamente llego a la habitación... me pongo cómodo... y al abrir los ojos recuperaré plena vigilia y traeré dentro de mí el estado de mayor tranquilidad y disfrute que viví en mi propio mundo interior... Abro los ojos.

De acuerdo con lo anterior puede decirse que el estudio previo, soporto una perspectiva de cómo abordar los factores psicosociales extralaborales de la Organización Teo – farms. Adicionalmente permitió optar por la selección de las intervenciones preventivas, más adecuadas y priorizadas según los datos obtenidos al aplicar la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

De esta forma podemos concluir, que se hace necesario trabajar los factores intralaborales y extralaborales de una manera relacionada. Desarrollando actividades en las que se destaquen talleres de entrenamiento en equipos humanos en gestión preventiva, prevención a nivel organizacional y de intervención individual.

4.3. Marco Teórico

Con el propósito de concienciar y adaptar la noción de evaluación del factor de riesgo psicosocial y analizar la situación actual de este en los trabajadores de la organización Teo



– Farms SAS; se toman autores e investigaciones que han abordado este tema, además de que algunas investigaciones han implementado algunos estilos para reconocerlos y valorarlos. El objeto de este estudio va más allá de relacionar el estrés con el concepto de factor de riesgo psicosocial; es importante situar a las enfermedades somáticas y psicosomáticas relevantes así como alteraciones que de acuerdo con diversos reportes de las ARL y entidades de salud muestran crecimiento en las consultas de tipo médico.

Se hace necesario en el marco de referencia revisar la conceptualización y tipos de factores psicosociales, que podrían estar interviniendo en los trabajadores de Teo – Farms S.A.S y su relación con las enfermedades somáticas y Psicosomáticas. La inspección de conceptos prosigue con la identificación y presentación de la batería de riesgos psicosociales diseñada por el Ministerio de la Protección laboral y la Universidad Javeriana como instrumento para valorar el factor de riesgo psicolaboral y su respectiva adaptación para esta Investigación.

Ahora bien, cabe destacar que para ir más allá de una relación superficial entre el estrés y los factores de riesgo psicosociales se debe tener una comprensión de estrés más integral, en este sentido Hans Selye (1907-1982) menciona que el estrés la tensión prolongada en un organismo, sin embargo, también reconoció que esta tensión no solo es causada por contacto físico con algo sino que, también la adaptación que los seres humanos tengan con su ambiente será determinante para desarrollar o no estrés, en palabras de Selye "es la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga".

De esta forma, es posible pensar en el alto impacto que puedan causar las demandas del ambiente laboral, más aún cuando éstas en aras de subsanar necesidades económicas terminan por afectar otras necesidades de los trabajadores incidiendo de esta forma en su calidad de vida; de esta forma el estrés también puede ser entendido como: “Las



alteraciones fisiológicas resultantes de la incapacidad de un ser vivo para responder apropiadamente a las amenazas físicas o emocionales” (Selye,1936). Ya que existen necesidades que se contrarían en el ambiente laboral (económicas, familiares, ocio, etc.), fácilmente se desarrollan factores de estrés en diversos sistemas en los que cotidianamente nos vemos inmersos, según un artículo publicado en la revista científica de América latina y el Caribe, España y Portugal (Vol. 24, 2009), existen cuatro niveles de influencia 1. Microsistema: relaciones sociales en el trabajo, 2. Organizativo: estructuras que hacen funcionar a las organizaciones y que definen un horizonte de sentido para todos los trabajadores, 3. Peri organizativo: estructuras con las cuales la sociedad civil interactúa, las cuales a su vez influencia la organización en el trabajo, 4. extra organizativo: Conjunto de costumbres, normas, organización política y cultural que inciden en el trabajador.

Es relevante retomar dichos niveles para poder optimizar las condiciones de trabajo y de esta forma el rendimiento de la organización, de ahí la importancia de reconocer e identificar qué tipo de relación está establecida dentro del clima, para poder comprender qué relación se está construyendo con los clientes externos e internos, y de esta forma empezar a validar y reconocer a los trabajadores como sujetos activos y participes.

Por otro lado, en la misma publicación se resaltan situaciones por las que puede llegar a pasar el trabajador asociadas al estrés, todas estas enmarcadas dentro del síndrome de Buornet o desgaste profesional, el cual es reconocido por el Ministerio de Trabajo en Colombia como enfermedad laboral. De esta forma se destaca el cansancio emocional durante la jornada laboral, esto incluye las percepciones que se tengan de las labores realizadas, también se incluye la despersonalización o poca identificación con uno mismo o lo que se realiza, lo que lleva a un tercer punto a tener en cuenta para medir el síndrome de



desgaste profesional: la realización personal, es decir, que tanto incide el trabajo en la promoción del proyecto de vida de cada uno de los empleados, en otras palabras:

Una reducida realización personal o ineffectividad, consiste en la creencia de que el trabajo no vale la pena, (...) De igual manera, constituye la última fase del estrés crónico, a diferencia de este último, no desaparece con el descanso y reposo; se encuentra asociado a la desmotivación emocional y cognitiva, se genera de forma insidiosa, a lo largo de un proceso que evoluciona lentamente y resulta en un rechazo del trabajo diario. (Rev. Científica América latina y el caribe, 2009, p.140)

Si bien actualmente existe una normatividad, mecanismos legales, investigaciones y medidas psicológicas en pro de mantener el bienestar de los trabajadores con el fin de evidenciar el crecimiento de las organizaciones desde el aspecto humano, éste parece ser insuficiente para el mundo globalizado, ya que tiende a ver en el personal un simple medio para llegar a un fin despojándolo de toda individualidad, y desconociendo, minimizando las esferas sociales así como factores extra laborales con las que el trabajador está en constante interacción y que hacen parte fundamental de quien es; sin embargo, ya que en Colombia es relativamente reciente emplear la normatividad para la gestión del riesgo, las organizaciones que lo han puesto en marcha como es el caso de Teo Farms, se encuentran con diferentes situaciones como por ejemplo la dificultad de empezar a generar alianzas con otro tipo de entidades para asegurar el bienestar de sus trabajadores, más allá de encontrar dichas alianzas la dificultad real es el alcance que pueda llegar a tener en la vida de los trabajadores quienes enfrentan circunstancias que muchas veces desbordan estas estrategias, por otro lado, realizar este tipo de gestiones requiere emplear diversos recursos



que son un reto, como el tiempo invertido en población flotante por condiciones de desplazamiento, lo que a su vez dificulta rigurosidad en el proceso y el aspecto económico.

Los tipos de trabajo han cambiado y con ellos ha llegado el trabajo bajo presión y las largas jornadas laborales. En este orden de ideas se puede citar El Trabajo de Investigación denominado “PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA REDUCIR EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL. CASO ILUSTRATIVO: CAZADORES S.A DE C.V.” El programa en mención planeo ejecutar actividades como:

- Integración del “Comité de Mejora de Clima Organizacional y Reducción del Estrés Laboral” donde participarán los representantes de la Empresa y los Operarios. El Comité encargado del Programa será el principal responsable de difundir a los empleados el contenido de dicho Programa. El objetivo del comité está enfocado en reconocer, evaluar y controlar los factores del Clima Organizacional que pueden generar Estrés Laboral y que contribuya a disminuir dichos niveles con el fin de mejorar las condiciones laborales, la comunicación y por consiguiente la disminución de los conflictos entre las partes.
- Selección del contenido general del programa. El programa se desarrolla en 10 factores, cada factor trabaja de manera analítica una actividad que a su vez contempla y desarrolla una organización a saber:
 1. FACTOR ESTRUCTURA (Página 90). ACTIVIDAD: “Elaboración de Periódico Mural.” En este factor se evaluó el grado de conocimiento que tienen los empleados, acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados los empleados en el desarrollo de su trabajo.



El total de los 11 factores fueron valorados a través de un cuestionario que cotejó como mejorar los resultados en el clima organizacional y el estrés laboral en los operarios de la Empresa Cazadores S.A de C.V. Los resultados obtenidos en el factor estructura detectaron que la mayoría de los operarios tienen conocimiento de la misión, visión, objetivos, políticas y valores de la Empresa, y de los procedimientos necesarios para realizar su trabajo. En base a lo anterior se determinó que el presente factor podría ser que no esté generando Estrés Laboral en los operarios de la Empresa Cazadores S.A de C.V.

2. FACTOR RESPONSABILIDAD. (Página 93). ACTIVIDAD: “Desarrollo de labores con autonomía.” En este factor se evaluó el sentimiento que poseen los empleados acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Los resultados arrojaron que en la Empresa existe un porcentaje alto de empleados (84%) que manifiestan no poseer autonomía en el momento de realizar su trabajo debido a que la supervisión que reciben de parte de sus jefes es mucha, además les incomoda la supervisión que reciben de sus jefes ya que se sienten presionados y vigilados constantemente. Por lo tanto este factor quizás está generando Estrés Laboral debido a que los operarios no poseen autonomía ya que son supervisados constantemente.

3. FACTOR RECOMPENSA (Página 95). ACTIVIDADE: “Prestaciones Extralegales”.

En este factor evaluó la percepción de los empleados sobre la adecuación de la recompensa económica y no económica recibida por el trabajo bien hecho. Un porcentaje alto de empleados (89%) de la Empresa considera que ésta les otorga y les informa sobre las prestaciones y beneficios a los que tienen derecho. La Empresa les



otorga a los operarios las prestaciones legales, además les otorga algunas prestaciones extralegales, aunque no son suficientes para la satisfacción de los empleados, por lo tanto, esta situación les podría estar generando Estrés

4. FACTOR MOTIVACIÓN (Página 99). ACTIVIDAD: “Acciones para motivar.”

En este factor se evaluó la predisposición del empleado para involucrarse a alcanzar los objetivos de la empresa relacionado con la satisfacción que la Empresa le proporciona al empleado.

Una gran parte de los operarios (75%) no se encuentran motivados a la hora de realizar sus actividades, ya que aseveran que no existen incentivos, lo que provoca insatisfacción en ellos; el resultado además arrojó que no se tiene claridad en el concepto motivación. Además, en este aspecto deben alinearse las necesidades de los operarios con las de la Empresa. Por esta razón se considera que este factor puede ser generador de Estrés Laboral en la Empresa.

5. FACTORES RELACIONES. ACTIVIDADES: “Fortalecimiento de las Relaciones Interpersonales, la Cooperación y la Comunicación.” En este factor se evaluó la percepción por parte de los miembros de la Empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales entre jefes y subordinados.

Este factor arrojó que en las relaciones entre el jefe y sus compañeros de trabajo existe un respeto mutuo y confianza, lo cual hace que ellos se sientan bien en el lugar de trabajo, esto ayuda a crear un ambiente laboral agradable. Sin embargo, el aspecto confianza entre compañeros de trabajo arrojó puntuación aceptable, el análisis confianza entre operario y jefe inmediato (supervisor) fue calificado como deficiente.



El factor relaciones estableció que no existen buenas relaciones en la Empresa lo que demuestra que este factor posiblemente está generando Estrés Laboral.

6. FACTOR COOPERACIÓN. ACTIVIDADES: “Fortalecimiento de las Relaciones Interpersonales, la Cooperación y la Comunicación. (Página 102). En este factor se evaluó el sentimiento de los empleados sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. En cuanto a la cooperación entre jefe y subalterno un porcentaje significativo la cataloga como aceptable, así como también la cooperación entre compañeros, lo cual refleja que el factor Cooperación probablemente no está generando Estrés Laboral.

7. FACTOR COMUNICACIÓN (Página 102). En este factor se evaluó la efectividad en el flujo de información que se da en el ambiente laboral de la empresa. Los operarios opinan que la comunicación entre jefe y subalterno es aceptable; con respecto a la comunicación entre compañeros es tolerable. Si en embargo el ítem que evaluó si los operarios se veían expuestos a una situación de mala comunicación arrojó un alto porcentaje (75%,) respondió afirmativamente. El medio de comunicación mayormente utilizado por la Empresa es verbal. En base a los resultados en la Empresa este factor es deficiente y esta situación es un posible generador de Estrés Laboral, así como también está influyendo negativamente en los factores Conflictos y Relaciones.

8. FACTOR CONFLICTO (Página 107). ACTIVIDAD: “Sugerencias para el tratamiento de conflictos.” este factor evaluó el sentimiento de los empleados de la Empresa Cazadores S.A de C.V para aceptar las opiniones discrepantes que se dan en las relaciones laborales y la efectividad para solucionar dichas discrepancias.

Dentro de la Empresa se determinó que a menudo se dan conflictos y estos conflictos se dan por diversas causas: malentendidos, mala comunicación, egoísmo, diferencias,



problemas personales y rumores. Del análisis de la información estadística proporcionada por los operarios resultó ser sesgada con respecto a los factores Relaciones y Comunicación puesto que si realmente hubiese un ambiente de buenas relaciones y buena comunicación no diera lugar a la existencia de conflictos por lo tanto existe la posibilidad de que la concentración de Estrés se debe a las discrepancias entre los trabajadores, la Empresa y entre ellos mismos

9. FACTOR IDENTIDAD (Página 110). ACTIVIDADES: “Fortalecimiento de la Identidad.” En este factor se evaluó el sentimiento de pertenencia que sienten los empleados hacia la Entidad, así como la sensación de compartir los objetivos personales con los de la Empresa. Un poco más de la mitad de los operarios expresó que están dispuestos a cambiarse de la Empresa, el porcentaje restante opinó que no se cambiaría de Empresa. Por lo tanto, se identifica que los operarios carecen de pertenencia hacia la organización y esta situación probablemente les genera Estrés Laboral.

10. FACTOR AMBIENTE FÍSICO (Página 113). ACTIVIDAD: “Sugerencias para mejorar el Ambiente Físico de Trabajo.” En este factor se evaluó la calidad del ambiente físico de trabajo, aspectos tales como las instalaciones, la iluminación, la temperatura, la ventilación, el ruido, el polvo y la humedad. Los empleados de la Empresa consideran que las instalaciones se encuentran en buenas condiciones y con respecto a los demás aspectos (iluminación, polvo, ventilación, humedad temperatura y ruido) necesitan mejorar, este factor podría estar generando Estrés Laboral en los operarios de la Empresa Cazadores S.A de C.V



11. FACTOR LIDERAZGO (Página 115). ACTIVIDAD: “Fortalecimiento del liderazgo” Este factor evaluó el grado de influencia que tiene el jefe en la realización de las actividades de los empleados.

La mayoría de los empleados manifestó que su jefe posee los conocimientos necesarios de acuerdo con el puesto que desempeña, además el 79% expresó que si considera que su jefe posee características de un líder y por lo tanto el presente factor puede no estar generando Estrés Laboral en los operarios.

El Programa identificó que, del total de los once factores, ocho puntuaron positivo como generadores de estrés laboral en los trabajadores de la organización Empresa Cazadores S.A de C.V. Los factores identificados son: Responsabilidad, Recompensa, motivación, relaciones, cooperación, comunicación, factor conflicto e identidad.

5. Metodología

➤ Tipo de estudio

Se considera como investigación descriptiva aquella en que, como afirma Salkind (1998), “ se reseñan las características o rasgos de la situación o fenómeno objeto de estudio”. A partir de esta definición, la presente investigación se enmarca en tal caracterización, puesto que reseña las características del objeto de estudio, es decir de la población trabajadora de TEO-FARMS SAS. Además, otro elemento característico, es el de estar soportada en encuestas como instrumento para identificar situaciones, permitiendo al mismo tiempo el diseño de guías, para este caso en particular el diseño de una cartilla que ayude a los trabajadores y sus familias en la educación frente a la administración adecuada de sus finanzas y economía familiar.

➤ Población

Teo -Farms SAS, es una empresa familiar dedicada a la siembra, cosecha y comercialización de clavel y mini-clavel de exportación. Su planta de empleados está conformada por 131 trabajadores entre operativos y administrativos.

➤ Muestra

Se aplicó un muestreo no probabilístico a conveniencia y disponibilidad con 75 empleados, ya que estos se ajustan a la normativa referente al tiempo que deben llevar en la empresa, el cual no puede ser inferior a seis meses.

➤ Criterios de inclusión

Para el desarrollo de este trabajo, fue necesario seleccionar los trabajadores que cumplieran con el requisito que exige la batería que mide el factor psicosocial de



antigüedad mínima de seis meses con la organización, de igual forma los que voluntariamente firmaron el consentimiento para la ejecución de la misma.

➤ Instrumentos

Para realizar la caracterización de los factores psicosociales de los trabajadores de la empresa Teo Farms SAS se aplicó la Batería psicosocial (ver anexo 3) en consonancia con la Resolución 2646 de 2008, que definió puntualmente los factores psicosociales que deben tenerse en cuenta para identificar, evaluar, prevenir y monitorear los factores psicosociales presentes en las condiciones de trabajo de la organización. La misma resolución, en varios de sus apartes, señala de manera genérica, que para evaluar los factores de riesgo psicosocial se deben emplear “los instrumentos que para tal efecto hayan sido validados en el país”.

Dentro de los factores psicosociales a identificar y evaluar se incluyen aspectos intralaborales, extralaborales e individuales. Los primeros se refieren a las circunstancias en las cuales se desarrolla el trabajo. Los segundos, al estilo y calidad de vida de los trabajadores, fuera del ámbito laboral. Los aspectos individuales, por su parte, hacen alusión a las características psicosociales de cada trabajador en particular.

Cada uno de estos aspectos, a su vez, incluye una serie de variables o dimensiones que constituyen factores potenciales de riesgo. Esos son los factores en la batería para evaluar:

Factores intralaborales

- Demandas de trabajo (cuantitativas, de carga mental, emocionales, ambientales, de esfuerzo físico, de la jornada de trabajo, exigencias de responsabilidades del cargo, consistencia del rol e influencia de lo laboral sobre lo extralaboral).



- Control (autonomía, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, participación en el cambio, claridad del rol y capacitación).
- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (características del liderazgo, relaciones sociales, retroalimentación del desempeño y relación con los subordinados)
- Recompensa (reconocimiento, compensación y recompensas)

Factores extralaborales

- Tiempo fuera del trabajo
- Relaciones familiares
- Comunicación y relaciones interpersonales
- Situación económica del grupo familiar
- Vivienda y entorno
- Influencia de lo extralaboral sobre el trabajo
- Desplazamiento de la vivienda al trabajo y viceversa

Factores individuales

- Información sociodemográfica (sexo, edad, estado civil, grado de escolaridad, ocupación o profesión, lugar de residencia, estrato, tipo de vivienda y número de personas a cargo)
- Información ocupacional (lugar de trabajo, antigüedad, nombre y tipo de cargo, dependencia, tipo de contrato, horas de trabajo diarias y modalidad de pago).

La batería para evaluar los factores psicosociales está compuesta por ocho instrumentos:



- Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador)
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral para jefes y directivos
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral para profesionales, técnicos y operarios
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
- Cuestionario para la evaluación del estrés
- Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo
- Guía para entrevistas semiestructuradas
- Guía para grupos focales

Todos estos instrumentos deben ser aplicados exactamente de la manera como está definido en el manual que el Ministerio de Trabajo elaboró para este efecto.

➤ Encuesta

Teniendo como referencia que al aplicar la batería psicosocial a los empleados de la empresa Teo-Farms SAS, está arrojó como resultados entre otros, que los factores psicosociales extralaborales se encontraban en un nivel de riesgo alto, especialmente para los operarios; para ilustrar mejor este aspecto se determinó aplicar una encuesta para identificar la organización y uso de los recursos devengados por los trabajadores. Desde este marco se pretendió elaborar una serie de preguntas que permitan identificar algunos de los focos críticos en el manejo de los salarios devengados.

➤ Cartilla

Con todo y lo anterior, la finalidad de la cartilla, es que una vez recolectada la información, se puedan elaborar una serie de estrategias (Tips) en un lenguaje sencillo

sobre cómo administrar mejor los recursos disponibles por salarios y así mitigar en algo los factores de riesgos psicosociales de estos trabajadores. Se espera así, que esta cartilla contribuya a mejorar aspectos que los afecta a nivel extralaboral.

➤ Procedimientos

Previo a la aplicación de la batería psicosocial, se recurrió con frecuencia a charlas con los trabajadores por parte de la psicóloga de la empresa para conocer sobre sus inquietudes, bienestar y necesidades, siendo el factor con mayor frecuencia el aspecto económico en componente extralaboral, puesto que les afecta además en el ámbito familiar. Es así como se determina la necesidad de conocer más de cerca la situación de los trabajadores por lo tanto se recurre a la aplicación de la batería psicosocial para conocer los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos.

Entre los meses de mayo a julio de 2017 se realizó la aplicación de la batería del riesgo psicosocial en la población de la empresa TEO - FARMS S.A.S. La aplicación es el punto de partida para realizar la intervención de los factores de riesgo psicosocial.

La aplicación de la batería se realizó por medio de una reunión por grupos de trabajo, y de manera individual al personal. La aplicación del cuadernillo Intra laboral se realizó en el mes de mayo y junio de 2017, La aplicación de los cuadernillos de riesgo extra laboral y el nivel de estrés se realizó en los meses de abril y mayo.

A los trabajadores se les explico:

- Consentimiento informado (ver anexo 1)
- Format de desestimiento (ver anexo 2)
- Contenido y objetivos de la prueba.
- Uso de los resultados para la prevención y control del riesgo.

- Entrega de la carta de autorización para que de forma voluntaria realicen la prueba.
- Descripción de los cuadernillos para las evaluaciones de factores Intralaboral
Forma A aplicación para jefes, profesionales.
- Descripción del cuadernillo Forma B para Auxiliares, operarios.
- Descripción de los cuadernillos para las evaluaciones de factores, extra laboral.
- Descripción de la prueba para la medición del estrés.

En la aplicación se contó con la participación 75 personas con antigüedad mayor a 6 meses dentro de la organización este número de personas corresponde al 57% de la población.

Una vez aplicada la batería, el análisis se llevó a cabo por parte de una psicóloga como lo exige la Resolución 2646 de 2008 que indica que experto es un “psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional”. Si en un departamento no existe un psicólogo que cumpla estrictamente con este perfil, la norma señala que se podrá considerar experto el psicólogo que “tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación”

Posteriormente la empresa TEO FARMS autoriza mediante documento escrito (ver anexo 8) emplear los datos obtenidos de la aplicación de la batería para efectos de realizar el presente trabajo de grado.

Una vez obtenida la autorización y el acceso a los resultados generales de la batería psicosocial se procedió con el presente estudio enfocado en el componente extralaboral, aplicando la encuesta diseñada (ver anexo 7), con preguntas acerca de la forma como los trabajadores administran el sueldo devengado. Posterior al respectivo análisis de



resultados, se procede con el diseño de la cartilla “Sembrando semillas de ahorro para una vida mejor”.

6. RESULTADOS

Los instrumentos aplicados en el presente estudio permitieron precisar y analizar las condiciones críticas en el componente extralaboral de los trabajadores de TEO FARMS, siendo de mayor nivel las condiciones referentes a la economía, en una población trabajadora con un nivel educativo no mayor al de la secundaria, familias monoparentales que en su gran mayoría viven en arriendo; entre otras características evidentes según resultados de la batería psicosocial, como se explica a continuación:

Caracterización de los factores psicosociales de la población

El 71 % de los trabajadores son mujeres de las cuales el 49% viven en unión libre y el 25 % solteras y el 16% casado. En cuanto a la formación académica el 78 % está entre bachillerato completo o incompleto. La vivienda es otro aspecto en el que se denota un 51 % de personas que viven en arriendo. También es necesario considerar las persona a cargo, siendo el resultado de 25 % una persona, 28 % dos personas y el 16 % tres personas. El tipo de contrato indefinido es para un 73 % y por último en cuanto al tiempo de permanencia en la empresa se tiene que el 36 % tiene cuatro años de antigüedad como resultado del cambio de administración y razón social.

Al analizar las 12 baterías aplicadas de los factores de riesgo Intra laboral FORMA A, se encontró que el puntaje arrojado es de **SIN RIESGO**.

En esta forma a nivel general en los cuatro Dominios se presenta una calificación de **SIN RIESGO**. Según la batería se presenta “Ausencia de Riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollo de actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de prevención”.

En la aplicación realizada y de acuerdo a los resultados obtenidos en la medición de los factores psicosociales, el componente extralaboral presenta un alto índice de criticidad.

Los resultados muestran la dimensión de **INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL EN EL TRABAJO** con **RIESGO MUY ALTO**. Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención.

De otra parte también se confirmó que el manejo de la economía familiar tiene unas características derivadas de los hábitos y decisiones que se toman frente al manejo de los recursos, tales aspectos se observaron mediante la encuesta que se describe a continuación:

Resultados de la Encuesta

En un país como Colombia en el que se necesita más de un salario mínimo para cubrir lo que el sistema económico denomina “la canasta familiar” y que además para nadie es un secreto que los empleados Colombianos tienen un ingreso bajo comparado con los trabajadores de América Latina (El portal salariominimo.com.mx), es vital que se tenga una eficiente perspectiva del uso de los recursos que tiene una familia, para que cuando menos exista la posibilidad de cubrir lo necesario para sobrevivir lo más dignamente posible, evitando el ciclo de pagar y adquirir deudas desmedidas, porque no se debe olvidar que la clase trabajadora colombiana solo puede adquirir bienes de consumo o bienes de desarrollo personal o social a través de la deuda, que por general no es programada.

Es por ello que el presente trabajo indagó acerca de cómo se proyecta el manejo de los recursos por parte de 75 de los empleados de la empresa de floricultura Teo – Farms SAS, con diferentes cargos e ingresos, concentrándose el 80 % en operarios y el restante 20 % en cargos administrativos desde supervisores hasta gerentes.

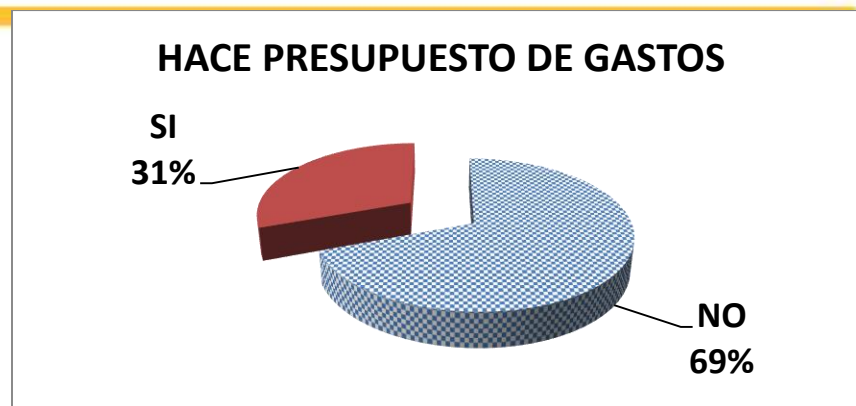
Con el instrumento “Encuesta de caracterización socio económica”, se pretendía visualizar cómo se organiza y usa el salario de algunos de los operarios de la empresa de floricultura Teo – Farms SAS, esto con el fin de determinar la relación e impacto que se tiene entre la organización financiera de los trabajadores y su influencia sobre el componente extralaboral de los factores psicosociales.

Caracterización de los resultados del instrumento

Lo obtenido de la aplicación a través de la encuesta de caracterización socio económica, se tabuló y se representó mediante diagramas de pastel, en los que se muestran los porcentajes pregunta a pregunta. Una vez se tuvo el panorama global, se interpretó los focos críticos que contribuyen al estrés por el manejo financiero, y de allí se propendió por elaborar una serie de estrategias (tips) que contribuyan a organizar mejor, en lo posible, los ingresos por salarios de los trabajadores de la empresa en la que se llevó a cabo esta indagación

PREGUNTA 1

Figura 1. Distribución porcentual de la población trabajadora de la empresa TEO-FARMS según realización de presupuesto de gastos.



Fuente: encuesta socioeconómica aplicada a los empleados de TEO-FARMS

Aquí se buscaba establecer si se tenía un presupuesto organizado de gastos, dado que se visualizó, en charlas previas con los trabajadores, que se adquirirían elementos o deudas solo por moda o sin comprender el impacto de esta adquisición, ejemplo de ello era el comprar celulares de gama media o alta, sin ver que impacto tenía en la distribución de estos recursos para otros aspectos de su vida familiar.

El resultado muestra que solo el 31% diseña alguna forma de organización a través de un presupuesto, mientras que el 69% no lo hace, pero ello implica que no se tenga proyección del uso del salario devengado, lo que a la postre lleva a generar gastos sin medir el impacto en los recursos disponibles, aunque si bien es cierto que la elaboración de un presupuesto no necesariamente parte del registro de las mínimas inversiones, si es indispensable que se destinen recursos para satisfacer las prioridades y mantener unos mínimos que estabilicen la familia, pero en particular, se logra determinar que este aspecto, el de presupuestar y destinar con organización, no es un aspecto relevante para la mayoría de este grupo de empleados.

PREGUNTA 2

Figura 2. Distribución porcentual de la población trabajadora de la empresa TEO-FARMS según realización de estrategias de ahorro.



Fuente: encuesta socioeconómica aplicada a los empleados de TEO-FARMS

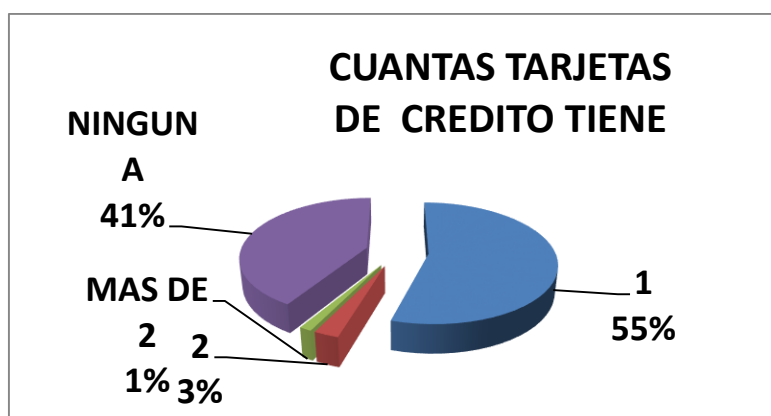
Ahorrar es una estrategia que permite tener un respaldo ante la eventualidad de pagos inesperados, esto dado que en general se tiene la costumbre de invertir en lo que se considera necesario, incluyendo en mantener pagos relativamente tranquilos de deudas adquiridas, sin embargo, cuando se presentan nuevos gastos imprevistos se desestabilizan los planes de pago e inversión, generando un nuevo endeudamiento y mayor estrés por el balance entre lo percibido y lo necesario para mantener una economía saludable.

En el gráfico se visualiza como tan solo el 25% piensa en ahorrar parte de lo devengado por salarios, es decir, son quienes podrían tener cierta protección ante la eventualidad económica, mientras que es notorio que el 75% está expuesto a mayores dificultades ante cualquier momento que requiera de fondos extras para solventar las necesidades, entre las

que podrían estar la salud, o la muerte, o en general algún aspecto de la cotidianidad familiar.

PREGUNTA 3

Figura 3. Distribución porcentual de la población trabajadora de la empresa TEO-FARMS según número de tarjetas de crédito.



Fuente: encuesta socioeconómica aplicada a los empleados de TEO-FARMS

El impulso permanente que se tiene del consumismo como parte del modelo económico, ha llevado a que en la sociedad actual se piense, en buena parte de la población, que es necesario tener tarjetas de crédito, incluso como una estrategia mejor que el ahorro cuando se trata de adquirir bienes o cubrir imprevistos. Más aun, actualmente se exige tener “vida crediticia” y “referencia bancaria” por ejemplo, para adquirir vivienda, siendo tan solo una muestra de cómo se estimula este tipo de actividad financiera, sin medir el impacto o costo que tiene sobre la salud financiera de las familias.

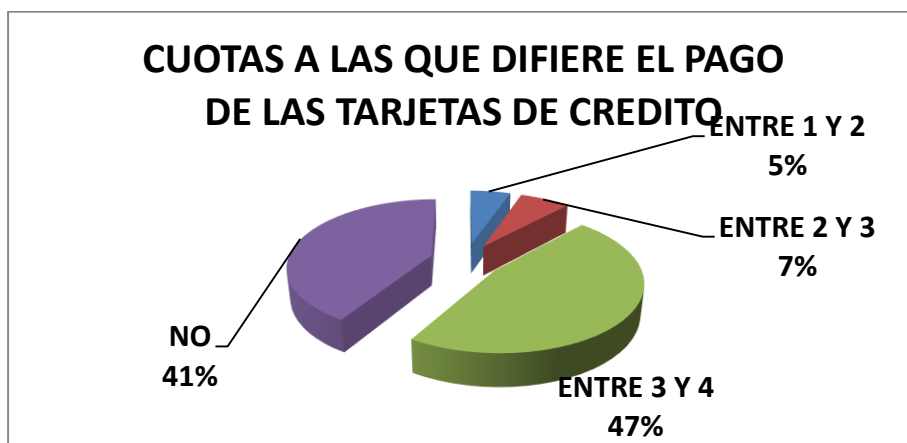
Es tan marcada esta tendencia de adquirir tarjetas de crédito como medio financiero para la adquisición, que incluso se llevan a cabo estudios para clasificar la población “riesgosa” para otorgar créditos, situando entre los 18 y 27 años a quienes por vivir con sus padres o no tener una estabilidad laboral, no son clientes potencialmente accesibles, por lo que una manera de dar inicio a su “vida crediticia” es la adquisición de la tarjeta de crédito.

En los resultados obtenidos vemos como el 55% tiene al menos una tarjeta de crédito, el 4% tiene más de una tarjeta de crédito y el 41% no tiene ninguna. Es decir, más de la mitad de la población encuestada tiene esta herramienta como medio de adquisición.

Contrastando desde luego que el 75% no privilegia el ahorro como se vio en un gráfico anterior, esto hace que se perpetúe el ciclo, pago adquisición, y se llegue a un límite de endeudamiento que puede desbordar la capacidad de pago.

PREGUNTA 4

Figura 4. Distribución porcentual de la población trabajadora de la empresa TEO-FARMS según número de cuotas a diferir el pago de tarjetas de crédito.

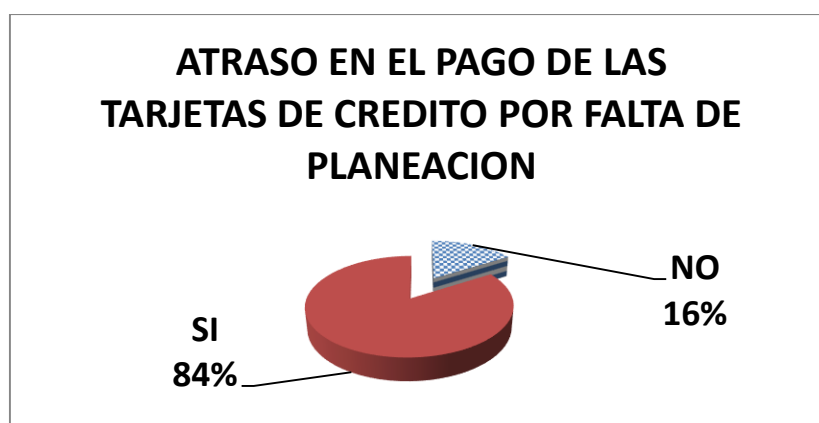


Fuente: encuesta socioeconómica aplicada a los empleados de TEO-FARMS

Cuando se usan las tarjetas de crédito y no puede pagar el saldo total al final de cada mes, se deben diferir las deudas adquiridas a más tiempo, pero esto unido a los elevados intereses que se cobran por parte de las entidades que otorgan estos medios de adquisición (El Tiempo,. Economía y negocios), lleva a nuevos problemas económicos, pues en algún momento se desequilibra la balanza y los pagos mínimos que hay que cubrir mes a mes sobrepasa o se hacen muy pesados para el presupuesto.

De lo detectado se puede visualizar como la tendencia es colocar entre 3 y 4 cuotas el pago de lo adquirido mediante tarjeta de crédito, esto se ve reflejado en que el 47% de los encuestados difiere pagos entre 3 y 4 cuotas, mientras que el 7 % difiere pagos entre 2 y 3 cuotas, dando cuenta de cómo la capacidad de pago no es mes a mes en la mayoría de los encuestados, sumándole otro factor de estrés al empleado que ve como sus deudas aumentan y su capacidad de pago comienza a ser inferior a su presupuesto. Otro aspecto relacionado con las tarjetas de crédito fue indagado a través de la pregunta

Figura 5. Distribución porcentual de la población trabajadora de la empresa TEO-FARMS según atraso en el pago de tarjetas de crédito.



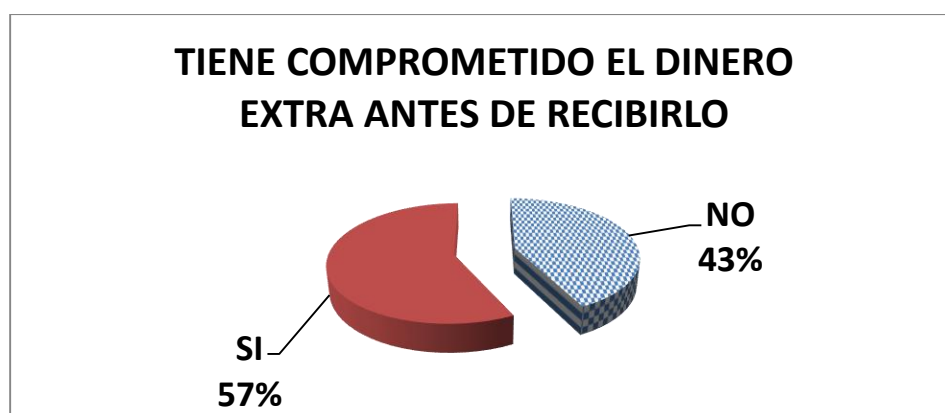
Fuente: encuesta socioeconómica aplicada a los empleados de TEO-FARMS

Esto en razón a que asociado a las deudas adquiridas está el patrón de consumo, que puede ser muy significativo en algunas familias y entiéndase como patrón de consumo el adquirir bienes que no necesariamente son vitales, Sempere J,. (Barcelona. 2009.), por ejemplo la compra de celulares que ya se mencionó con anterioridad.

En el grafico se evidencia como el 84% de los empleados encuestados tiene o tuvo atraso en el pago de las cuotas de sus tarjetas de crédito, algo que evidencia lo que popularmente se dice, gastar más de lo que se gana, pero aun cuando se dice, no se adoptan mecanismos para evitar que esto pase, pues esto implica un recorte sustancial en el patrón de consumo y el consumo se ha asociado con la calidad de vida, García V,. González I,. (Cuba. Nov – Dic. 2000) Revista Cubana de Medicina Integral.

PREGUNTA 5

Figura 6. Distribución porcentual de la población trabajadora de la empresa TEO-FARMS de acuerdo a si tiene o no comprometido en dinero extra antes de recibirlo.



Fuente: encuesta socioeconómica aplicada a los empleados de TEO-FARMS

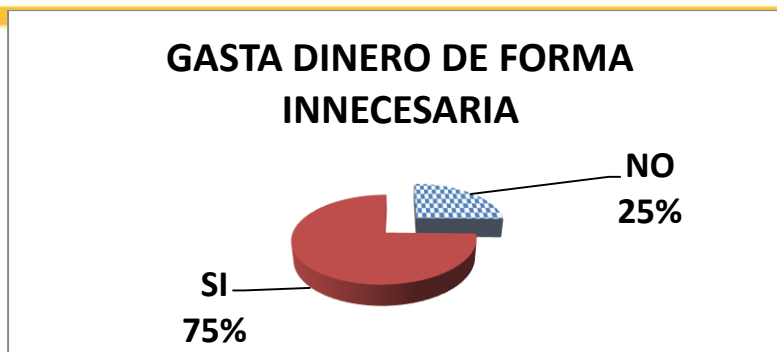


Las creencias de una sociedad están asociadas a sus decisiones financieras, Douglas M., Isherwood B. MEXICO, D.F. 1979. El mundo de los bienes. Grijalbo. Esto se ve palpable cuando se crean espejismos de la situación financiera real, que en este caso no es la excepción, pues la relación entre la adquisición de nuevas deudas bien sea por medios de crédito o en efectivo, lleva a comprometer los recursos venideros, incluso sin medir el impacto a futuro, esto debido a la ausencia de planeación de la inversión y el asocio con el alto consumismo.

Pues aquí se puede observar como el 57% ya tiene comprometidos los recursos que incluso aun no le han sido otorgados, aun cuando sean merecedores de dichos recursos, esto deja en claro que bien sea por la trampa de las tarjetas de crédito que llevan a las personas a pensar en que tienen un mayor poder adquisitivo del real o bien por situaciones imprevistas en las que por falta de ahorro se tuvo una situación vulnerable, lo cierto es que no hay una forma de proyectar el crecimiento social, económico o cultural con los futuros recursos, muy al contrario, se esperan nuevos factores de estrés cuando se llegue al punto en que ya ni los futuros ingresos logren soportar la balanza de pagos.

PREGUNTA 6

Figura 7. Distribución porcentual de la población trabajadora de la empresa TEO-FARMS que gasta su dinero en cosas innecesarias.



Fuente: encuesta socioeconómica aplicada a los empleados de TEO-FARMS

En el año 2015 (<http://www.elcolombiano.com/tecnologia/moda-o-necesidad-por-que-se-cambia-el-telefono-inteligente-DF3766445>) Motorola mostraba un estudio en el que 7112 dueños de celulares en países como Estados Unidos, China, España, Brasil y México concluían que su celular era un objeto que podría salvarlos en caso de contingencias o emergencias, sin embargo vale la pena incluir la reflexión sobre si se adquiere un celular por moda o por necesidad, pues es notorio que varios de los empleados en charlas al margen de la encuesta, no reconocían todas las funciones o aplicaciones de sus dispositivos, pero si hablaban del costo y la marca lo que deja ver que al parecer se asocia el dispositivo más a una situación de estatus que de funcionalidad para las necesidades reales. En los datos se evidencia como el 75% de los encuestados piensa que adquirir bienes que no sean indispensables es válido, esto deja entrever que se ha ingresado en la era del consumismo por moda o status, dado que por ejemplo los fabricantes de dispositivos como los celulares ofrecen en su mayoría el mismo hardware e incluso el mismo software; pero de nuevo aparece en el escenario la poca planeación de un presupuesto y la adquisición de deudas o bienes no necesarios, como una fuente de estrés a largo plazo.

PREGUNTA 7

Figura 8. Distribución porcentual de la población trabajadora de la empresa TEO-FARMS que economiza en servicios.



Fuente: encuesta socioeconómica aplicada a los empleados de TEO-FARMS

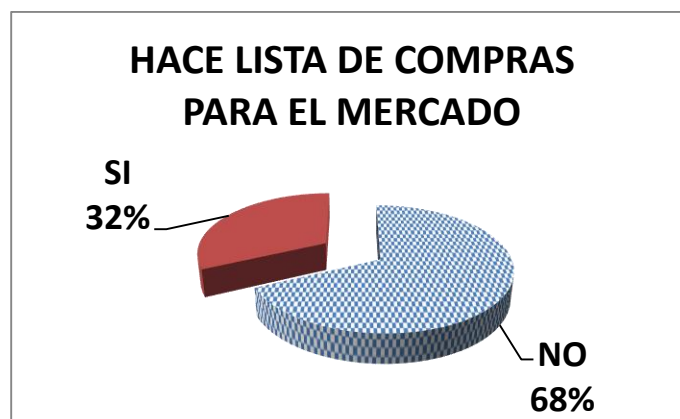
Ante la pregunta sobre la economía de los servicios, vale la pena indicar que en la mayoría de los hogares no se tiene como política economizar dinero a través de optimizar y racionalizar el uso de los servicios públicos, por ejemplo, es muy común se mantengan electrodomésticos activos sin la necesidad de su servicio, lo que logra visualizarse cuándo se mantienen varios bombillos encendidos en los días de descanso o televisores encendidos, sin que nadie esté observando, este consumo aunque pareciera que no tiene un gran impacto, lo cierto es que si se tuviese una política de ahorro para aquellos que tienen un bajo salario, el alivio en el pago de los servicios públicos sería una fuente de menor estrés.

En el gráfico se logra ver que en particular este grupo de trabajadores tiene como política el ahorro a través del uso racional de los servicios, es notorio que el 93% es una cifra que indica la visualización de la importancia de no despilfarrar recursos, esto podría asociarse como una necesidad de economía pues no queda claro con la sola pregunta si es una política consciente o derivada de la necesidad, pero como hecho general, en este aspecto existe un buen manejo del presupuesto.

PREGUNTA 8

Figura 9. Distribución porcentual de la población trabajadora de la empresa TEO-FARMS

que hacen lista de mercado.



Fuente: encuesta socioeconómica aplicada a los empleados de TEO-FARMS

Tener una lista de mercado o planificar las compras de los víveres, puede permitir que se proyecte la necesidad real de la cantidad de alimentos que se requieren, algo que no sólo contribuye a seleccionar los productos más apropiados sino que además evita acumular cantidades innecesarias o alimentos que puedan perecer, sin embargo, esto es cierto para aquellos que disponen de una cantidad de dinero suficiente para ir a los almacenes de cadena en los que pueden darse promociones cuando se compran en cantidad los productos por ejemplo, para el aseo, granos, grasas, lácteos y demás, pero vale la pena indicar que quienes no disponen de la misma cantidad de dinero, deben ajustar sus gastos de tal manera que se tenga un mínimo de productos para su consumo lo que conlleva a que la adquisición de estos productos se haga por lo general en mini mercados o tiendas de barrio, que a su vez genera un sobrecosto dado los intermediarios, por ello es una buena idea que se logre organizar un presupuesto de tal manera que permite la adquisición de unos productos mínimos cuando estos se encuentren en promoción o incluso planear la



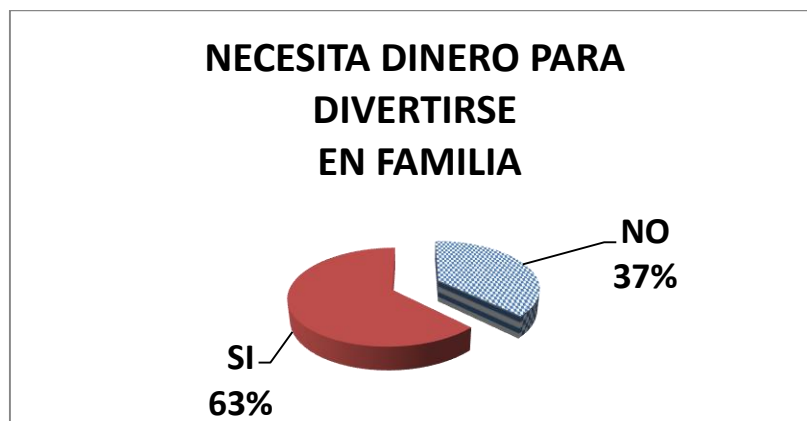
asociación con otras familias para comprar mayores cantidades y obtener mayores

beneficios.

En el gráfico se puede ver que el 32% si planea una lista de compras en tanto que el 68% no lo hace, lo que implica que no se proyecta como disminuir sobrecostos por la intermediación o no se proyecta como adquirir productos que estén en promoción de acuerdo a la época del año o de acuerdo a los precios vigentes según la producción local o nacional, algo que podría ser un ejercicio interesante dado que en diversos momentos los almacenes de cadena colocan diversos productos a un costo inferior con el fin de atraer mayor clientela, por ello hacer una lista de compras para el mercado y una proyección de acuerdo a la fluctuación de los precios, podría llevar a un manejo más eficiente de los recursos destinados para las compras de los alimentos, algo que no se ve como ruta de ahorro para el grupo encuestado.

PREGUNTA 9

Figura 10. Distribución porcentual de la población trabajadora de la empresa TEO-FARMS que considera necesitar dinero para divertirse en familia.



Generar espacios de afianzamiento en las relaciones afectivas de la familia de un trabajador, es un factor vital para mantener una salud mental apropiada para el desempeño de sus labores, así como para sostener una capacidad productiva acorde a la exigencia de cada industria o empresa, sin embargo en el imaginario colectivo se ha asociado la necesidad de contar con grandes sumas de dinero para tener ratos de esparcimiento, relajación o diversión en familia, que para el caso de un trabajador, por lo general son los fines de semana, incluso de esto se desprende que los grupos familiares cuando optan por buscar estos espacios, no controlen sus gastos y los presupuestos se olviden, llegando incluso a que se mantenga una relativa economía durante los días entre semana y se desborden los gastos los fines de semana, de tal manera que se llega a pagar con tarjeta de crédito o algún otro medio de adquisición financiado, llevando a que el resto de los días deba hacerse un ajuste incluso de gastos necesarios en otras áreas, creándose una nueva fuente de estrés, preocupación o desgaste emocional por elevar los gastos ,manteniendo los mismos ingresos.

En los resultados obtenidos no es diferente la percepción que se tiene acerca de la necesidad de dinero para divertirse en familia, por ello aportar algunas estrategias para divertirse en familia o compartir actividades puede ser una nueva fuente no sólo para la estabilidad emocional, sino para el afianzamiento de las relaciones familiares. Al mirar el grafico es notorio que el 63% necesita o piensa que necesita dinero para compartir o divertirse en familia y aunque siempre será necesario algo de recursos, lo cierto es que se pueden retomar viejas tradiciones como los juegos en familia, con comidas que incluyan recetas variadas o nuevas, aún si se emplean los mismos materiales, e incluso, el sólo hecho



de sentarse algunas horas en el parque o practicar algún deporte o el aprovechar los planes culturales gratuitos, podrían ser escenarios en los que la inversión no es elevada y si permite configurar espacios gratificantes, como lo hacen algunos del 37% de los encuestados, según se supo mediante charlas con algunos de ellos.

PREGUNTA 10

Figura 11. Distribución porcentual de la población trabajadora de la empresa TEO-FARMS que paga las deudas pendientes.



Fuente: encuesta socioeconómica aplicada a los empleados de TEO-FARMS

Pagar deudas pendientes siempre será una política sana para mantener un presupuesto equilibrado, pues el permitir el atraso en pagos genera el cobro de nuevos intereses lo que conlleva al aumento de los pagos mínimos a efectuarse, pero vale la pena indicar que cuando el monto de las deudas pendientes abarca una buena parte del presupuesto familiar, se ahonda la necesidad de mayores recursos para cubrir los gastos mínimos de la familia, lo que en ocasiones lleva a que se hagan ajustes o recortes en otras áreas.

En particular, si bien es representativo que el 97% de los encuestados busque pagar las deudas pendientes, también es cierto que en la mayoría de los casos las deudas se han ido



incrementando paulatinamente llegando al punto que se requiere refinanciamiento de las mismas o pasan los pagos de la deuda a priorizarse por encima incluso de aspectos relacionados con la salud, según se pudo establecer en diálogos con algunos de los trabajadores, quienes manifestaban qué en ocasiones las deudas eran cubiertas con ingresos tales como primas, bonificaciones o el pago de horas extras, dado que el monto de los pagos mínimos superaba lo presupuestado.

Cartilla

“Sembrando semillas de ahorro por una mejor calidad de vida”

Su diseño es el resultado de la encuesta. En ella se abordan elementos resultantes de la encuesta frente a los hábitos de ahorro y/o gastos de los trabajadores de Teo – Farms SAS. Al mismo tiempo presenta diversas propuestas dirigidas a incentivar la cultura del ahorro y la administración acertada de la economía familiar. Fue diseñada en un lenguaje sencillo y cotidiano para facilitar la comprensión de su contenido, esto teniendo en cuenta los resultados de la caracterización sociodemográfica de la batería de factores psicosociales aplicada a la población trabajadora.

El contenido promueve la forma de ahorrar en el uso de los servicios públicos, la importancia de crear un presupuesto de gastos familiares, hacer uso del fondo de ahorradores de la empresa (FONINTEGRO) para la adquisición de vivienda propia, el uso de la tarjeta de crédito, compartir en familia minimizando gastos, disminuir gastos en el medio de transporte para ir de casa al trabajo y viceversa.

Se aplicaron elementos de educación financiera familiar, destacando la importancia de evitar gastos sin antes atender los indispensables para cubrir las necesidades básicas. También se plantearon formas de compartir en familia sin incurrir en gastos exagerados.

CONSIDERACIONES ÉTICAS

- Toda la información acopiada a través de este trabajo de grado es estrictamente confidencial. El psicólogo encargado se debe ajustarse a los principios éticos consignados en el Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional, el Código deontológico y bioético para el ejercicio de la profesión de psicología y la Ley 1090 de 2006. Los procedimientos y resultados son de orden estrictamente académico, contando además con el consentimiento de directivas y trabajadores para la aplicación de la batería psicosocial.
- La aplicación del instrumento se llevó a cabo con un profesional idóneo según normativa, la Dra. Alexandra Ortiz Bravo psicóloga, Especialista en Gerencia en Salud ocupacional y se mantienen en custodia por parte de la organización Teo-Farms SAS.
- La empresa Teo- Farms SAS, autorizó mediante documento escrito (ver anexo 8) emplear los datos obtenidos de la aplicación de la batería para efectos de realizar el presente trabajo de grado.
- Una vez obtenida la autorización y el acceso a los resultados de la batería psicosocial se procedió con el presente estudio enfocado en el componente extralaboral, aplicándose la encuesta diseñada con su respectivo análisis de resultados de los cuales surgió el diseño de la cartilla.
- El presente trabajo, tiene fines de orden estrictamente académicos.
- Ni la empresa ni los trabajadores se verán perjudicados por la información aquí expuesta.

- La empresa Teo-Farms SAS, decidirá si tiene en cuenta los aportes del presente trabajo.
- Todo lo anterior se da en el marco de un trabajo de orden académico que podrá ser tomado como referente para investigaciones en la misma empresa Teo- Farms SAS o en otras si así se requiere.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

	INICIO 25 DE FEBRERO DE 2017									
ACTIVIDADES A REALIZAR	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Presentación del proyecto al director de investigación de la Universidad Uniminuto	■									
Solicitud de permiso a la organización Teo - Farms S.A.S		■								
Aplicación batería Riesgo Psicosocial a operarios. (Trabajo de campo)				■						
Análisis y procesamiento de la información							■			
Redacción, elaboración y entrega de informe.								■		



PRESUPUESTO

Tabla 5. Presupuesto trabajo de grado

<i>Ingresos miles de \$</i>		<i>Egresos miles de \$</i>	
Aportes Teo FARS S.A.	1.500.000	Pago por asesorías	1.800.000
Recursos propios	1.000.000	Papelería	200.000
		Transporte	150.000
		Otros gastos	350.000
Total de ingresos	2.500.000	Total de egresos	2.500.000

Conclusiones

- **Se identificaron los factores de riesgo psicosocial, relacionados con el estrés ocupacional en los trabajadores dedicados al cultivo de flores en la empresa Teo – Farms SAS, ubicada en el municipio de Guasca (Cundinamarca) y se determinaron las condiciones críticas en el componente extralaboral, como la economía familiar, el tiempo en familia y empleo del tiempo libre.**
- Se identificó mediante la encuesta, que los hábitos y cultura frente al manejo de los ingresos familiares como manejo de tarjetas de crédito, gastos y ahorro los afecta debido a que la mayoría de los trabajadores no elaboran un presupuesto previo para gastos; no consideran pertinente el ahorro para asumir posibles eventualidades como tampoco priorizan los gastos referentes a la canasta familiar, por tanto no

elaboran una lista de mercado antes de ir de compras; algunos suelen tener tarjetas de crédito con atraso en el pago de las cuotas; comprometen sus recursos antes de recibirlos; en cuanto a la adquisición de bienes consideran muy importante obtener equipos de última tecnología; por último consideran que para compartir en familia es indispensable contar con altos recursos económicos.

- De igual forma, la encuesta permitió determinar la creación de una cartilla, precisando estrategias (tips) aplicables en el manejo de la economía familiar para mitigar la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el componente extralaboral,

Recomendaciones

- Es importante la aplicación del presente estudio en otras organizaciones del mismo sector económico de tal forma que se determine la réplica de los resultados u otros aspectos del componente extralaboral en condiciones críticas.
- La cartilla elaborada, es un material que puede ser empleado como herramienta de apoyo en futuras investigaciones. También puede ser divulgada en alguna empresa interesada en brindar a sus empleados formación en economía familiar, que permita atender a sus necesidades en reconocimiento a su labor, ya que son ellos quienes constituyen el eslabón fundamental en el sector productivo.
- Es importante aplicar nuevamente la batería psicosocial, para que a través del análisis de los resultados se pueda conocer el alcance y la incidencia de los aportes del estudio realizado.



- A partir de la reflexión cabe anotar que hizo falta articular el diseño de las estrategias con las redes de apoyo con las que cuenta la empresa.
- Vincular de manera más directa el núcleo familiar para que formen parte del trabajo educativo en economía familiar.

Referencias Bibliográficas

- *Estrés laboral y tu salud*. (14 de 10 de 2010). Recuperado el 2017, de <https://estreslaboralsg349.wordpress.com/2010/10/14/estres-laboral-y-tu-familia/>
- *Safet Ya*. (28 de 03 de 2016). Recuperado el 09 de 2017, de <https://safetya.co/bateria-para-evaluar-el-riesgo-psicosocial/> .Etiquetas: Ley 1090 de 2006, Resolución 2646 de 2008. Variables y herramientas para abordar el riesgo psicosocial en la organización. Marzo 2016



- Andrés Pedreño Cánovas, G. Q. (2011). Trabajo y sociedad en los campos de la globalización agroalimentaria. *Areas: Revista Internacional Ciencias Sociales*, 205, 221.
- Ansoleaga E, C. (Diciembre de 2011). *Riesgo psicosocial laboral y patología mental en trabajadores de hospital. Fac.Nac.Salud Pública*. Recuperado el 2017, de https://www.researchgate.net/profile/Elisa_Ansoleaga/publication... · Archivo PDF
- Carvajal M, R. (2001). *Maestría en Investigación del Desarrollo humano y Organizacional*. Pereira.
- Comisión ejecutiva confederal de UGT. (Diciembre de 2009). *Guía Prevención de riesgos psicosociales en el sector comercio al por menor*. Recuperado el 2017, de portal.ugt.org/.../files_comercioalpor menor/publication.pdf · Archivo PDF:
<http://www.bing.com/search?q=Comisi%C3%B3n+ejecutiva+confederal+de+UGT+Gu%C3%ADa+Prevenci%C3%B3n+de+riesgos+psicosociales+en+el+sector+comercio+al+por+menor&qsn&form=QBRE&sp=1&pq=comisi%C3%B3n+ejecutiva+confederal+de+ugt&sc=0-36&sk=&cvid=07F52AE4CA4B4A7>
- Guidos de Castro, G. d. (2014). Propuesta para un programa de mejoramiento del clima organizacional para reducir el nivel de estrés laboral. Tesis . Salvador .
Obtenido de <https://search.tb.ask.com/search/GGmain.jhtml?searchfor=%E2%80%9CPROPUESTA+DE+UN+PROGRAMA+DE+MEJORAMIENTO+DEL+CLIMA+ORGANIZACIONAL+PARA+REDUCIR+EL+NIVEL+DE+ESTR%C3%89S+LABORAL.+CASO+ILUSTRATIVO%3A+CAZADORES+S.A+DE+C.V.&st=sb&tpr=omni&p2=%5EBSB%5Exdm903%5E>

- Illada, B. &. (12 - 2013). Valoración del desgaste laboral. *Revista Ingeniería Industrial*, 69-76.
- Jahoa, M. (1987). *Empleo y desempleo. Un análisis socio-psicológico*. Madrid: Morata. S.A.
- Laborales, U. F. (2013). *UGT. Salud laboral*. Recuperado el 02 de 2017, de Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT:
http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/indice_observatorio.htm
- MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL. (2010). Recuperado el 01 de 02 de 2017, de <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minproteccionpublica...>
- Moreno Jiménez, B. y. (10 de 2010). Ministerio de Trabajo e Inmigración. Factores y Riegos psicosociales. Madrid, España. Obtenido de <http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Navarro, A. (2009). *Modelo de intervención psicosocial en las organizaciones frente al estrés laboral: estrategia operativa*. Recuperado el 10 de 2017, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2009000200009&lang=es
- Paz, A. C. (22 / 2002). Mujeres y flores . Flexibilización en marcha: el trabajo de las mujeres floricultoras de Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 205-219.
- Rubio Valdehita, S., María Diaz Ramiro, E., Jesús, M. G., & Luceño Moreno, L. (2010). La carga mental como factor de riesgo psicosocial. En U. Complutense, *Ansiedad y estrés* (págs. 271 - 282). Madrid.
- Social, M. d. (07 de 2010). Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá D.C, Colombia.



- Trabajo, M. d. (2015). Estrés laboral, un mal que golpea la productividad. *PORTAFOLIO*.
- Uribe Prado, J. F. (22 de 10 de 2014). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. Recuperado el 04 de 2017, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliouniminutosp/reader.action?docID=3227>
752

Anexos

Anexo 1

ANALISIS DE FACTORES PSICOSOCIALES Y EL DETERIORO DE LA SALUD

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con mi firma doy autorización expresa para que el área (Gestión humana o Gestión del Riesgo, *de la empresa Wayuu Flowers*, puedan aplicarme la batería de evaluación de factores psicosociales: Encuestas, entrevista o grupos focales, según sea el caso.

Se me informa que esta batería de pruebas está avalada como instrumento de medición por el *Ministerio de Protección Social de Colombia*, y que los datos obtenidos, no serán



utilizados para afectar mis condiciones contractuales y se usarán única y exclusivamente para fines inherentes a Salud Ocupacional, en las que como trabajador participaría de acuerdo a los resultados

Dado el carácter confidencial de los resultados individuales de la evaluación, esta información será incluida en la historia clínica ocupacional de cada trabajador.

La responsabilidad de proteger la confidencialidad de la información estará a cargo de Gestión Humana para la guardia y custodia de las historias clínicas ocupacionales.

(Artículo 16 de la Resolución 2346 de 2007).

La información individual sólo podrá ser conocida por otra instancia de la empresa o por las instituciones de seguridad social a las que me encuentro afiliado, *únicamente con mi previo consentimiento y autorización por escrito, y solo por intermedio del médico o psicólogo (a)*

especialistas en salud ocupacional de las áreas médicas encargadas de la evaluación en TEO -FARMS SAS

Como trabajador puedo conocer los resultados de la evaluación de factores psicosociales, mediante informe por parte de los psicólogos (a) que me evaluaron cuando esto se requiera.

La información de estadísticas generales de los resultados de la evaluación será presentada al interior de la organización Teo – Farms SAS por las psicólogas evaluadoras, garantizando la confidencialidad de la información individual.

Expreso que he leído totalmente el presente consentimiento y que se me ha explicado las implicaciones de los hallazgos en este tipo de pruebas. En constancia de lo anterior firmo a los _____ días del mes _____ de _____



NOMBRE DEL TRABAJADOR (A)

FIRMA DEL TRABAJADOR (A)

CC No.

Anexo 2

OBSERVACION IMPORTANTE

EN CASO DE NO QUERER SER EVALUADO POR FAVOR DILIGENCIE LA

SIGUIENTE INFORMACIÓN:

Yo _____ identificada(o) con CC

_____ de _____ manifiesto libremente que me rehusó a ser

evaluado, con lo cual no se podrá

establecer para mí, la presencia o ausencia de factores de riesgo intralaboral y extralaboral,

su grado de riesgo y efectos en mi estado de salud.

NOMBRE DEL TRABAJADOR (A)

FIRMA C.C. No.

Anexo 3

Fecha de Aplicación

DD	MM	AAA

Numero de Identificación

(ID)

FICHA DE DATOS GENERALES (GRIS)

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



Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escríbala en la

Casilla. Escriba con letra clara y legible.

UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educar para construir el futuro de todos

1. Nombre completo:

--

2. Sexo

Masculino	
Femenino	

3. Año de nacimiento:

--

4. Estado civil:

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



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

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

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:



Ciudad / municipio	
Departamento	

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

1	4	Finca
2	5	
3	6	
		No sé

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

10.

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

11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	



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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

horas de trabajo al día

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

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)



UNIMINUTO
 Corporación Universitaria Minuto de Dios
 Educando con propósito al alcance de todos

Una parte fija y otra variable	
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 4

EXTRALABORALES

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

Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
----------------	---------------------	----------------------	-------------------	--------------

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



	descansar cuando lo requiero				
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo				

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

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					



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



MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educar con calidad al alcance de todos

Anexo 5

INTRALABORAL FORMA A

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

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



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

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

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

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles					



	muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

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

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					



28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					

37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

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

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					

47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					
----	----------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

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

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

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

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

		e	Siempr e	s veces	Nunca	a
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

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

Siempr e	Casi Siempr	Alguna s veces	Casi Nunca	Nunc a
-------------	----------------	-------------------	---------------	-----------

		e			
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo			Corporación Universitaria Minuto de Dios Educación de calidad al alcance de todos	
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo				
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo				

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

Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
---------	--------------	---------------	------------	-------

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



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

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los					



	compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

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

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

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

Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
----------------	---------------------	----------------------	-------------------	--------------

		e			
95	En la empresa confían en mi trabajo			Corporación Universitaria Minuto de Dios	
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario				
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa				
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo				
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar				
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa				
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores				
102	Mi trabajo en la empresa es estable				
103	El trabajo que hago me hace sentir bien				
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa				
105	Hablo bien de la empresa con otras personas				

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


 SI

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios;

 NO

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

las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					

112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de Violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					

Soy jefe de otras personas en mi trabajo: SI

NO

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

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

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo					
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos					
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización					



	del trabajo					
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones					
119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo					
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita					
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño					
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

Anexo 6

INTRALABORAL FORMA B



Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s)

o

Lugar (es) donde Habitualmente realiza su trabajo.

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



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

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

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

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

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siemp re	Casi Siemp re	Alguna s veces	Casi Nunc a	Nunc a
2 1	Trabajo en horario de noche					
2 2	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
2 3	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
2 4	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
2 5	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
2 6	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
2 7	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
2 8	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

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

		Siemp re	Casi Siemp re	Alguna s veces	Casi Nunc a	Nunc a
3 0	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
3 1	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
3 2	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
3 3	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
3 4	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
3 5	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
3 6	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
3 7	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

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

		Siemp re	Casi Siemp re	Alguna s veces	Casi Nunc a	Nunc a
3 8	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
3 9	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
4 0	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					

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

		Siemp re	Casi Siemp re	Alguna s veces	Casi Nunc a	Nunc a
4 1	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
4 2	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
4 3	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					



4	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
4						
4	Me informan claramente con quien puedo resolver los					
5	asuntos de trabajo					

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

		Siemp re	Casi Siemp re	Alguna s veces	Casi Nunc a	Nun ca
4	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas					
6	con mi trabajo					
4	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
7						
4	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					
8						

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

Siemp re	Casi Siemp re	Alguna s veces	Casi Nunc a	Nunc a
-------------	---------------------	-------------------	-------------------	-----------



4	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo				
9					
5	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones				
0					
5	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo				
1					
5	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el				
2	trabajo				
5	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada				
3	con el trabajo				
5	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el				
4	trabajo				
5	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo				
5					
5	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo				
6					
5	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan				
7	en el trabajo				
5	Mi jefe me trata con respeto				
8					
5	Siento que puedo confiar en mi jefe				



9					
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo				
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito				

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

		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					



6	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma					
7	respetuosa					
6	Mi grupo de trabajo es muy unido					
8						
6	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los					
9	compañeros colaboran					
7	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
0						
7	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo					
1	dificultades					
7	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
2						
7	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo					
3	problemas					

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

Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
---------	--------------	---------------	------------	-------

		re		a	
7 4	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo				
7 5	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo				
7 6	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara				
7 7	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar				
7 8	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo				

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

		Siempr e	Casi Siempr e	Algun as veces	Casi Nunc a	Nunc a
7 9	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
8 0	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					



8 1	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo				
8 2	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar				
8 3	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa				
8 4	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores				
8 5	Mi trabajo en la empresa es estable				
8 6	El trabajo que hago me hace sentir bien				
8 7	Siento orgullo de trabajar en esta empresa				
8 8	Hablo bien de la empresa con otras personas				

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

SI

NO

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

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

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

Anexo 7



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educar para mejorar al alcance de todos

Especialización Gerencia en Riesgos laborales



TEO FARMS S.A.S



Encuesta de caracterización socioeconómica

Objetivo: Identificar la organización y uso de los recursos devengados de los trabajadores de la empresa Teo Farms S.A.S. ubicada en Guasca Cundinamarca.

Instrucción: A continuación encontrará una lista de preguntas, por favor marque con una X la opción que usted considere se acerca más a su realidad.

Preguntas

1 Tiene por costumbre hacer un presupuesto de gastos?

SI _____

NO _____

2 Ha buscado estrategias para ahorrar parte de su salario?

SI _____

NO _____

3 Cuántas tarjetas de crédito tiene?

Ninguna

1 _____

2 _____

Más de dos _____



4 Si tiene tarjeta de crédito, a cuántas cuotas suele diferir su pago?

1 y 2 _____ 2 y 3 _____ 3 y 4 _____

Se ha atrasado en el pago de la tarjeta de crédito por no haber planeado los gastos?

SI _____

NO _____

5 Tiene comprometido el dinero de bonificaciones, incentivos y primas antes de recibirlos?

SI _____

NO _____

6 Considera que es bueno gastar el dinero en discotecas, celulares de última gama o en ropa cuando no es indispensable?

SI _____

NO _____

7 Está pendiente de economizar los servicios de luz y agua en su casa?

SI _____

NO _____

8 Cuando va a merca llevar una lista de compras?

SI _____

NO _____

- 9 Considera que para compartir el fin de semana en familia es necesario tener buen dinero para gastar y divertirse?
- SI _____
- NO _____
- 10 Cuando recibe su sueldo lo primero que hace es pagar las deudas pendientes?
- SI _____
- NO _____

Guasca, 02 de noviembre de 2017

TEO FARMS S.A.S. 

Señores
UNIVERSIDAD UNIMINUTO
Sede El buen Consejo
Bogotá Colombia

La empresa Teo – Farms SAS identificada con Nit.900266647.

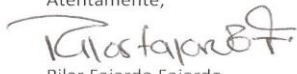
Certifica que autorizo a las estudiantes Herrada Rocío, Peña Prieto Amalia, Sánchez Diana emplear los datos obtenidos de la aplicación “Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial” autorizada por el Ministerio de la Protección Social, para efectos de realizar su tesis de estudio.

La empresa Teo – Farms encomendó a Dra. Alexandra Ortiz especialista en Gerencia en Salud ocupacional otorgada mediante la Resolución No 5461 del 06/07/2004 el análisis de los resultados de la batería psicosocial. La aplicación se realizó a 75 trabajadores, por grupos a quienes se le aplico los siguientes instrumentos:

- a. Consentimiento informado
- b. Ficha de datos generales
- c. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A)
- d. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B)
- e. Cuestionarios de factores de riesgo psicosocial extralaboral
- f. Guía para entrevistas semiestructuradas
- g. Guía para grupos focales
- h. Cuestionario para la evaluación del estrés.

Cualquier información adicional, con gusto será atendida.

Atentamente,



Pilar Fajardo Fajardo
Directora de Gestion Integral