

FACTORES PSICOSOCIALES GENERADORES DE ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE TECNIEQUIGAS INGENIERÍA S.A.S EN EL AÑO 2019.

Presentado por:

Gabriel Jaime Zapata ID 454164

Omaira Yaneth Castaño Moreno ID 491366

Gloria Bibiana Goetz ID 313720

Asesor Trabajo de Grado:

Tito Martin Giraldo Hurtado

Asignatura:

Opción de Grado

NRC:

3187

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

FACULTAD DE EDUCACIÓN

ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL

BELLO, COLOMBIA

2019

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada primero que todo a Dios, ya que gracias a él hemos logrado culminar esta carrera, a todas las personas que nos acompañaron en este proceso, padres, hijos, esposo(a), hermanos, amigos y personas cercanas que estuvieron apoyándonos en todo momento, a la universidad que nos permitió hacer parte de su comunidad, formándonos como personas integrales para servir a la sociedad.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos primero que todo a Dios por darnos salud y vida, a nuestras familias por todo el apoyo incondicional en los momentos difíciles; a cada uno de los docentes que nos apoyaron en este proceso de formación; a la empresa **TECNIEQUIGAS INGENIERIA S.AS** por permitirnos realizar esta tesis en su organización, facilitando los espacios necesarios para el desarrollo la investigación propuesta, además a sus empleados por la disposición para realizar cada una de las actividades planteadas.

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|-----------|
| DEDICATORIA..... | 2 |
| AGRADECIMIENTOS..... | 3 |
| TABLA DE CONTENIDO..... | 4 |
| INDICE DE TABLAS..... | 8 |
| INDICE DE FIGURAS..... | 8 |
| RESUMEN..... | 10 |
| FORMULACION DEL PROBLEMA | 13 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 13 |
| 1.2 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN | 16 |
| 1.3 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN | 18 |
| MARCO TEORICO | 19 |
| 2.1 ANTECEDENTES Y ORIGEN HISTÓRICO DEL ESTRÉS..... | 19 |
| 2.2 DEFINICIÓN Y ETIMOLOGÍA DEL TERMINO ESTRÉS | 20 |
| 2.2.1 ESTRÉS LABORAL | 22 |
| 2.2.2 CAUSA DEL ESTRÉS LABORAL..... | 23 |
| 2.3 FACTORES ESTRESANTES EN EL CONTEXTO LABORAL..... | 25 |
| 2.3.1 ANTECEDENTES..... | 25 |
| RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA POBLACIÓN COLOMBIANA..... | 27 |
| 2.3.2 FACTORES PSICOSOCIALES | 28 |

| | |
|---|-----------|
| 3. OBJETIVOS..... | 32 |
| 3.1 GENERAL..... | 32 |
| 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | 32 |
| 4. EL RIESGO PSICOSOCIAL: UN ÍTEM CRUCIAL EN EL SG-SST | 33 |
| 4.1 LA NORMA QUE REGLAMENTA EL CONTROL DEL RIESGO PSICOSOCIAL | 34 |
| 4.2 LA IDENTIFICACIÓN, PREVENCIÓN Y EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL ES OBLIGATORIA. | 35 |
| 4.3 RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES, PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL, JURÍDICA Y SOCIAL. | 36 |
| 4.3.1 RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES. DEFINICIÓN, FACTORES Y CLASES | 37 |
| 4.4 DEFINICIÓN | 37 |
| 4.5 FACTORES | 38 |
| 4.5.1 FACTORES ORGANIZACIONALES | 39 |
| 4.5.2 FACTORES LABORALES | 39 |
| 4.5.3 CLASES..... | 39 |
| 5. LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO..... | 40 |
| 5.1 EL MOBBING | 40 |
| 5.1.1 EL ACOSO SEXUAL..... | 41 |
| 6. LOS CONFLICTOS LABORALES COMO RIESGOS PSICOSOCIALES. | 41 |
| 6.1 IMPACTO DE LOS RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES, EMPRESAS Y TERCEROS..... | 43 |
| 6.2 PARA LA EMPRESA/EMPLEADOR | 44 |

| | |
|---|-----------|
| 6.3 PARA TERCEROS | 45 |
| 7. CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES..... | 45 |
| 7.1 RIESGOS PSICOSOCIALES Y GRUPOS LABORALMENTE DISCRIMINADOS | 46 |
| 7.2 POR MOTIVOS DE GÉNERO: LAS MUJERES | 47 |
| 7.2.1 POR MOTIVOS RACIALES | 48 |
| 7.2.2.1. POR DISCAPACIDAD | 50 |
| 7.2.2.2 POR MOTIVOS DE EDAD..... | 51 |
| 7.2.2.3DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE: ACUMULACIÓN DE FACTORES..... | 52 |
| 8. RECOMENDACIONES A LOS EMPRESARIOS | 53 |
| 9. FACTORES PSICOSOCIALES | 55 |
| 9.1 ESTUDIOS IDENTIFICAN CUATRO GRANDES GRUPOS DE RIESGOS PSICOSOCIALES:..... | 57 |
| 9.1.1 TAXONOMÍA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL..... | 57 |
| 9.1.1.2 CONSECUENCIAS DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL | 59 |
| 9.2 CONSECUENCIAS FISIOLÓGICAS | 60 |
| 9.3 LAS REACCIONES CARDIOVASCULARES | 60 |
| 10 HIPÓTESIS..... | 62 |
| 10.1 SÍNTOMAS DEL ESTRÉS | 62 |
| 11. CAUSAS Y FACTORES DESENCADENANTES..... | 64 |
| 11.1 FACTORES DESENCADENANTES | 64 |
| 11.1.1 CAUSAS DEL ESTRÉS LABORAL | 65 |
| TIPOS DE ESTRÉS LABORAL SEGÚN SLIPACK EXISTEN DOS TIPOS DE ESTRÉS LABORAL: | 65 |

| | |
|--|------------|
| 12. TIPOS DE ESTRESORES LABORALES | 66 |
| 13. MARCO LEGAL | 68 |
| RESPONDER POR LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA PERMANENTE DE SALUD OCUPACIONAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO | 71 |
| 14. DISEÑO METODOLOGICO..... | 79 |
| 14.1 NIVEL..... | 79 |
| 14.2 TIPO..... | 80 |
| 14.3 ENFOQUE..... | 81 |
| 14.4 POBLACIÓN Y MUESTRA | 81 |
| 14.5 PRUEBA PILOTO | 82 |
| 14.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INFORMACIÓN | 82 |
| 14.7 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN..... | 83 |
| 14.7 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS..... | 83 |
| ANÁLISIS DEMOGRÁFICO | 85 |
| 15. RESULTADOS GENERALES..... | 89 |
| 15.1 ANÁLISIS DE RIESGO INTRALABORAL | 91 |
| 15.3 ANÁLISIS DE RIESGO EXTRA LABORAL..... | 98 |
| 15.5 ANÁLISIS ESTRÉS LABORAL..... | 101 |
| 15.6 INTERPRETACION GENERICA DE LOS RIESGOS | 102 |
| 16. CONCLUSIONES..... | 103 |
| 17. RECOMENDACIONES | 104 |
| 18 REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS..... | 105 |

| | |
|---|------------|
| 19. ANEXOS..... | 110 |
| 20. FOTOGRAFÍAS DE TECNIEQUIGAS INGENIERIA S.A.S | 131 |
| 21. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO..... | 133 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|--|------------|
| Tabla 1 Porcentaje de personas evaluadas en cada nivel de riesgo..... | 90 |
| Tabla 2 Nivel de síntomas y porcentajes del estrés | 90 |
| Tabla 3 Dominio, liderazgo y relaciones sociales | 91 |
| Tabla 4 Dominio, control sobre el trabajo..... | 92 |
| Tabla 5 Dominio demandas del trabajo | 93 |
| Tabla 6 Dominio recompensas..... | 95 |
| Tabla 7 Nivel de intervención requerido para cada dimensión o dominio | 95 |
| Tabla 8 Dimensión de nivel de riesgo | 99 |
| Tabla 9 Puntuación de las dimensiones de factores de riesgo psicosocial extra laboral | 100 |

INDICE DE FIGURAS

| | |
|---|------------|
| figura 1 Rango por edad | 85 |
| figura 2 Sexo..... | 86 |
| figura 3 Estado civil | 86 |
| figura 4 Cargo en la empresa | 87 |
| figura 5 Nivel de escolaridad..... | 87 |
| figura 6 Ingresos Mensuales | 88 |
| figura 7 Tenencia de Vivienda..... | 88 |
| figura 8 Antigüedad en la Empresa..... | 89 |
| figura 9 Intralaboral | 91 |
| figura 10 Extra laboral..... | 98 |
| Figura 11 Estrés..... | 101 |

INTRODUCCIÓN

Este proyecto busca establecer y conocer las fuentes que están generando los riesgos psicosociales asociados al estrés laboral en la empresa **TECNIQUIGAS INGENIERIA S.A.S** durante el año 2019, por tal motivo se observa la necesidad de implementar actividades y acciones preventivas y de mejora que ayuden a evitar o reducir los factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral.

El estrés laboral que se logra identificar en los trabajadores están asociados a las exigencias que superan los conocimientos y habilidades, ya que esto lleva a un costo personal, social y económico notable, pues las consecuencias del estrés laboral no se limitan a la esfera profesional sino que se extiende a lo largo de la vida personal y familiar de cada individuo, es por esto que los cambios que se producen en el entorno y en la nuevas tecnologías provocan la variación en la naturaleza del trabajo, esto implica nuevos retos e incremento en las actividades del trabajador y se engloba en un solo termino conocido como el estrés.

RESUMEN

Determinar la presencia de los factores de riesgos psicosociales intralaborales, extra laborales y estrés laboral, en empleados de TECNIEQUIGAS INGENIERIA S.A.S. Los materiales y métodos para recopilar la información necesaria en empleados de TECNIEQUIGAS INGENIERIA S.A.S, tanto administrativos como operativos se utilizó la batería de riesgo psicosocial avalada por el ministerio a través de este aplicativo desarrollado en Excel, se logra ingresar de manera fácil y rápida la información registrada en los cuestionarios de la Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial según Res. 2646 de 2008, igualmente permite obtener todas las gráficas y tablas para realizar un adecuado análisis de la evaluación de factores de riesgo psicosocial, contamos con el acompañamiento de un psicólogo especialista.

Resultados: para el desarrollo del estudio se encuestaron 15 personas, tanto hombres, como mujeres, solteros y casados, con diferentes grados de escolaridad. En tal sentido, los resultados arrojados de esta investigación confirman una vez más la importancia del bienestar emocional y salud integral del capital humano como objetivo de las empresas, lo que ha generado profundas transformaciones orientadas a la prevención, detección e intervención de riesgos laborales y de la salud de los trabajadores, en miras a lograr el bienestar de cada individuo.

Metodología: La investigación se realizó utilizando métodos de investigación mixtos, con técnicas cualitativas y cuantitativas, bajo un diseño no experimental y el método inductivo que nos ayudara a consolidar la información.

Resultados: Para el desarrollo del estudio se encuestaron 15 personas, tanto hombres, como mujeres, solteros y casados, con diferentes grados de escolaridad. En tal sentido, los resultados arrojados de esta investigación confirman una vez más la importancia del bienestar emocional y salud integral del capital humano como objetivo de las empresas, lo que ha generado profundas transformaciones orientadas a la prevención, detección e intervención de riesgos laborales y de la salud de los trabajadores, en miras a lograr el bienestar de cada individuo.

Con los resultados se pretende identificar los riesgos psicosociales que son la principal causa de estrés laboral, los niveles y condiciones de la tarea y actividades realizadas, sus consecuencias y afectaciones en la salud de los trabajadores para elaborar estrategias de mitigación que ayudara a prevenir y tratar el estrés laboral de la empresa.

Palabras Claves: Estrés laboral, afectaciones, exposición, consolidación, desmotivación, consecuencias.

ABSTRACT

To determine the presence of intra-labor, extra-labor and work-related psychosocial risk factors in TECNIEQUIGAS INGENIERIA S.A.S. The materials and methods to collect the necessary information in employees of TECNIEQUIGAS INGENIERIA SAS, both administrative and operational, used the psychosocial risk battery endorsed by the ministry through this application developed in Excel, the information is easily and quickly entered Registered in the questionnaires of the Battery for the evaluation of psychosocial risk factors according to Res. 2646 of 2008, it also allows obtaining all the graphs and tables to perform an adequate analysis of the evaluation of psychosocial risk factors, we have the accompaniment of a specialist psychologist Results: for the development of the study 15 people were interviewed, both men, women, single and married, with different degrees of schooling. In this sense, the results of this research confirm once again the importance of the emotional well-being and integral health of

human capital as an objective of the companies, which has generated profound transformations oriented to the prevention, detection and intervention of occupational risks and the health of workers, in order to achieve the well-being of each individual.

The research was carried out using mixed research methods, with qualitative and quantitative techniques, under a non-experimental design and the inductive method that will help us consolidate the information.

The results are intended to identify the psychosocial risks that are the main cause of work stress, the levels and conditions of the task and activities carried out, its consequences and effects on the health of workers to develop mitigation strategies that will help prevent and treat the work stress of the company.

Key words: Work stress, affectations, exposure, consolidate, demotivation, consequences.

FORMULACION DEL PROBLEMA

Planteamiento del problema

Los riesgos laborales psicosociales son considerados como uno de los cuatro tipos de riesgos laborales, conjuntamente con la higiene, la ergonomía y la seguridad; se origina cuando las personas son afectadas fisiológica y psicológicamente y socialmente al desempeñar una actividad, incidiendo en su salud y en su productividad, por tal motivo se define como interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual es canalizado a través de percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción laboral (OMS, 1984).

Uno de los graves problemas psicológicos que aqueja a la humanidad del mundo globalizado es precisamente el estrés que ha venido manifestándose en las diversas situaciones de la persona ya sea en la familia, en el estudio, en el trabajo en las relaciones interpersonales e intrapersonales de los seres humanos.

De otro lado dentro del campo laboral, las empresas en el desarrollo de la política de trabajo, exigen al máximo el rendimiento de la productividad de sus trabajadores sin importarles el grado de las emociones, donde las horas de trabajo, los trabajadores no pueden tener ningún tipo de comunicación interpersonal, solo a limitarse a realizar sus funciones o responsabilidad como si estuviesen tratados como en calidad de máquinas.

Se considera relevante y de gran pertinencia investigar sobre los factores de riesgo psicosocial que están generando estrés en los empleados de la empresa **TECNIEQUIGAS INGENIERIA S.A.S** más concretamente.

Los ritmos actuales de trabajo, la cantidad de horas dedicadas a lo laboral y las diferentes dinámicas productivas las cuales se ven afectadas las personas entre ellos los trabajadores de **TECNIEQUIGAS INGENIERIA S.A.S**, hacen que estén expuestos a factores de riesgo psicosocial.

Al mismo tiempo, los trabajadores se encuentran expuestos en sus organizaciones a factores internos que pueden delimitar o maltratar su salud.

Aparece entonces uno de los factores que más afecta a los trabajadores de la empresa es el estrés laboral como un elemento que agobia su salud.

Por esta razón se determinarán los factores que causan el estrés laboral en los trabajadores de **TECNIEQUIGAS INGENIERIA S.A.S** en el año 2019.

La resolución 2646 de Colombia 2008 de [Error! No se encuentra el origen de la referencia.](#) establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención y monitoreo permanente de la exposición de factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para el origen de las patologías causadas por el estrés laboral. Lo que estamos buscando nosotros en el programa de seguridad y salud en el trabajo es velar por el cumplimiento de leyes y resoluciones que están a favor del trabajador e intervenir en las condiciones que no se dan a cumplir, generando nuevas propuestas para la empresa y haciendo que el trabajador se sienta cómodo y a gusto en su puesto de trabajo.

Encontramos tres niveles de riesgo por condición. El primero llamado condición Intralaboral consiste en una tendencia marcada en nivel de riesgo importante que hace que las personas perciban esta condición como preocupante; Las personas advierten que las características del trabajo y de la organización influyen negativamente en la salud y bienestar.

El segundo nivel es la condición extra laboral donde ocurre que de manera recurrente las personas perciben algunos inconvenientes en el entorno familiar, social, económico o en las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir negativamente en la salud y el bienestar. El tercer nivel son síntomas asociados al estrés donde de manera recurrente se manifiesta algunos síntomas que pueden detonar en una reacción física y emocional al experimentar proceso de cambio a nivel familiar, laboral o social generando algunos efectos nocivos en la salud.

1.2 Justificación de la investigación

Los factores de riesgos psicosociales son considerados uno de los problemas laborales dentro de la organización hecho por el que es importante contar con un estudio metodológicamente estructurado, mediante el cual se pueda determinar la influencia de estos en el desempeño laboral de los trabajadores de **TECNIEQUIGAS INGENIERÍA S.A.S** para luego de ello poder tomar los correctivos necesarios mediante los cuales se pueda prevenir y erradicar dichos factores. El interés de evaluar los factores de riesgo psicosocial en Colombia es inminente, no solo por la aparición del decreto 2646 sino por el desarrollo de la gestión humana que cada vez se preocupa más por el bienestar de los colaboradores, las investigaciones sobre estos factores han demostrado que el exceso de exigencias psicológicas, la falta de influencia, y desarrollo en el trabajo, la falta de apoyo social, calidad de liderazgo las escasas compensaciones, pueden ser nocivas para la salud independientemente de la personalidad de los trabajadores o de sus circunstancias personales o familiares.

Dentro del medio laboral el trabajador interactúa con diferentes condiciones de trabajo que pueden afectar positiva o negativamente en sus actividades diarias, con el fin de garantizar el mejoramiento continuo de las condiciones laborales es necesario realizar un estudio sobre el impacto de los factores psicosociales que presenta la empresa con el afán de conocer la existencia de dichos factores en **TECNIEQUIGAS INGENIERIA S.A.S**. Así también como el conocimiento, ubicación, prevención, ya que en la actualidad los factores de riesgo psicosocial constituyen a nivel mundial uno de los problemas laborales de repercusión en el ámbito laboral, lo que ocasiona un daño en la salud, en el bienestar y en la productividad; además genera altos costos y alteraciones en la calidad de vida de los trabajadores.

El medio laboral ha evolucionado en los últimos años, ha dejado de lado el paradigma tradicional caracterizado por entender a los trabajadores como una máquina, que no tiene necesidades y ni exigencias. Hoy por hoy el mercado laboral se preocupa por su Talento Humano, mejorando la calidad de vida de los trabajadores.

Uno de los problemas de la salud de los empleados de **TECNIEQUIGAS INGENIERIA S.A.S** es el aumento de estrés y las tensiones físicas y emocionales que esto trae consigo.

Por esta razón pretendemos realizar una investigación que permita identificar cuáles son los factores psicosociales que puedan generar estrés laboral para estos trabajadores. Con la finalidad de formular medidas preventivas y recomendaciones que permitan evitar o minimizar los niveles de estrés en esta población objeto de estudio. Generar datos, información que admitan ejecutar programas de vigilancia de riesgo psicosocial, programas de promoción y prevención de la salud, con el fin de garantizar el bienestar físico, social y mental de los trabajadores dando como resultado la seguridad total en los diferentes cargos dentro de la organización casino la buena suerte.

Esta investigación es novedosa ya que tiene como fin evaluar los riesgos psicosociales presentes en trabajadores de **TECNIEQUIGAS INGENIERIA S.A.S**; lo anterior permite la comprensión de las características de la organización del trabajo que son nocivas para la salud, enfatizando en los factores de riesgo intralaborales, extra laborales y de estrés que permiten construir un proyecto de intervención; este es importante ya que puede generar a los empleados una mayor estabilidad laboral, ofreciéndole así ambientes laborales adecuados, incrementando su calidad de vida, tanto laboral como personal.

La organización internacional de trabajo (OIT) enfatiza que el estrés no afecta solo al trabajador, también amenaza el futuro de la empresa y la productividad de un país, de ahí la importancia de la detección precoz para evitar las secuelas que lo acompañan. (manizales, 2014)

Con relación a esto se justifica el tema de investigación propuesto: en primer lugar, se profundiza en la importancia de los riesgos psicosociales al interior y exterior de la empresa, específicamente el estrés laboral y en segundo lugar se analiza el sentir de los trabajadores respecto a los efectos que le genera el estrés laboral.

1.3 Pregunta de investigación

¿Cuál y/o cuales son los factores de riesgo psicosociales generadores de estrés en los trabajadores de **TECNNIEQUIGAS INGENIERIA S.A.S en el año 2019?**

MARCO TEORICO

2.1 antecedentes y origen histórico del estrés

En estudios realizados por el fisiólogo norteamericano Walter Canon, se utilizó en 1920 el término homeóstasis para desarrollar el equilibrio del medio interno. En su posterior estudio adopto el término estrés y se refirió a sus niveles críticos, los cuales definió como aquellos que provocarían un debilitamiento de los mecanismos homeostáticos. Con esto, se enfrentaba a lo que había de convertirse en el concepto actual del estrés.

Modernamente, el empleo del término estrés se debe al doctor Hans Seyle, endocrino de la universidad de Montreal, Canadá a quien se le llama el padre del concepto estrés. Sus estudios constituyeron las primeras aportaciones significativas al estrés y dieron las bases para llevar a cabo investigaciones tanto en el pasado como en la actualidad.

En sus experimentos utilizo animales de laboratorio y concluyo que el daño en los tejidos representan una respuesta específica a cualquier estímulo nocivo y propuso denominarla en 1936, síndrome general de adaptación.

Una década después Seyle inicio a utilizar en sus escritos el termino estrés, para referirse a las fuerzas externas que actúan sobre el organismo o al desgaste y deterioro que ocasiona en la vida. Para conocer el trabajo de Seyle, se cita lo siguiente: En los años 30 Hans Seyle descubrió que inyectando a ratas dosis no mortales de veneno o exponiéndolas a estímulos tales como el frío, calor, infecciones, traumas, hemorragias y alteraciones nerviosas aparecían grupos predecibles de síntomas.

Concluyo que lo que pasaban las ratas era similar a lo que ocurría en los seres humanos en una situación de estrés, el síndrome general de adaptación es una reacción en tres etapas alarma, resistencia y agotamiento.

En un principio los investigadores del estrés fueron médicos que centraron su atención en los estímulos físicos y las consecuencias fisiológicas. Actualmente ha disminuido el interés por el estudio del estrés desde el punto de vista fisiológico y se ha incrementado en el ámbito de las ciencias del comportamiento.

Por consiguiente, la investigación se ha desplazado de los generadores físicos del estrés, hacia los generadores psicológicos del estrés, como los conflictos internos de las personas en interacción con su ambiente. Ahora los investigadores del comportamiento tienden a ocuparse más del estudio del estrés que los médicos.

2.2 Definición y etimología del termino estrés

El concepto de estrés se remonta a la época de 1930 cuando un joven austriaco, estudiante de medicina en la universidad de Praga Hans Selye observo que los enfermos a quienes estudiaba independientemente de la enfermedad que padecían, presentaban síntomas comunes: cansancio, pérdida de apetito, baja de peso. Esta sintomatología llamo la atención de Seyle, que denomino al fenómeno “síndrome de estar enfermo”.

Posteriormente Seyle se graduó de médico, realizo un doctorado en química orgánica y luego se trasladó a la universidad de John Hopkins en Baltimore Estados Unidos para realizar un post-doctorado cuya mitad efectuó en Montreal, Canadá. Seyle considero que varias enfermedades (cardiacas, hipertensión arterial, trastornos emocionales y mentales) eran provocados por los cambios fisiológicos producidos por un prolongado estrés en los órganos y estas alteraciones están determinadas genéticamente o constitucionalmente.

Fue entonces, que Seyle definió el estrés como la suma de todos los efectos en específicos de factores que actúan sobre el organismo llamados alérgenos por su habilidad para producir estrés (seyle, 1960).

Además Seyle reconoció los aspectos positivos del estrés, a partir de esto se consideran los tipos de estrés: el “distres” como una exposición prolongada a una fuente generadora de estrés lo cual produce problemas físicos, psicológicos y conductuales lo que afecta al desarrollo normal del individuo.

El “eustres” es el estrés positivo la relación con las impresiones del mundo externo y del interior no producen un desequilibrio orgánico, el cuerpo es capaz de enfrentarse a las situaciones e incluso obtiene sensaciones agradables con ello, el estrés permite experimentar el mundo como un lugar en que es agradable.

Es un estado de conciencia en el cual el pensamiento, emoción y sensación parecen organizarse para proporcionar un efecto de alegría, satisfacción y energía vital.

De igual forma, es la capacidad positiva del ser humano de responder a un estímulo externo o interno que demanda una respuesta fisiológica de un esfuerzo físico.

El estrés aumenta la capacidad de rendir y mejorar las habilidades personales, siendo una tensión necesaria en el individuo. Dicho estrés produce un equilibrio y bienestar interno.

El individuo con estrés positivo se caracteriza por ser creativo, con ganas de satisfacer al estresor. Siendo así que la persona manifieste y expresa su talento, imaginación e iniciativa, potenciando el mejoramiento del nivel de conocimiento de las ejecuciones cognitivas que provee la motivación personal.

El “distres” es el estrés desagradable, ocasionando un exceso de esfuerzo en relación a la carga. Se acompaña de un desorden fisiológico, las catecolaminas (sustancias que tienen adrenalina) producen aceleración de las funciones y actúan alejadas del equilibrio.

Los estresores pueden ser el trabajo, la familia, las enfermedades, el alcohol, el tabaco, las frustraciones y estímulos tanto internos o externos de carácter físico, químico y social.

Otros autores definieron el estrés como “una discordancia entre las habilidades de una persona y las exigencias de su tarea, por un lado y por otro como una discordancia entre las necesidades de la persona y las que se satisfacen a través de un entorno.

Ivancevich y Matteson, 1998; definieron el estrés como: “una respuesta de adaptación del organismo mediada por características individuales y/o procesos psicológicos ante situaciones, ocasiones o eventos externos que generan en las personas especiales demandas físicas o psicológicas.

2.2.1 Estrés laboral

Desde la entrada en vigor de la ley de prevención de riesgos laborales de España, en 1995 se ha dado un impulso a los aspectos relacionados con la salud laboral, entre los factores desencadenantes de distintos problemas de salud , deterioro de las relaciones interpersonales, absentismo y disminución de la productividad se encuentra el estrés laboral.

Los altos costes personales y sociales generados por el estrés laboral, han dado lugar a que organizaciones internacionales como la Unión Europea y la Organización Mundial de la Salud insistan cada vez más en la importancia que tiene la prevención y el control de estrés en el ámbito laboral.

El estrés laboral es el “conjunto de fenómenos que suceden en el organismo del trabajador con la participación de los agentes estresantes, lesivos derivados directamente del trabajo o que con motivo de este afectan la salud del trabajador.

El estrés de trabajo se define como “las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador. Uno de los problemas de la salud es el estrés laboral que actualmente afecta a la sociedad en general, debido a que perjudica a los empleados al provocarles incapacidad física o mental dentro del desarrollo de sus actividades laborales. Si se aplica el estrés en el ámbito laboral, se ajusta como un desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para ejecutarlas, el cual es generado por fenómenos que suceden en el organismo del individuo con la participación de estresantes los cuales llegan a afectar la salud del trabajador. No todos los trabajadores reaccionan de la misma manera, si la exigencia es presentada en el trabajo es adecuada a la capacidad, conocimiento y estado de salud de un determinado empleado, el estrés disminuirá y podrá tener señales estimulantes que le permitan progresos en el ámbito laboral y proyección en el trabajo. El estrés laboral es un estado de desajuste causado por la falta de respuesta adecuada del trabajador a su entorno a su tiempo razonable, derivándose en el mismo sufrimiento y deterioro de la salud del trabajador, se evita la proyección negativa para el trabajador. Lo que tiene lugar cuando la presión o las tensiones que sufre el trabajador resultan excesivas y se repiten en el tiempo o se prolongan demasiado.

Por lo tanto como en todo riesgo psicosocial es necesario distinguir claramente entre los factores que lo provocan o desencadenan estresantes y las consecuencias que derivan de la no atención o prevención a tiempo causando grandes daños a la salud del trabajador.

2.2.2 Causa del estrés laboral

Existen personas que dedican gran parte de su tiempo al trabajo, viven agobiadas y angustiadas por buscar la perfección en el área laboral, descuidando aspectos importantes de la vida como la familia y los amigos.

Son estas situaciones las que muchas veces llevan a los individuos a ser adictos de su empleo y estas mismas son las que generalmente ocasionan estrés laboral. Los agentes estresantes aparecen en cualquier campo laboral, a cualquier nivel y en cualquier circunstancia en que se someta al individuo, a una carga en la que no se pueda acomodar rápidamente, con la que no se sienta competente o por el contrario con la que se responsabilice demasiado. El estrés laboral aparece cuando por la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral.

Por otra parte es necesario tomar en cuenta que el origen del estrés laboral según Melgosa (1999), se considera como de naturaleza externa o interna, por lo que cuando los agentes externos o ambientales son excesivamente fuertes hasta los individuos mejor capacitados sufren estrés laboral y cuando un trabajador es muy frágil psicológicamente aun los agentes estresantes leves le ocasionaran trastornos.

El estrés laboral se origina por varias causas y una es el temor a lo desconocido, muchas veces el trabajador se enfrenta a situaciones inciertas generando desconfianza y la sensación de no estar preparado para enfrentar un problema en la organización por lo que este tipo de situaciones no permita que existan un desarrollo pleno de la persona por miedo a equivocarse.

Un ejemplo de lo anteriormente descrito se presenta cuando se dan cambios a nivel de gerencia en una organización.

La vida rutinaria ocasiona: desanimo, apatía y cansancio en los miembros de una organización y estos son síntomas del trastorno denominado estrés, por lo que las personas al encontrarse sometidas a situaciones como esta, no desarrollan todo tu potencial, el cual quede limitado a hacer únicamente lo que se les ordena impidiéndose de esta forma pleno desarrollo en el campo laboral.

Son múltiples e innumerables los posibles factores estresantes existentes en el medio laboral, estos comprenden factores de riesgo psicosocial, medio ambiente laboral, de la organización, contenido del trabajo y los inherentes a las relaciones interpersonales de trabajo entre otras.

2.3 Factores estresantes en el contexto laboral

Factores de riesgo físico: Ruido, vibraciones, temperatura, condiciones de higiene, radiaciones, condiciones climáticas del puesto de trabajo, disponibilidad y disposición de espacio para el trabajo.

Contenido de la tarea: Nivel de valoración social o calificación de la tarea por el grupo de trabajadores de la empresa y por el que ejerce la tarea entre si.

2.3.1 Antecedentes

Tomando en cuenta los factores psicosociales me he basado en la teoría bifactorial originalmente desarrollada por Frederick Herzberg, afirma que los factores laborales tendrían que ser clasificados de acuerdo al hecho de si contribuían directamente o no a la satisfacción; y estos son:

Los factores Motivantes son: Los factores de primer nivel, estos factores a los que Herzberg denomino motivacionales, están directamente relacionados con la naturaleza y contenido del trabajo y son los que provocan motivación y satisfacción en el trabajador. Dentro de este grupo se encuentran factores como: logro, reconocimiento, trabajo mismo, crecimiento y responsabilidad. (Castillo, 2005, p.45)

Estos están bajo el control del individuo ya que se relaciona con lo que él hace y desempeña. Los factores materiales involucran sentimientos relacionados con el crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización que desempeña en su trabajo. Las tareas y cargos son diseñados para atender a los principios de eficiencia y de economía, suspendiendo oportunidades de creatividad de las personas.

Los factores de Higiene son: Los factores de segundo nivel, también conocidos como factores de higiene, a diferencia de los motivadores, están relacionados con el contexto del trabajo y con todos los factores externos del trabajador. Dentro de este grupo de factores encontramos: salario, tipo de supervisión, relaciones interpersonales, política de la empresa, administración de la empresa, condiciones de trabajo y la seguridad. (Castillo, 2005, p.48)

Estos están relacionados con el ambiente que nos rodea, están manejados por la empresa por ejemplo las condiciones de trabajo, beneficios sociales, salario, etc.; cuando estos factores son óptimos evitan la insatisfacción de los empleados. Finalmente, el primer abordaje es más coherente con la actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales que establece la obligatoriedad de realizar una evaluación de riesgos laborales - de seguridad, higiene, ergonomía y psicosociales - en los centros de trabajo y el correspondiente plan de prevención.

Los más estrechamente relacionados con los trastornos de salud que el abordaje fisiológico considera como "estrés" son los de naturaleza psicosocial y en ellos me centraré a partir de ahora. Conviene romper un equívoco generalizado en relación con los factores de riesgo psicosocial. Con frecuencia se consideran como tales los asociados a trastornos de la esfera psicosocial de la salud, lo que no es correcto.

El exceso de ruido, por ejemplo, puede causar nerviosismo o estrés, pero el ruido es un riesgo físico, no psicosocial. Cuando hablamos de riesgo psicosocial nos referimos al ambiente psicosocial del trabajo. Los trastornos de salud asociados, abarcan un amplio abanico que va desde los problemas biológicos (cardiovasculares, gástricos o musculo esqueléticos) a otros de tipo psicológico o social (salud mental, satisfacción laboral, absentismo o conductas adictivas).

Riesgos Psicosociales en la población colombiana

Tener en cuenta cómo afectan los factores psicosociales en el entorno laboral es imprescindible para conseguir una empresa saludable. ¿Sabemos cómo valorarlos? No vale lo mismo para todas las empresas

El Riesgo Psicosocial y su gestión dentro de los ambientes laborales ha cobrado fuerza en los últimos años debido a que se han hecho presentes las enfermedades relacionadas con el estrés, tales como: trastornos de ansiedad, depresión, trastornos de adaptación, reacciones a estrés grave, hipertensión arterial secundaria, infarto agudo de miocardio, úlceras, entre otras.

Éstas se encuentran fuertemente ligadas a la interacción de:

- Condiciones de la Empresa
- Condiciones Individuales
- Condiciones fuera del trabajo.

Para comprender la relevancia de estos aspectos y su influencia en la salud y bienestar de los trabajadores, así como el impacto en la productividad y las interacciones laborales, es pertinente conocer la definición de los Factores Psicosociales y su abordaje, particularmente para la población colombiana:

2.3.2 Factores Psicosociales

El concepto teórico de factores psicosociales, fue definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como «aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto el bienestar y la salud, física, psíquica o social, de los trabajadores como el desarrollo del trabajo»(**Comité Mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo. Novena reunión. Ginebra, 1984**).

Este tema se comienza a abordar en Colombia y se materializa en la legislación, a través de la **Resolución 2646 del año 2008** en la cual se establece que los Factores Psicosociales «comprenden los aspectos intralaborales, extra laborales o externos a la organización y condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas».

Para comprender cada factor, estos serán brevemente definidos como sigue:

- Los **factores intralaborales**: son aquellas características al interior de la empresa, que tienen que ver con el trabajo y su organización, tales como: la gestión organizacional, condiciones de la tarea, funciones y jornada de trabajo, condiciones del medio ambiente de trabajo, relaciones sociales en el trabajo, entre otras.
- Los **factores extra laborales**: son aquellos aspectos inherentes al trabajador fuera del contexto laboral tales como el entorno familiar, social y económico del trabajador, utilización del tiempo libre, redes de apoyo social, condiciones de la vivienda, entre otras.
- Los **factores o condiciones individuales**: son aquellas características propias del empleado, tales como aspectos socio-demográficos y ocupacionales, rasgos de personalidad, estilos de afrontamientos y condiciones de salud.

Estos factores psicosociales se pueden identificar como **protectores**, cuando dicha interacción promueve la salud y el bienestar de los trabajadores.

Por el contrario, son identificados como **factores de riesgo**, cuando las condiciones muestran efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo; siendo estos últimos los posibles desencadenantes de enfermedades derivadas del estrés. En Colombia la evaluación de los factores de riesgo psicosocial puede hacerse a través de elementos estandarizados para la población y que han sido regulados y desarrollados por el antiguo Ministerio de la Protección Social (2010), actualmente Ministerio del Trabajo. Esta evaluación incluye la identificación de las tres condiciones ya mencionadas (intralaboral, extralaboral e individual) bajo una metodología que involucra la percepción de los trabajadores y la valoración por expertos.

Los expertos que acompañan la gestión, han de tener en cuenta la realidad y necesidades de la organización, pues no es adecuado pensar en intervenciones como «recetas», sería errado creer que las mismas medidas sirvan para todas las empresas. Algunas de las propuestas de intervención han sido desarrolladas por el Ministerio de Trabajo en años más recientes, con el fin de ofrecer pautas de acción en la gestión de los riesgos psicosociales, no solo de acuerdo a los factores de riesgo per se, sino también reconociendo los riesgos inherentes a algunos sectores económicos considerados críticos y/o más vulnerables a estos factores, por ejemplo: sector salud, transporte y educación.

En el proceso de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, es recomendable tener en cuenta otras fuentes de información, que permitan obtener una visión global de los aspectos organizacionales y psicosociales particulares de la empresa; dado que esto permitirá y/o facilitará plantear estrategias y acciones en la fase de intervención. Luego de conocer el panorama de factores de riesgo y su priorización, se requiere de la articulación y cooperación de las diferentes áreas de la empresa y cada uno de los trabajadores, para desarrollar las **medidas preventivas y correctivas**.

La **Sociedad de Prevención Fremap Colombia**, ha venido ofreciendo servicios técnicos especializados del área psicosocial orientados a dar respuesta a la necesidad de mejoramiento del bienestar de las organizaciones, desarrollando programas que puedan tener impacto en varios de los factores de riesgo identificados, en lugar de acciones o actividades «aisladas» por cada uno; esto, ajustándolos a las características de cada uno de los clientes.

Por ejemplo, se ha desarrollado el Programa Es 3 Bajo 0, orientado a ampliar la comprensión del concepto de estrés y su funcionalidad como proceso de adaptación, además de potenciar las habilidades de reconocimiento y manejo del mismo en la vida cotidiana. En este programa los participantes tienen un rol activo, que parte de una observación interna, identificando sus estresores, fortalezas y debilidades; se motiva en ellos un cambio de perspectiva a través de los temas y actividades desarrolladas.

Como comentario final es posible agregar que la gestión del riesgo psicosocial no puede limitarse únicamente al diagnóstico y/o posteriores acciones a nivel reactivo, sino que requiere de un compromiso desde una política organizacional, lo ideal sería trabajar de forma permanente y articulada por el fomento de una cultura de prevención, que abarque todos los niveles dentro de las empresas, donde cada trabajador sea artífice de su propio bienestar (más allá de lo impuesto por la normas legales o políticas organizacionales) contribuyendo a entornos de trabajo/organizaciones saludables.

3. OBJETIVOS

3.1 General

Identificar el riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa TECNIEQUIGAS INGENIERÍA S.A.S del año 2019 mediante la caracterización demográfica y socioeconómica y medición del nivel de exposición al riesgo psicosocial, para presentar propuestas de promoción y prevención.

3.2 Objetivos Específicos

Realizar la caracterización demográfica y socioeconómica a los trabajadores de la empresa TECNIEQUIGAS INGENIERÍA S.A.S para el año 2019.

Aplicar batería de riesgo psicosocial a los trabajadores de la empresa TECNIEQUIGAS INGENIERÍA S.A.S para el año 2019.

Brindar propuestas de promoción y prevención a la empresa con el fin de ser aplicadas a los trabajadores de la empresa TECNIEQUIGAS INGENIERÍA S.A.S para el año 2019.

4. El riesgo psicosocial: un ítem crucial en el SG-SST

La Resolución 2646 de 2008 obliga a todas las empresas en Colombia a realizar una valoración anual del riesgo psicosocial al que se enfrentan los trabajadores durante la ejecución de sus funciones.

El riesgo psicosocial es uno de los factores más importantes dentro del contexto del nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), reglamentado por el Decreto 1072 de 2015. Y lo es tanto por el impacto que tiene dentro las diferentes enfermedades y accidentes laborales, como por la complejidad que implica el definirlo, medirlo y evaluarlo.

La primera **Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo**, llevada a cabo en 2007, indicó una alta prevalencia de los factores de riesgo psicosocial. El 50% de los trabajadores manifestó estar afectado por las actividades monótonas y la exposición al trabajo con el público. Así mismo, entre el 20% y el 33% aseguraron estar padeciendo altos niveles de estrés laboral.

En la segunda de estas encuestas, realizada en 2013, la situación se torna incluso más preocupante. Las conclusiones del informe ejecutivo indican que se presentó un incremento del 43% de los eventos de salud derivados de la ansiedad y la depresión, entre los años 2009 y 2012. El análisis de las cifras también reveló que gran parte de otros eventos de salud, como problemas osteomusculares o accidentes de trabajo, se derivan de condiciones mentales y psicosociales poco favorables. Como se ve, el panorama es inquietante. Máxime si se toma en cuenta que existe toda una normatividad para prevenir, controlar y evitar el riesgo psicosocial y que el descuido, la negligencia o la incompetencia en este aspecto es sancionable legalmente, tanto desde el punto de vista de la Resolución 2646 de 2008, como desde el mismo Decreto 1072 de 2015.

4.1 La norma que reglamenta el control del riesgo psicosocial

En el año 2008, el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución 2646 por la cual: “*se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional*”.

La norma contiene cinco capítulos. En el primero de ellos se consignan las definiciones, el objeto de la Resolución y su ámbito de aplicación. Allí se determina que su cobertura se extiende a todo tipo de organizaciones y cubija a todo tipo de trabajadores, sin importar su forma de contratación.

También se definen los riesgos psicosociales como aquellas “*Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.*”

El capítulo II trata sobre la identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos. Lo más destacado es la puntualización de los factores **intralaborales, extra laborales e individuales** que deben evaluar los empleadores.

En el capítulo III se indican los criterios para la intervención en los factores de riesgo psicosocial. Esto incluye lineamientos los empleadores, las Administradoras de Riesgos Laborales y orientaciones para la inclusión del riesgo psicosocial dentro de los programas de vigilancia epidemiológica.

El capítulo IV trata sobre los mecanismos para determinar el origen de las patologías presuntamente causadas por estrés laboral. Finalmente, en el capítulo V se definen las sanciones por el incumplimiento de lo dispuesto en la Resolución.

4.2 la identificación, prevención y evaluación del riesgo psicosocial es obligatoria.

Aún subsisten muchas empresas y empleadores que minimizan la importancia del riesgo psicosocial. Han sido formados bajo unos criterios en los que el “riesgo” y el “peligro” son conceptos que se asocian únicamente a los factores físicos.

Este error de concepción puede ser muy oneroso si se toma en cuenta que la ley sanciona la omisión en estos aspectos. El artículo 21, de la **Resolución 2646 de 2008**, indica que el no cumplimiento de lo consignado en esa norma, se sancionará de acuerdo con lo establecido por los literales a) y c) del **Decreto-ley 1295 de 1994**. Esto es: multas de hasta 500 Salarios Mínimos Legales Vigentes para las empresas y de hasta 1.000 SMLV para las ARL.

Esto además no exonera a las empresas de recibir las **sanciones contempladas en el Decreto 472 de 2015**, que también incluyen multas y hasta el cierre temporal o definitivo, por incumplimientos en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Es necesario reiterar que el riesgo psicosocial debe ser incluido obligatoriamente en la matriz de riesgos del Sistema.

La única persona autorizada para diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales es un psicólogo profesional especializado en el área de psicología ocupacional.

Si la empresa implementa el SG-SST autónomamente debe asegurarse de que cuenta con un psicólogo profesional especializado en el área para que desarrolle esta parte del proceso. Si, en cambio, la organización contrata con una tercera dicha implementación, debe asegurarse de que el consultor incluya dentro de su propuesta la valoración del riesgo psicosocial y la creación de un programa para cubrir este aspecto, si es necesario. También debe exigir la licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional de quien realizará esa labor.

4.3 Riesgos laborales psicosociales, perspectiva organizacional, jurídica y social.

Durante las últimas décadas el mundo se ha visto enfrentado a grandes cambios en las dinámicas y prácticas que rigen la vida en sociedad. Nos encontramos en un contexto de globalización y competitividad caracterizado por la presencia de avanzada tecnología y la necesidad de obtener resultados de calidad lo más pronto posible. Los vertiginosos cambios en el mercado del trabajo, en las condiciones laborales y en las dinámicas empresariales, han provocado “nuevos riesgos” que atentan contra la salud de los trabajadores física, mental y emocionalmente.

Entre los “nuevos factores” tenemos los contratos precarios (alejados de los estables de la época fordista), las nuevas formas de empleo, la inseguridad laboral (o su sentimiento), la intensificación del trabajo, el trabajo emocional y el conflicto trabajo-familia, como los más importantes según la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2012). En medio de este ambiente se desarrollan las relaciones laborales de hoy en día, y siendo el recurso humano el componente más significativo de las organizaciones, parecería que el estudio de estos riesgos es, infortunadamente, secundario.

El análisis de los conflictos laborales y de los riesgos psicosociales es el interés de esta investigación, así como su impacto en los trabajadores de la empresa, en la organización misma y en los terceros, poniendo especial atención en aquellos grupos que históricamente son discriminados laboralmente: mujeres, migrantes, comunidad LGBT, personas con discapacidad, jóvenes y mayores de cincuenta años. Nuestra intención es abordar el tema desde una perspectiva teórica, organizarlo y presentar no solo algunos focos problemáticos sino un inocente primer inicio al estudio de la superación de los mismos desde el punto de vista práctico-organizacional.

Para su desarrollo se utilizó el método cualitativo que permitió examinar los conceptos manejados transversalmente en varias disciplinas (en especial la psicología y la sociología) y el método deductivo para poder exponer nuestras recomendaciones sobre todo desde el enfoque empresarial.

4.3.1 Riesgos laborales psicosociales. Definición, factores y clases

Hasta hace algunos años, la preocupación de las empresas por los trabajadores se reducía a cumplir con unos mínimos normativos en materia laboral, tales como el pago oportuno de salarios o cierto número de horas a trabajar por semana y poco a poco esta preocupación fue direccionándose hacia los riesgos físicos y ambientales en el trabajo en general (Moreno, 2011). Este pensamiento viene evolucionando trayendo cambios significativos como

[...] la consideración de una concepción biopsicosocial de la salud y la necesidad de que esta sea promovida en los lugares de trabajo. Ello ha supuesto una concepción de la prevención de los riesgos y accidentes laborales que incluye los llamados riesgos ergonómicos y psicosociales. Ha llevado también a la consideración de los daños psicosociales como una de las consecuencias de una inadecuada prevención de riesgos (Peiró, 2004, p. 180).

En este entendido, los Estados y las organizaciones orientan sus esfuerzos hacia una comprensión integral de la dimensión humana, con el supuesto que, si el trabajador se encuentra en buenas condiciones de salud física y psicológica, habrá un impacto positivo en la productividad y disminución de costos en materia de atención médica y acompañamiento.

4.4 Definición

Los riesgos psicosociales laborales “son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente” (Moreno, 2011, p. 7).

Estos son riesgos reales, bien sea que se evidencien inmediatamente o a mediano y largo plazo, y son tan determinantes como los riesgos físicos, los accidentes y las enfermedades derivadas del trabajo (Moreno y Garrosa, 2013), que son los riesgos históricamente considerados en el trabajo.

El riesgo psicosocial, que no es un simple conflicto de los que se suelen presentar en cualquier relación, surge en el momento que ciertos factores pueden desencadenar hechos o situaciones con grandes probabilidades de causar efectos negativos en la salud del trabajador, lo cual finalmente tendrá repercusiones también en la organización (Gómez, Hernández y Méndez, 2014).

4.5 Factores

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) nos acerca a una definición precisa de los factores psicosociales, no sin antes indicar el nivel de dificultad del tema, “los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos” (OIT, 1986, p. 3). También señala:

[...] los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (OIT, 1986, p. 3).

Teniendo en cuenta lo anterior, es posible identificar dos componentes determinantes en el desarrollo de los riesgos psicosociales y son: los factores organizacionales y los factores laborales.

4.5.1 Factores organizacionales

Comprenden:

Política y filosofía de la organización: relación trabajo-familia, gestión de los recursos humanos, política de seguridad y salud, responsabilidad social corporativa y estrategia empresarial.

Cultura de la organización: política de relaciones laborales, información organizacional, comunicación organizacional, justicia organizacional y supervisión/liderazgo.

Relaciones industriales: clima laboral, representación sindical y convenios colectivos.

4.5.2 Factores laborales

Comprenden:

Condiciones de empleo: tipo de contrato, salario y proyección laboral.

Diseño del puesto: rotación de puestos y trabajo grupal.

Calidad en el trabajo: uso de habilidades laborales, demandas laborales, autonomía y capacidad de control, seguridad física en el trabajo, apoyo social y horas de trabajo.

Dichos factores ejercen influencia en los trabajadores, pues impactan su vida laboral, social y familiar.

4.5.3 Clases

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2012) detectó los riesgos psicosociales más relevantes, ya que son los que mayores efectos negativos crean en la salud del trabajador. Son: el estrés laboral, la violencia en el trabajo, el mobbing y el acoso sexual.

Como se considera que los riesgos psicosociales afectan los derechos humanos y fundamentales del trabajador de tal manera que resulta necesario legislar su prevención y sanción, “han sido recogidos en la mayoría de constituciones nacionales actuales, y [...] por lo mismo tienen formas de protección legal, tanto a nivel nacional como internacional” (Moreno, 2011, p. 8). Grosso modo, nos permitimos analizar las cuatro clases de riesgos psicosociales laborales:

Es una respuesta adaptativa del organismo ante una situación de presión o amenaza externa (Peiró y Lira, 2013). Los factores de estrés psicosocial más comunes son los que se registran en la tabla 1.

5. La violencia en el trabajo

Son “aquellos incidentes en donde las personas son abusadas, amenazadas o asaltadas en circunstancias relacionadas con su trabajo, suponiendo un reto, explícito o implícito, para su seguridad, bienestar y salud” (Wynne, Clarkin, Cox y Griffiths, 1997, p. 1, citados en Díaz y Báez, 2013). Son de índole psicológica y también física. Dentro de las conductas identificadas como violentas están: el abuso emocional (comportamientos hostiles), la incivilidad (conductas rudas e irrespetuosas), el acoso psicológico o mobbing y el acoso sexual. Por la contundencia de estos dos últimos tipos de violencia en el trabajo, se estudian de manera paralela en esta sección.

5.1 El mobbing

El acoso psicológico en el trabajo o acoso laboral lo entiende Caamaño Rojas como [...] un comportamiento antijurídico, pluriofensivo de derechos fundamentales y está conformado por hostigamientos sistemáticos y reiterados de palabra, obra u omisión del empleador o de uno o más trabajadores, o de estos de consumo, contra uno o más trabajadores

que atentan contra su dignidad o salud y afectan sus condiciones u oportunidades de empleo u ocupación (2011, p. 218).

La finalidad de este fenómeno puede ser de distinta naturaleza, como obtener la renuncia forzada del acosado, buscar una situación propicia para lograr su posterior despido o conseguir la abstención de la defensa jurídica de sus derechos (Gamonal y Prado, 2006), o simplemente como diría Iñaki Piñuel y Zabala “eliminarla[o] de la organización” (2001, p. 188).

5.1.1 El acoso sexual

Puede entenderse como “la conducta indeseada de carácter sexual presentada en el trabajo que es evaluada por el receptor como ofensiva, que excede sus recursos o que amenaza su bienestar” (Fitzgerald, Swan y Magley, 1997, p. 15). Igualmente, la directiva 2002/73 de la Comunidad Europea sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres lo define como, [...] toda situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, 2002).

El acoso sexual es, como veremos, un problema que afecta principalmente a las mujeres.

6. LOS CONFLICTOS LABORALES COMO RIESGOS PSICOSOCIALES.

Consideramos que los conflictos laborales son la base de los riesgos psicosociales, toda vez que:

[...] son una tensión o choque generado en el marco del ambiente de trabajo, y que nos atrevemos a indicar que siempre se suscitará porque como en cualquier campo interpersonal se estará expuesto a tensiones, luchas, ideas e intereses distintos. Mal manejados desencadenarán una serie de estrés laboral, u otros problemas, con la potencialidad de causar un daño psicológico, físico o social en los trabajadores (Gil-Monte, 2009).

En efecto, cada individuo está formado por unos valores, intereses, metas, pensamientos y vivencias diferentes, y al momento de interactuar con otras personas se ve enfrentado a lidiar con posturas contrarias a la suya, es aquí cuando surgen las confrontaciones, haciendo del conflicto un fenómeno inherente al ser humano. Lo anterior se aplica en los distintos ámbitos de la vida en sociedad, especialmente en el ambiente laboral, pues los trabajadores deben convivir día a día en situaciones de estrés cumpliendo las funciones encomendadas por los empleadores. El conflicto laboral no es malo pero se puede conducir a la construcción de un grupo de trabajo más unido, incluyente y respetuoso; el problema surge cuando los conflictos no se abordan de forma adecuada y se tornan tóxicos, llevando incluso a la violencia laboral. Es decir, que un conflicto laboral mal manejado aumenta el riesgo para los trabajadores de sufrir algún perjuicio en su salud, y por ello la labor de prevención se vuelve indispensable para evitar situaciones indeseadas. El conflicto puede presentarse de dos formas (Ortiz, 2009). Una, conflicto laboral horizontal, entendido como la tensión entre trabajadores con un mismo cargo; sectores o grupos de trabajo al interior de la organización; nacionalidades o etnias; trabajadores nacionales e inmigrantes; trabajadores calificados y rasos; trabajadores sindicalizados y no sindicalizados; trabajadores fijos y temporales, entre otros. En concreto, conflictos generados dentro de las relaciones de trabajo sin que se halle presente el elemento de la subordinación, con causas atribuibles a factores como las condiciones de trabajo, cultura y clima organizacional.

Dos, conflicto vertical, el cual se presenta entre empleador y trabajador o entre gerencia y trabajadores.

Una vez presentado el conflicto o tensión, su positiva resolución tiene distintos impactos dependiendo de si estamos ante un conflicto vertical u horizontal. Así, creemos que cuando se resuelve el conflicto horizontal, hay construcción de mejores condiciones en el espacio laboral compartido; mientras que, al resolver el conflicto vertical, se logra una apreciación y valoración del otro como alguien con diferente rol, pero en iguales condiciones de derechos, dignidad y oportunidades.

6.1 Impacto de los riesgos laborales psicosociales en trabajadores, empresas y terceros

Los riesgos psicosociales son uno de los riesgos laborales más grandes a los que se enfrentará un trabajador, pues pueden involucrar a otros individuos, y sus causas y efectos pueden ser múltiples. Dentro de las consecuencias más importantes de los riesgos laborales de tipo psicosocial se tienen (España, 2010):

Físicas (European Agency for Safety and Health at Work, 2000): estrés, hipertensión arterial, alteraciones metabólicas, consumo de sustancias psicoactivas como el alcohol, desórdenes músculo-esqueléticos, trastornos cardiovasculares, ansiedad e irritabilidad.

Psicológicas: enfermedades mentales, desórdenes afectivos, depresión, baja autoestima y desmotivación.

Conflicto trabajo-familia: grandes cargas laborales que no facilitan cumplir con las responsabilidades familiares, bajos niveles de compromiso con la organización, ansiedad, consecuencias psicológicas y hostilidades en casa.

Violencia laboral y/o acoso laboral: un conflicto laboral mal llevado puede derivar en violencia laboral o incluso en prácticas de acoso laboral.

6.2 Para la empresa/empleador

Los riesgos psicosociales son riesgos para las empresas y organizaciones, pues repercuten sobre sus niveles de funcionalidad, productividad, eficacia y eficiencia. Los riesgos psicosociales, como el conjunto de riesgos para la salud en el trabajo, no son ajenos a la línea de negocio de la organización (España, 2010, p. 76).

Sino que la afectan internamente, disminuyendo sus posibilidades de ganancias. Lo anterior comporta que haya organizaciones disfuncionales impidiendo tener la productividad deseada.

Los principales riesgos que corren las empresas se manifiestan en aspectos tangibles como ausencia de compromiso laboral, insatisfacción, baja productividad, mal clima organizacional, mayor rotación de trabajadores y aumento de costos. Son los siguientes:

Absentismo: el trabajador no se presenta a trabajar (Flores-Sandí, 2006). Las bajas laborales por enfermedad representan grandes costos que deben asumir las empresas. Licencias remuneradas, remplazos temporales o desaceleración de la producción son muestras de que no se puede hablar de salud como un problema exclusivo de los empleados, pues tienen repercusiones directas en la organización.

Preceptismo: a diferencia del ausentismo, el trabajador se presenta a trabajar, pero en razón de su condición médica, no es productivo. El costo del preceptismo es oculto, porque el trabajador está en el trabajo aunque no está cumpliendo eficazmente. Dicha falta de productividad, con todos sus inconvenientes y conflictos, la asume la organización y el propio afectado (Flores-Sandí, 2006).

Intenciones de abandono: la falta de motivación unida a la insatisfacción en el puesto de trabajo lleva a que los trabajadores busquen nuevas oportunidades de empleo en otras organizaciones.

La empresa termina afectada, pues pierde la posibilidad de contar con grandes talentos a consecuencia de un mal manejo de los conflictos, lo cual incrementa la rotación del personal, aumentando costos al tener que estar realizando continuamente búsquedas de talentos, inducciones, capacitaciones y tiempos de adaptación a la empresa.

6.3 Para terceros

Los accidentes y daños son el mayor impacto observado. Sobre todo, se reconoce en las empresas que ofrecen servicios, puesto que en sectores como el de la salud, por ejemplo, se puede afectar la calidad en el cuidado de los pacientes. Los riesgos psicosociales y en especial los conflictos laborales trascienden la empresa y pueden repercutir en el interés más grande que tiene esta: sus clientes.

Tal como se pudo apreciar, los conflictos y los factores de riesgo psicosocial “perjudican las relaciones que mantiene el trabajador en una organización, incurriendo sobre las características del clima organizacional” (Abello y Lozano, 2013). Veamos brevemente esas relaciones.

7. CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES

¿Por qué hablar de clima organizacional?

Es una pregunta de gran relevancia que permite analizar y estudiar el impacto de los riesgos psicosociales. El clima organizacional o clima laboral “hace referencia al conjunto de condiciones existentes en la organización que tienen impacto sobre el comportamiento individual” (Paris-Marcano, 2014, p. 41).

Como se puede deducir, es una expresión que abarca numerosos factores que pueden ser internos y/o externos; involucra a la organización y sus esfuerzos por brindar un ambiente óptimo de trabajo, pero también las interacciones entre los trabajadores, sus percepciones y su bienestar.

Por esto, autores como Neuman y Barón (1998) indican que el clima organizacional es una variable trascendental a la hora de analizar los efectos de la estructura organizacional en los comportamientos de los individuos de la empresa, ya que finalmente sí hay una influencia entre el ambiente en el que se trabaja y las conductas de las personas.

Es responsabilidad de la empresa brindar todas las herramientas, infraestructura, directrices y políticas que permitan desarrollar a cabalidad las funciones encomendadas; en otras palabras, la organización debe generar un ambiente de trabajo propicio para su personal. A su vez, los trabajadores, como seres humanos que se relacionan e interactúan en dichos espacios y en condiciones de subordinación, tienen el compromiso de dar lo mejor de sí para cumplir con las funciones encargadas y de armonizar y adaptarse a la empresa relacionándose con sus compañeros de trabajo de tal forma que se genere un ambiente de tolerancia y respeto mutuo a pesar de las diferencias. Cuando ambos componentes van de la mano, se aumenta la satisfacción laboral, incrementando la motivación de los trabajadores (por consiguiente, su rendimiento y productividad) y se controlan los riesgos psicosociales.

7.1 Riesgos psicosociales y grupos laboralmente discriminados

Desde 1944 con la Declaración de Filadelfia (OIT, 2015), pasando por tratados internacionales, recomendaciones e informes, se busca alcanzar la igualdad en materia laboral.

Pero no es una labor fácil, especialmente para aquellos grupos que, debido a prejuicios en la sociedad o por diferencias culturales, físicas e ideológicas, son discriminados. Analizaremos el impacto de los riesgos psicosociales en estos grupos y daremos algunas ideas, sobre todo para los empresarios con respecto a su inclusión y al trato igualitario.

7.2 Por motivos de género: las mujeres

La OIT nos informa que, en una cultura predominantemente masculina,

[...] las mujeres que sobresalen, sufren estigma y discriminación, esto no tiene que ver con su capacidad de liderazgo o competencia sino con la cultura sexista y machista a la que son sometidas en los procesos educativos, ya sea en la escuela, en la familia, en la iglesia o en el trabajo (OIT, 2015).

Las mujeres siguen considerándose el sexo débil a pesar de que actualmente cuentan con igual o mejor formación profesional que los hombres, pero un ambiente machista hace que sean vulnerables y discriminadas en el desempeño de sus funciones, lo que se evidencia en aspectos como menor remuneración, menores beneficios o peores condiciones laborales. Lo anterior, genera frustraciones y situaciones de conflicto en las mujeres al percibir que pese a que cuentan con los mismos méritos, se les da un trato desigual.

Uno de los riesgos psicosociales más evidentes en este grupo de trabajadores es el acoso sexual, sobre todo cuando se trabaja con un número elevado de varones o en contextos masculinizados (McDonald, 2012).

En estos ambientes es usual también que se presente el “sexismo” que son aquellas conductas que desvalorizan a las mujeres como chistes sexuales, exhibición de imágenes pornográficas, etc. (Pernas, Olza, Roman y Ligerio, 2000), lo cual además crea un ambiente hostil que puede degenerar aún más en conflictos laborales, estrés y violencia. Las estadísticas informan que el acoso sexual es en extremo mayor en las mujeres que en los hombres (Rubio de Medina, 2011), siendo especialmente vulnerables a este flagelo las más jóvenes, las económicamente dependientes, las solteras o divorciadas y las migrantes (OIT, 2011).

Por otra parte, uno de los mayores problemas actuales de este grupo, derivado de los factores de tipo psicosocial es el estrés.

Son diversas las investigaciones que han definido, que mientras mayor sea la cantidad de roles que la persona debe desempeñar, mayor será la probabilidad de que sufra estrés, por lo cual afectaría en mayor número a las mujeres, debido a la sobrecarga de roles (Gómez et al., 2014, p).

Ellas con frecuencia se encuentran mayormente afectadas por diversos conflictos laborales, derivados de la difícil situación de no poder conciliar su vida laboral y familiar. Precisamente, la sociedad machista que aún hoy en día considera a la mujer pilar de la casa y de la crianza (pero que no cuenta con políticas sociales y laborales que permitan esa interacción), traerá consecuencias negativas para la salud física y psicológica de las trabajadoras como conflictos y estrés en el trabajo.

7.2.1 Por motivos raciales

Este grupo discriminado comprende (OIT, 2007): los trabajadores de un color de piel diferente a la blanca (principalmente personas de raza negra), las minorías étnicas, los pueblos indígenas y los trabajadores migrantes.

Dichos grupos se ven perjudicados por “siglos de tratamiento desigual en todas las esferas de la vida, sumados a persistentes y profundas desigualdades por motivos étnicos y socioeconómicos” (OIT, 2007). La OIT nos indica que “en general, hay una imagen de inferioridad o percepción de desagrado hacia estos grupos” (2007). Los migrantes, especialmente, se perciben como una amenaza a la estabilidad laboral de sus compañeros. En efecto, una de las acusaciones más frecuentes y generalizadas es que los trabajadores migrantes desequilibran la estabilidad laboral de los nacionales, “ya que aceptan empleos a cambio de salarios inferiores, y dan lugar a la desintegración de las prestaciones y de las condiciones laborales en el país de acogida” (OIT, 2011).

Muchas veces los migrantes no son vinculados laboralmente como lo serían los nacionales. La inmigración suele aceptar menores condiciones laborales “considerándola un valor primario, fuente necesaria de ingresos para la subsistencia personal y para la remesa de apoyo económico familiar. Este contexto favorece las prácticas abusivas” (Moreno y Rodríguez, 2013, p. 61).

7.2.2 Por pertenecer a grupos LGBT

Las personas que conforman estos grupos se enfrentan a discriminaciones directas e indirectas por su condición. La OIT al respecto manifiesta que su realidad es muy problemática y que muchas veces.

[...] esa opresión es introyectada y la propia persona pasa a tener dificultades para aceptarse y respetarse a sí misma. Esta expresión de la diversidad humana cercenada hace la vida más difícil y el ambiente organizacional más pobre, menos productivo y con una homogeneidad artificial apoyada en una represión que termina por perjudicar a todos (OIT, 2015).

A parte de la discriminación laboral, consideramos que este grupo podría sufrir de estrés y mobbing. Aquí es muy importante tener en cuenta los conflictos laborales que los tienen como protagonistas y solucionarlos a tiempo, so pena de que se conviertan vertiginosamente en cualquiera de los riesgos psicosociales mencionados.

7.2.2.1. Por discapacidad

Las tasas habituales de desempleo en este grupo de personas suelen ser más altas que las de la población en general “al margen de las posibles tareas y del nivel de discapacidad, sin duda alguna por el estigma social asociado a sus limitaciones” (Moreno y Rodríguez, 2013, p. 60).

En efecto, hay prejuicios que generan graves estigmas al momento de tratar laboralmente a las personas con discapacidad, pues “existe el mito de presentarlos como dependientes o en estado de lástima” (Castro, 2001, p.16), sin embargo, como nos lo indican las investigaciones “lo correcto es visualizarlos sin exagerar sus incapacidades, con el objeto de que gocen de un sistema real de oportunidades y de trato” (Castro, 2001, p.16).

La discriminación laboral es un riesgo latente en este grupo de personas. En particular porque generalmente la organización debe adaptarse a sus capacidades y necesidades, en vez del normal comportamiento derivado de la adaptación del trabajador a la empresa.

“Dada su heterogeneidad, las discapacidades afectan de distinta forma la capacidad de sus víctimas para trabajar, y estas necesitan diversos tipos de medidas de adaptación, lo cual origina, a su vez, otras clases de discriminación” (OIT, 2015). Es responsabilidad de los empleadores dar las herramientas necesarias para que el proceso de adaptación sea lo menos engorroso posible.

La discriminación en el ambiente laboral para estos trabajadores implica que

[...] se les suelen asignar las tareas que son mal remuneradas, que no requieren cualificaciones y son de baja categoría. Estas personas pertenecen al grupo de trabajadores caracterizados como “los últimos en ser contratados, pero los primeros en ser despedidos”, que son más vulnerables a los efectos de la recesión (OIT, 2015).

La contratación es precaria ya que, a manera de ejemplo, según informes europeos del 2010, el 25,95 % de las personas discapacitadas contaba con un contrato a término indefinido, mientras que el 74,05 % con contratos temporales (Moreno y Rodríguez, 2013).

Por las características de los puestos que ocupan y las concepciones de que no son tan productivos, es que en tiempos de recesión las empresas no los toman como indispensables para el desarrollo organizacional. Ello perjudica la imagen organizacional externa, pues estas no son vistas como organizaciones incluyentes y socialmente responsables.

Desde otro enfoque, en cambio, este grupo de trabajadores presenta otro problema para ellos y para su vinculación laboral por la situación de vulnerabilidad que se identifica y que quiere superarse. Es el caso de las políticas estatales que se acogen buscando la inclusión y el trabajo decente para ellos, pero que a la larga producen el efecto contrario. Como ejemplo podemos citar el denominado “fuero de discapacidad” por el cual tal trabajador no podrá ser despedido sin justa causa y en todo caso con autorización del órgano laboral competente. Estos límites empresariales, aunque con base en una política de inclusión, han aumentado hoy en día, a nuestro juicio, la discriminación de las personas en condición de discapacidad.

7.2.2.2 Por motivos de edad

Los mayores de cincuenta años, a pesar de ser la generación con mayor experiencia, son considerados lentos o casi inservibles. La modernización empresarial (OIT, 2015) necesita constantemente y de una manera inmediata una flexibilidad laboral en cargos, sedes y horarios que no son usuales en la generación de hace algunos años, acostumbrada a tener claramente identificado sus labores, sus jefes, su puesto de trabajo, etc., y a la cual los cambios le producen miedo, estrés y muchas veces simplemente estas personas son incapaces física, mental y latitudinalmente de seguir. Por ello

[...] es necesario reconocer que los propios trabajadores de edad avanzada tienen necesidades diferentes. Al ofrecerles diversas opciones respecto al modo de ordenar su tiempo de trabajo, los empleadores se benefician tanto de mantener la experiencia y las cualificaciones de estos empleados, como de la transmisión de su conocimiento de la organización a los trabajadores más jóvenes (OIT, 2015).

Este grupo de trabajadores está expuesto, en nuestro concepto, a todos los riesgos psicosociales. En el otro extremo se encuentran los muy jóvenes, quienes también por razones de su edad sufren estos riesgos, ya que con la crisis económica y en el empleo, la menor seguridad contractual y la poca autonomía laboral, “son especialmente vulnerables a incidentes relacionados con el acoso laboral y sexual [...] y a la violencia en sus diferentes formas” (Moreno y Rodríguez, 2013, p. 60).

7.2.2.3 Discriminación múltiple: acumulación de factores

Hace referencia a aquellos casos en los que se juntan distintos factores en una sola persona, lo cual potencia la posibilidad de ser discriminada en su ambiente laboral o de ser acosada moralmente (Hirigoyen, 1999).

Y este tipo de ataques múltiples se reconoce por ejemplo en “las mujeres con discapacidades que sufren mayor tasa de violencia y abusos sexuales” (OIT, 2003). Recientemente, la misma OIT afirmó:

La intensidad o la gravedad de las desventajas que afrontan dependen del número de características personales que suscitan discriminación y de la manera en que estas actúan entre sí. Por ejemplo: ser mujer, anciana, discapacitada y negra, en cuyo caso puede ser objeto de formas de discriminación sumamente complejas (2015).

Al ser sujetos doble o triplemente vulnerables, se convierten en individuos de especial cuidado por parte de las empresas, o al menos, ese debería ser el objetivo.

8. RECOMENDACIONES A LOS EMPRESARIOS

Es importante tener en cuenta que el derecho al trabajo no alude solo al acceso al empleo y a su estabilidad.

[...] se trata también del derecho a un ambiente inclusivo donde todos, sin encontrar barreras o impedimentos a su carrera, puedan desarrollar plenamente su potencial, recibir un trato respetuoso y equitativo y disfrutar de libertad para poder expresarse sin para ello tener que sufrir opresión o violencia (OIT, 2015). Sin duda alguna, los empleadores pueden incidir positivamente en la disminución de los riesgos psicosociales a los que se ven enfrentados los grupos laboralmente discriminados. Promover un ambiente laboral sin discriminación, inclusivo y respetuoso “genera mayor productividad, disminuye el absentismo y la exposición a riesgos, mejora la calidad de los servicios y las relaciones con los diferentes públicos” (OIT, 2015). El ambiente laboral debe incentivar las oportunidades de desarrollo individual y profesional de los trabajadores, de todos sin excepción, y de hacerlos sentir parte de la empresa.

Queremos aclarar que nuestra visión no es la de fomentar una discriminación invertida, en donde todo se les deba a aquellos grupos discriminados con base en la creencia de que por su vulnerabilidad per se, deban tener un trato preferencial. Lo que recomendamos es que se dé igual oportunidad e igual trato a todos, con políticas dirigidas dentro de la colectividad.

Al promover un clima organizacional adecuado, se genera un doble beneficio, pues se construye una sociedad más tolerante y respetuosa donde se garantiza la salud de los trabajadores, pero también las empresas obtienen beneficios propios. Las organizaciones respetuosas e inclusivas, que valoran la diversidad, “son potencialmente más creativas, calificadas, innovadoras y capacitadas para tratar con un mundo también diverso, en rápido y profundo proceso de cambio” (OIT, 2003).

Hacemos un llamado frente a la necesidad de identificar valores clave en la cultura organizacional para promoverlos de manera transversal en todas las actividades y grupos de influencia que tenga la organización, tales como relación con los proveedores, buenas prácticas, atención al cliente e interacción entre los trabajadores.

Los riesgos psicosociales deben evaluarse, cuantificarse y una vez identificados, crear unas oportunas acciones de mejora, un establecimiento de protocolo antirriesgos y una adecuada prevención.

Lo primero que debe existir es una seria voluntad organizacional de activarse frente a estos trastornos por el bien propio y el de sus trabajadores.

Detectar el patrón negativo de la empresa es el primer paso para realizar un procedimiento idóneo, por ello es importante estar atento a las quejas, al abstencionismo, al turn over, a la baja en la productividad, a las denuncias por acoso laboral, a otros hostigamientos, entre otros.

Consideramos primordial que tales identificaciones se clasifiquen también desde el punto de vista subjetivo, valorando individualmente la percepción del talento humano. De este modo los grupos históricamente discriminados laboralmente podrían tener un enfoque propio, que haga más inclusivo los protocolos anti riesgos, que los tenga más en cuenta y que facilite escuchar las opiniones de ellos y de todos los grupos socialmente implicados.

Así, la estrategia de prevención y de intervención podría ser más efectiva, pues está influenciada por la realidad de la empresa que no es igual a las otras empresas, y que necesita soluciones a su medida.

Repetimos que no se trata de tener un trato preferencial y diferencial con estos grupos, sino de crear unas estrategias ad hoc para ellos, pues como indicamos aquí, estas personas no solo pueden ser víctimas de los riesgos psicosociales y de los conflictos laborales que cualquier trabajador puede sufrir en una empresa, sino de otros adicionales y propios, pues el impacto en ellos es mayor.

Como instrumento adicional consideramos trascendental la inspección y el acompañamiento tanto del Estado como de las administradoras de riesgos laborales, con campañas de información y de prevención.

9. FACTORES PSICOSOCIALES

Definición En el campo de la Seguridad y la Salud, los objetivos centrales son los accidentes laborales y las enfermedades profesionales. Los factores psicosociales tienen por objeto que las condiciones de trabajo procuren el bienestar personal y social de los trabajadores. Por tanto, condiciones de trabajo favorables propician buena salud, y, por el contrario, condiciones nocivas y actitudes inadecuadas en el desarrollo de trabajo desencadenarán malestar y patologías.

La O.I.T. desde 1986 define los riesgos psicosociales como “...las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones necesarias de los trabajadores/as, por otro.

Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores/as a través de sus percepciones y experiencias”.

Los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo, derivadas de la organización del trabajo, para las que tenemos estudios científico suficientes que demuestran que perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras. PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y SOCIAL porque su origen es social: determinadas características de la organización del trabajo. (Castellá, T, p.11)

También se han definido los factores de riesgo psicosocial en el trabajo como aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos o sociales a los trabajadores. (Cox y Griffiths, 1996; Cox, Griffiths y Randall, 2003). Frecuentemente los factores de riesgo psicosocial en el trabajo actúan durante largos periodos de tiempo, de forma continua o intermitente y son numerosos, de diferente naturaleza y complejos, dado que no sólo están conformados por diversas variables del entorno laboral, sino que, además, intervienen las variables personales del trabajador como las actitudes, la motivación, las percepciones, las experiencias, la formación, las capacidades y los recursos personales y profesionales.

La personalidad y la situación vital del trabajador influyen tanto en la percepción de la realidad como en la respuesta ante las distintas situaciones laborales.

Por eso, ante cualquier problema laboral no todos los trabajadores lo afrontan del mismo modo, ya que las características propias de cada trabajador determinan la magnitud y naturaleza de sus reacciones y de las consecuencias que sufrirá.

9.1 Estudios identifican cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales:

1. El exceso de exigencias psicológicas del trabajo, cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida.

2. La falta de influencia y de desarrollo en el trabajo, cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido para nosotros, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, o no podemos decidir cuándo se hace un descanso.

3. La falta de apoyo social y de calidad de liderazgo, cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo; y

4. Las escasas compensaciones del trabajo, cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, etc.

9.1.1 Taxonomía de los factores de riesgo psicosocial

En el trabajo Se podría decir que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo tienen que ver con la interacción del trabajador con el medio laboral y con la organización y gestión del trabajo que son potencialmente negativos para la salud de los trabajadores. En la planeación para reducir los riesgos profesionales, muchas veces obviamos varios aspectos que son igualmente importantes y que afectan en gran manera a todos los miembros de las organizaciones

debilitándolos, reduciendo su potencial, productividad y eficiencia. La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema. El comienzo más formal de la preocupación por los factores psicosociales y su relación con la salud laboral proviene probablemente de la década de 1970, fechas a partir de las cuales la referencia a ellos y la importancia otorgada ha ido creciendo, al mismo tiempo que el tema ha ganado amplitud, diversificación y complejidad, pero también ambigüedad e imprecisión.

Influencia de los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores

La Organización Mundial de la Salud, viene prestando atención a la influencia de los Factores Psicosociales con relación a la salud de los trabajadores, emprendiendo varios estudios sobre la influencia de la industrialización de los países desarrollados y la relación entre Factores Psicosociales y la prevención de accidentes. Por este motivo el medio ambiente psicosocial y las condiciones de trabajo tienen gran transcendencia y fuerza para determinar el estado de salud de la población económicamente activa, donde se considera factores que presentan modalidades agresivas que influyen negativamente sobre la salud, al igual que otros factores de riesgo, como la automatización, monotonía, la falta de responsabilidad y el no uso de aptitudes y habilidades. Los riesgos psicosociales influyen directamente las exigencias ergonómicas de la tarea a través de cambios posturales, movimientos y fuerzas ejercidas (por ej., la presión de tiempo puede incrementar el ritmo, los movimientos rápidos y la repetitividad, con altas alteraciones y posturas deficientes, y como consecuencia, aumento de la tensión y los síntomas musculoesqueléticos) Los riesgos psicosociales pueden incrementar los síntomas de estrés en el trabajador. Esto puede implicar aumento del tono muscular, sobrecarga estática de los músculos, que aceleran la aparición de la fatiga física, o que conducirían aun desarrollo de los síntomas de

trastorno musculoesquelético; o puede aumentar los síntomas debido a mecanismos fisiológicos específicos.

9.1.1.2 Consecuencias de los factores psicosociales en el desempeño laboral

Según datos de la Agencia Europea, entre los riesgos laborales más importantes en los próximos años para los más de 190 millones de trabajadores de los 27 países europeos, estarán precisamente los factores psicosociales, que pueden conducir a problemas de salud como: depresión, estrés, ansiedad, problemas de sueño, entre otros.

Hay factores que contribuyen a acentuar dichas enfermedades, como la precariedad en el empleo, la sensación de inseguridad, los horarios irregulares, la intensificación del ritmo de trabajo, la creciente complejidad de tareas, el envejecimiento de la población activa y el trato con las personas. Cuando las condiciones de trabajo no son las adecuadas, se favorecen los riesgos psicosociales y aparecen alteraciones que podemos encuadrar en estrés laboral, síndrome de burnout o síndrome de quemarse por el trabajo y acoso laboral mobbing. También, se podría dar un paso más en el diagnóstico diferencial del estrés laboral y señalar como estrés de rol, al producido exclusivamente por la ambigüedad de rol o el conflicto de rol en puestos de trabajo sin contacto directo con personas y por la sobrecarga de rol (Miles y Perreault, 1976; Mansilla Izquierdo, 2006). En ocasiones, los trabajadores no expresan los problemas de origen psicosocial de una manera directa, sino que lo hacen de una manera indirecta, poniendo de manifiesto los problemas o conflictos de origen psicosocial, a través del desplazamiento sobre quejas de las condiciones ambientales del entorno laboral. De este modo la insatisfacción se manifiesta en quejas sobre el confort con respecto a la luminosidad, la temperatura, el ruido, etc.

9.2 Consecuencias fisiológicas

Se han dedicado varias investigaciones a las alteraciones de la secreción de los corticosteroides y las catecolaminas con reacción al estrés profesional.

En diversas profesiones sucede que el ritmo de trabajo impuesto, la falta de tiempo para cumplir una tarea dada, la monotonía, la responsabilidad de la vida de las personas y algunos otros factores más hacen que aumente la secreción hormonal; tal puede decirse de los pilotos, los controladores de tráfico aéreo, los maquinistas de ferrocarriles, los bomberos, los responsables de un ciclo de operaciones que trabajan con tecnología de vanguardia o actividades computarizadas, los trabajadores a destajo, los obreros en la cadenas desmontaje, los cantantes de ópera y músicos de orquesta durante los ensayos y los conciertos, los educadores encargado de programas intensivos, etc. Ha podido observarse también una perturbación de la secreción hormonal entre quienes trabajan por turnos.

9.3 Las reacciones cardiovasculares

Desde principios de los años setenta era evidente que el peso de las responsabilidades, la sobrecarga mental continua, la irregularidad del ciclo trabajo/descanso y otros factores más creaban una situación potencialmente peligrosa tanto en lo referente a su salud. Esta carga, que constituye un factor de estrés psicosocial, ha contribuido sin duda a la hipertensión de los individuos predispuestos a ella.

Consecuencias psicológicas

Con gran frecuencia, los factores de estrés psicosocial inherentes al trabajo y a las condiciones de empleo actúan durante largo tiempo, de forma continua o intermitente.

Pese a los numerosos medios con que cuenta cada uno para hacer frente a tales situaciones, las exigencias pueden ir más allá de los recursos de la persona y resultar inútil todo lo que intente, o bien suscitan a la larga nueva dificultad.

Evaluación de los factores psicosociales en el trabajo

El manejo de los riesgos laborales de origen psicosocial se puede considerar, todavía, como la asignatura pendiente de las Prevenciones los Riesgos Laborales, sin embargo, cada día, se constata de forma creciente la importancia que estos tiene sobre la salud de los trabajadores y de las organizaciones. Es por tanto, que la evaluación de los riesgos psicosociales se convierte en una herramienta preventiva de gran importancia, puesto que la identificación, valoración y control de los factores de riesgos de origen psicosocial, y la planificación de las medidas preventivas correspondientes, conducirá a una gestión eficaz de las personas de la organización, en el sentido de una mejor adecuación a la tarea a desempeñar, al entorno, a la empresa, y se traducirá en eficacia de la organización: mejor rendimiento, menor absentismo, mayor satisfacción.(Inst. de Navarra. p.3) La evaluación de riesgos psicosociales se considera como un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo y facilitando la información necesaria para que puedan tomarse las medidas preventivas correspondientes; esta es parte integral y necesaria del proceso de evaluación de riesgos que exige la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Y como parte de la evaluación de riesgos, consta de la identificación de los riesgos psicosociales de los trabajadores expuestos a ellos y de la valoración cualitativa y cuantitativa de riesgo psicosocial.

10 HIPÓTESIS

A mayor nivel jerárquico existe una mayor afección en la salud y en la calidad de las relaciones interpersonales del trabajador con estrés.

10.1 Síntomas del estrés

El estrés afecta órganos y funciones de todo el organismo. Los síntomas más comunes son: - Depresión o ansiedad -Dolores de cabeza -Insomnio -Indigestión -Sarpullidos -Disfunción sexual -Nerviosismo -Palpitaciones rápidas -Diarrea o estreñimiento.

Fisiopatología del estrés En la descripción de la enfermedad, se identifican por lo menos las siguientes tres fases en el modo de producción del estrés:

Reacción de alarma El organismo, amenazado por las circunstancias se altera fisiológicamente por la activación de una serie de glándulas, especialmente en el hipotálamo y la hipófisis ubicada en la parte inferior del cerebro y por las glándulas suprarrenales localizadas sobre los riñones.

En la zona posterior de la cavidad abdominal y si entiende que no disponemos de energía para responder, envía órdenes para que el organismo libere adrenalina. Estas hormonas son las responsables de las reacciones orgánicas en toda la economía corporal. El cuerpo se prepara para responder, aumentando la frecuencia cardiaca y la tensión arterial.

Estado de resistencia El individuo se mantiene activo mientras dura la estimulación y aunque aparecen los primeros síntomas de cansancio, se sigue respondiendo bien. Cuando la situación estresante cesa, el organismo vuelve a la normalidad.

Fase de agotamiento Si la activación, los estímulos y demandas no disminuyen, el nivel de resistencia termina por agotarse, apareciendo de nuevo la alarma. Se comienzan a sufrir problemas físicos y psíquicos. El estrés se convierte en peligroso cuando aparece con frecuencia, se prolonga de modo inusual o se concentra en un órgano del cuerpo.

Enfermedades por estrés Las enfermedades que sobrevienen a consecuencia del estrés pueden clasificarse en dos grandes grupos:

Enfermedades por estrés agudo.

Aparecen en situaciones donde el individuo está sujeto a presiones que debe solucionar, en forma súbita, evidente, fácil de identificar. Las enfermedades que habitualmente observan son:

- Úlcera por estrés.
- Estados de shock.
- Neurosis post traumática.
- Neurosis obstétrica.
- Estado posquirúrgico.

Patologías por estrés crónico.

La persistencia del individuo ante los agentes estresantes durante meses o aun años, produce enfermedades de carácter más permanente, con mayor importancia y también de mayor gravedad. El estrés genera inicialmente alteraciones fisiológicas, pero su persistencia crónica produce finalmente serias alteraciones de carácter psicológico y en ocasiones falla de órganos blancos vitales. A continuación, se mencionan algunas de las alteraciones más frecuentes:

- Dispepsia
- Gastritis
- Ansiedad
- Accidentes
- Frustración

- Insomnio
- Colitis nerviosa
- Migraña
- Depresión
- Agresividad

Las actuales tendencias en la promoción de la seguridad e higiene en el trabajo incluyen no solamente los riesgos físicos, químicos y biológicos de los ambientes laborales, sino también los múltiples y diversos factores psicosociales inherentes a la empresa y la manera como influyen en el bienestar físico y mental del trabajador. Estos factores consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente laboral, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización por un lado y por otra parte las características personales del trabajador, sus necesidades, su cultura, sus experiencias y su percepción del mundo.

11. Causas y factores desencadenantes

11.1 Factores desencadenantes

Día a día nos encontramos con personas que dedican la mayor parte de su tiempo al trabajo, viven agobiados y angustiados por buscar la perfección en el área laboral, descuidando aspectos importantes de la vida como la familia, los amigos. Son estas situaciones las que muchas veces llevan a los individuos a ser adictos de su empleo y estas mismas son las que generalmente ocasionan estrés laboral.

El estrés laboral aparece cuando por la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral.

(Doval, Moleiro Y Rodríguez, 2004) González Cabanach distingue que algunas de los factores estresantes en el contexto laboral son:

- Factores intrínsecos al propio trabajo.
- Factores relacionados con las relaciones interpersonales.
- Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional.
- Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional. (Cabanach, 1998)

11.1.1 Causas del estrés laboral

Una mala organización del trabajo, es decir, el modo en que se definen los puestos y los sistemas del trabajo, y la manera en que gestionan, puede provocar estrés laboral. El exceso de exigencias y presiones o la dificultad para controlarlas pueden tener su origen de una definición inadecuada del trabajo, una mala gestión o la existencia de condiciones laborales insatisfactorias. La mayor parte de las causas del estrés laboral están relacionadas con la forma en que se define el trabajo y el modo en que se gestionan las entidades. Tales factores pueden ser perjudiciales, por lo que se denominan “peligros relacionados con el estrés”

Tipos de Estrés Laboral Según Slipack existen dos tipos de estrés laboral:

El episódico: Es aquel que ocurre momentáneamente, es un estrés que no se posterga por mucho tiempo y luego de que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron;

Un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando un trabajador es despedido de su empleo.

El crónico: que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones:

- 1- Ambiente laboral inadecuado.
- 2- Sobrecarga de trabajo.
- 3- alteración de ritmos biológicos.
- 4- Responsabilidades y decisiones muy importantes.

El estrés crónico es aquel que se presenta varias veces o frecuentemente cuando un trabajador es sometido a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no afronte esa exigencia de recursos el estrés no desaparecerá. (Slipack, 1996)

12. TIPOS DE ESTRESORES LABORALES

Se clasifican en:

Estresores del ambiente físico, entre los que se encuentran:

La iluminación. No es lo mismo trabajar en turno nocturno que en el diurno.

El ruido. Trabajar con alarmas continuamente, puede afectar no sólo al oído, sino al desempeño del trabajo: satisfacción, productividad, etc.

Ambientes contaminados. La percepción de los riesgos, puede producir mayor ansiedad en el profesional, repercutiendo en el rendimiento y en el bienestar psicológico.

La temperatura. A veces trabajar en un ambiente caluroso genera un tremendo di confort.

Peso. Los profesionales que han de trabajar en quirófano muchas horas con delantales o guantes protectores de plomo pueden estar sometidos a cargar con un peso importante. El cansancio puede duplicarse.

Estresores de la tarea. La generación de estrés varía de unas personas a otras, ya que las características de cada tarea y de lo que genera en los profesionales van en función de lo que gusta o no hacer. Cuando la tarea se adecúa a las expectativas y a la capacidad de profesional, contribuye al bienestar psicológico y supone una importante motivación. Entre estos estresores se encuentran:

La carga mental de trabajo. Es el grado de movilización de energía y capacidad mental que el profesional pone en juego para desempeñar la tarea. Ejemplo: tener que preparar 25 sueros llenos de medicación en un horario reducido.

El control sobre la tarea. Ocurre cuando no se controla la tarea, es decir, cuando las actividades a realizar no se adecuan a nuestros conocimientos. Ejemplo: Han cambiado a un profesional de puesto de trabajo, y ha sido trasladado a un servicio de nefrología, cuando resulta que los cinco últimos años ha trabajado en la unidad de cardiología.

Estresores de la organización: Los estresores más importantes que aparecen en la organización son los siguientes:

Conflicto y ambigüedad del Rol. Ocurre cuando hay diferencias entre lo que espera el profesional y la realidad de lo que le exige la organización.

Puede haber conflictos como por ejemplo recibir órdenes contradictorias de un responsable de producción o cuando los deseos y metas no se corresponden con lo que realmente estamos haciendo. Cuando no se tiene claro lo que se tiene que hacer, los objetivos del trabajo y la responsabilidad inherente que conlleva, nos pueden estresar de forma importante. También influyen los tiempos de descanso, las relaciones interpersonales, sentirse observado-criticado por los compañeros, las dificultades de comunicación y las escasas posibilidades de promoción. Estos factores también pueden generar estrés laboral.

La jornada de trabajo excesiva produce desgaste físico y mental e impide al profesional hacer frente a las situaciones estresantes. Por ejemplo, una jornada nocturna puede ser más larga que una de mañana o tarde y por tanto al final de la jornada, el profesional se encontrará más agotado y su capacidad física y mental puede verse disminuida.

Las relaciones interpersonales pueden llegar a convertirse en una fuente de estrés. Piénsese en un profesional desequilibrado emocionalmente que hace la vida imposible a todos sus compañeros.

13. MARCO LEGAL

“El stress laboral se define como una enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo, que perjudica la producción al afectar la salud física y mental de los trabajadores”. (OIT, 2016)

El estrés laboral perjudica el desempeño de los empleados al deteriorar el clima organizacional, disminuir la productividad y generar desgaste por conflicto con los compañeros.

Lo primero que debemos tener en cuenta y saber es que el estrés laboral puede ser una enfermedad profesional, que en si sus manifestaciones medicas puede ser reflejada en varias patologías como lo son estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, o Colon irritable, sus principales síntomas.

La enfermedad profesional nace en Colombia en 1950 cuando en los artículos 200 y 201 del código sustantivo de trabajo estableció inicialmente una tabla con 18 patologías de origen profesional.

LEY 9 DE 1979. Por la cual se dictan Medidas Sanitarias.

Artículo 80. Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones la presente Ley establece normas tendientes a:

Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo.

Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.

Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo;

DECRETO 614 DE 1984. Mediante el cual se reglamenta la organización y administración de la Salud Ocupacional.

Artículo 2º.- Objeto de la Salud Ocupacional. Las actividades de Salud Ocupacional tienen por objeto:

Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora;

Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo;
Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo;
Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo;

Artículo 9º.- Definiciones. Para efectos del presente Decreto se entenderá por Salud Ocupacional el conjunto de actividades a que se refiere el artículo 2o. de este Decreto y cuyo campo de aplicación comprenderá las actividades de medicina de trabajo, higiene industrial y seguridad industrial.

Higiene industrial: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores.

Seguridad industrial: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación y al control de las causas de los accidentes de trabajo.

Medicina del trabajo: Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo a sus condiciones psicobiológicas.

Riesgo potencial: Es el riesgo de carácter latente, susceptible de causar daño a la salud cuando fallan o dejan de operar los mecanismos de control.

Artículo 24°.- Responsabilidades de los patronos. Los patronos o empleadores, en concordancia con el artículo 84 de la Ley 9a. de 1979 y el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones complementarias, las cuales se entienden incorporadas a este Decreto y en relación con los programas y actividades que aquí se regulan, tendrán las siguientes responsabilidades:

Responder por la ejecución del programa permanente de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo

Informar a los trabajadores sobre los riesgos a los cuales están sometidos sus efectos y las medidas preventivas correspondientes;

Facilitar a los trabajadores la asistencia a cursos y programas educativos que realicen las autoridades para la intervención de los riesgos profesionales;

Artículo 30°.- Contenido de los Programas de Salud Ocupacional. Los Programas de Salud Ocupacional de las instituciones se deberán contener las actividades que resulten de los siguientes contenidos mínimos:

El subprograma de medicina preventiva comprenderá las actividades que se derivan de los artículos 125, 126 y 127 de la Ley 9a. de 1979.

Así como aquellas de carácter deportivo-recreativas que sean aprobadas por las autoridades competentes, bajo la asesoría del Instituto Colombiano de la Juventud y el Deporte;

El subprograma de medicina del trabajo de las instituciones deberá: realizar exámenes médicos, clínicos para admisión, selección de personal, ubicación según aptitudes, cambios de ocupación, reingreso al trabajo y otras relacionadas con los riesgos para la salud de los operarios.

Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica de enfermedades profesionales, patología, relacionada con el trabajo y ausentismo por tales causas.

Desarrollar actividades de prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y educación en salud a empresarios y trabajadores, conjuntamente con el subprograma de higiene industrial y seguridad industrial.

Mantener un servicio oportuno de primeros auxilios.

Prestar asesoría en aspectos médicos laborales, tanto en forma individual como colectiva.

Determinar espacios adecuados para el descanso y la recreación, como medios para la recuperación física y mental de los trabajadores.

RESOLUCIÓN 2013 DE 1986. Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

RESOLUCIÓN 1016 DE 1989 Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Artículo 2°. El Programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene industrial y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus Ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

Artículo 3°. El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, será de funcionamiento permanente y estará constituido por:

Subprograma de Medicina Preventiva

Subprograma de Medicina del Trabajo

Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial

Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con la reglamentación vigente.

Artículo 10°. Los subprogramas de medicina Preventiva y de trabajo tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales: ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones de trabajo psico-fisiológicas y manteniéndolo en actitud de producción de trabajo.

ACUERDO 496 DE 1990 Mediante el cual se identifican los Factores de Riesgo Psicosocial en el Programa de Salud Ocupacional y en el Panorama de Factores de Riesgo de la empresa.

Artículo 8°: las instituciones deberán incluir dentro de sus programas, la identificación de los riesgos psicosociales que generen tensión nerviosa y que afecten la salud física, mental y social del trabajador.

LEY 100 DE 1993 Se garantiza un ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social.

Artículo 161°. Deberes de los Empleadores. Como integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud, los empleadores, cualquiera que sea la entidad o empresa en nombre de la cual vinculen a los trabajadores, deberán:

Garantizar un medio ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social.

DECRETO 1295 DE 1994

Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos

Profesionales.

Artículo 21°: El empleador será responsable:

Del pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio;

Trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale el reglamento;

Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo;

Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación; Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales;

Registrar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el comité paritario de salud ocupacional o el vigía ocupacional correspondiente;

Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional; Informar a la entidad administradora de riesgos profesionales a la que está afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores, incluidas el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros.

Artículo 56°. Responsables de la prevención de riesgos profesionales. La prevención de Riesgos Profesionales es responsabilidad de los empleadores. Corresponde al Gobierno Nacional expedir las normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad de los trabajadores y de la población en general, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Igualmente le corresponde ejercer la vigilancia y control de todas las actividades, para la prevención de los riesgos profesionales

Los empleadores, además de la obligación de establecer y ejecutar en forma permanente el programa de salud ocupacional según lo establecido en las normas vigentes, son responsables de los riesgos originados en su ambiente de trabajo.

Las entidades administradoras de riesgos profesionales, por delegación del Estado, ejercen la vigilancia y control en la prevención de los riesgos profesionales de las instituciones que tengan afiliadas, a las cuales deberán asesorar en el diseño del programa permanente de salud ocupacional, (ahora sistema de gestión en la seguridad y salud en el trabajo)

LEY 1010 DE 2006 Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Artículo 1o. OBJETO DE LA LEY Y BIENES PROTEGIDOS POR ELLA. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la universidad. (Art, 2, modificado por el art, 74 de la Ley 1622 de 2013. Literal f del art, 3, declarado inexecutable por la Sentencia C-898-06 de 1 de noviembre de 2006. Art, 14, modificado por la Sentencia C-738-06 de 30 de agosto de 2006).

RESOLUCIÓN 2646 DE 2008 Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

DECRETO 2566 DE 2009 Se reconoce legalmente que las condiciones de trabajo estresantes en la empresa son determinantes en la morbilidad de los trabajadores y por lo tanto es importante realizar las medidas preventivas en este campo. Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.

Artículo 42° Patologías causadas por estrés en el trabajo: Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producciones en masa, repetitivas o monótonas o combinadas con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable.

RESOLUCIÓN 652 DE 2012 Por la cual se define la conformación y el funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas e instituciones privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las administradoras de Riesgo Profesionales, frente al desarrollo de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la resolución 2646 del 2008.

LEY 1562 DE 2012 Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Se modifica el artículo 13 del Decreto Ley 1295 de 1994, el artículo 22 de la ley 776 de 2002, que sustituyó el artículo 88 del Decreto – ley 1295 de 1994, el numeral 2, literal a), del artículo 91 del Decreto – ley 1295 de 1994 y los artículos 42,43 de la Ley 100 de 1993.

RESOLUCIÓN 1356 DE 2012 Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012, que regula la implementación del comité de convivencia laboral, modifica temas específicos como el número que debe integrar el comité de convivencia laboral, en representación de los trabajadores y en representación de los empleados, según el número de trabajadores vinculados a la empresa, se amplía los plazos para las reuniones ordinarias, y para la implementación del comité de convivencia laboral en la empresa.

LEY 1616 DE 2013 Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. Establece la atención integral e integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Se dictan las definiciones en materia de salud mental, derechos de las personas, responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), en cuanto deben establecer acciones y actividades de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, además, garantizar que dentro del SG-SST se incluya el monitoreo permanente de los factores de riesgo psicosocial. Se define la conformación y funciones del Consejo Nacional de Salud Mental.

LEY 1477 DE 2014 Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales. Modifica el decreto 2566 de 2009.

DECRETO 055 DE 2015 El cual tiene por objeto establecer las reglas para la afiliación y el pago al Sistema General de Riesgos Laborales de los estudiantes que cumplen con las condiciones expresamente señaladas en el literal

a) numeral 4 del artículo 13 del Decreto-Ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 2° de la Ley 1562 de 2012.

DECRETO 1072 DE 2015. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6: El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las instituciones de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes.

RESOLUCION 0312 DE 2019 La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los contratantes de personal bajo la modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a los trabajadores dependientes e independientes, a las organizaciones de economías solidarias y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al sistema de seguridad social integral, a las empresas de servicios temporales, a los estudiantes afiliados al sistema general de riesgos laborales, quienes deben de implementar los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el marco del sistema de garantía de calidad del sistema general de riesgos laborales.

14. DISEÑO METODOLOGICO

14.1 Nivel

Investigación cuantitativa:

“Esta técnica de investigación se caracteriza fundamentalmente por la búsqueda y la acumulación de datos. Las conclusiones que se desprenden del análisis de esos datos se utilizan generalmente para probar hipótesis previamente formuladas; para ello se emplea a los números como fundamento, a través de construcciones estadísticas”. (Ackerman & Com, 2013).

un primer momento de orden cuantitativo, en el cual se pretende identificar y describir factores de riesgo psicosocial. Para ello se aplicarán los cuestionarios de tipo intralaboral, extralaboral y estrés.

14.2 Tipo

Investigación descriptiva:

“Este tipo de investigación se realiza cuando ya se avanzó, aunque sea un poco, en el tratamiento de un problema, y pueden establecerse relaciones o vínculos entre los elementos que se ponen en juego. Los trabajos descriptivos realizan diagnósticos respecto de algún tema en particular”. (Ackerman & Com, 2013). Ya que el lugar donde se va a desarrollar y se tomará toda la información relevante para su análisis será a los empleados de Tecniequigas Ingeniería s.a.s y las herramientas usadas para la recolección de datos será a través de la encuesta y la entrevista.

14.3 Enfoque

El enfoque que abordaremos será **Empírico-Analítico** “Busca la explicación, la determinación de causas y efectos cuantitativamente comprobables y repetibles en contextos diversos con variables de control.

La realidad se desagrega por variables cuantificables se buscan regularidades que permitan proposiciones. Su interés es técnico ambiciona predecir y controlar los hechos que estudia para modificarlos.” (Bonilla, 2014) Se determina este enfoque ya que se buscarán cuáles serán los posibles factores que están generando el estrés en los trabajadores del casino la buena suerte, tanto dentro de la empresa como las que los puede afectar desde el exterior como son vida laboral, uso del tiempo libre y la familia, para así de esta forma poderla identificar y buscar algunos medios o posibles recursos para que no se sigan generando en el futuro.

Y enfoque **crítico social** “Se abre las interrelaciones de actores a la interactividad entre ellos y el medio social y político, Advierte la subjetividad como condición imposible de superar en la investigación y sus actores investigadores e investigados, Su interés se centra en el cambio y la transformación social”. ” (Bonilla, 2014) se determina este enfoque por su nivel cualitativo en lo que cuestionamos lo externo que en este caso son los factores psicosociales del estrés que se fusiona con lo interno que viene del ser y su capacidad de relacionarse con el mundo que o rodea, su fortaleza y resistencia interior.

14.4 Población y muestra

La población objeto de la presente investigación serán los trabajadores de Tecniequigas Ingeniería s.a.s ubicados en San Fernando Itagüí de la ciudad de Medellín.

En el presente Proyecto de Investigación participaron 4 mujeres y 11 hombres colombianos mayores de edad, todos ellos residentes en la ciudad de Medellín y/o municipios aledaños, quienes laboran en la empresa Tecniequigas Ingeniería S.A.S correspondientes a la evaluación,

Intervención, prevención, asesoría y consejería en las áreas de producción y administrativa, y cumplen con los requisitos de inclusión en el estudio (tiempo de labor en la empresa mayor a 6 meses). El horario laboral es de horas diarias, 48 horas semanales.

14.5 Prueba piloto

Se aplicará una prueba piloto en la empresa Tecniequigas Ingeniería s.a.s, con la que se cuente con todos los permisos de acceso a información, con el fin de determinar falencias en la propuesta de investigación y poder realizar las correcciones necesarias. Se tomará una muestra pequeña para aplicar los mecanismos de recolección de información diseñados y poder determinar dificultades y deficiencias de la propuesta.

| Variable | Dimensiones | Indicadores |
|--|------------------------------|--|
| Estrés laboral en el personal que labora en la empresa Tecniequigas Ingeniería s.a.s | Características individuales | Edad Genero Estado civil Cargo Carga horaria Turno Años de servicio. |

14.6 Técnicas e instrumentos de información

Para la recolección de datos, se procede a realizar visitas a las instalaciones de la empresa, con la debida autorización de la parte administrativa; se realizarán entrevistas, así como también encuestas al personal objeto de estudio.

Sensibilización en Factores de riesgo Psicosocial, dirigida a todos los trabajadores

Descripción de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y estrés laboral para ello se aplican los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial y ficha de datos generales. Se procesa la información y se procede a realizar la descripción de acuerdo a las categorías consideradas en los instrumentos.

Por medio de las entrevistas se obtiene información verbal de los participantes referente a los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y su relación con el estrés laboral.

Discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones.

14.7 Procesamiento de la información

La información obtenida con las técnicas e instrumentos aplicados a la muestra de la población objeto de estudio, será reunida, depurada y sistematizada, mediante instrumentos como tabulación de encuestas, cuadros, tablas, gráficos, listas comparativas, etc., con el fin de obtener resultados y estadísticas a partir de los cuales se pueda realizar el análisis según los objetivos planteados.

14.7 Análisis y discusión de resultados

El estrés laboral es una competencia genérica que no puede ser medida directamente sino a través de la respuesta que produce. A la población en estudio se le suministró un cuestionario en donde se buscaba evidenciar la respuesta del estrés. El cuestionario empleado estaba formado por dos partes:

La primera consiste en un cuestionario de datos demográficos con la finalidad de obtener información sobre la Edad, Género, Estado civil, Cargo, Carga horaria, Turno, Años de servicio.

La segunda parte Se presentan cuatro (4), cuestionarios que miden los factores de riesgo psicosocial (riesgo Extralaboral, riesgo Intralaborales y evaluación de estrés).

Para llevar a cabo esta medición de Factores de Riesgo Psicosocial, se realiza una explicación para la aplicación de la Encuesta de Factores de Riesgo Psicosociales a los colaboradores de **TECNIEQUIGAS INGENIERIA S.A.S.**

El estrés laboral es una consecuencia de distintas situaciones que se producen en nuestro día a día del trabajo. Son distintos factores los que afectan la salud mental y física de los colaboradores.

Entre los principales factores generadores de estrés en Tecniequigas Ingeniería s.a.s encontramos:

Presión por parte de gerencia utilizando un lenguaje inadecuado.

Ausencia de incentivos.

Falta de colaboradores para trabajo en equipo.

Ritmo de trabajo acelerado.

Falta de vida social.

Extenuantes jornadas laborales.

Exposición a clientes en el área administrativa en el área de ventas y contabilidad en proceso de facturación y cobranzas.

Manejo de efectivo (cuando presentamos faltantes en base de trabajo).

Análisis demográfico

De los datos obtenidos mediante la encuesta aplicada, se identifica que los empleados de acuerdo en el rango de edad se clasifican en una edad media, ya que 7 personas se encuentran en el rango entre 31 a 40 años que corresponden al 47%, lo que quiere decir que existe una mayor presencia de población de funcionarios con edades medias lo cual mantiene condiciones favorables para asimilar los cambios o mejoramiento de las condiciones laborales.

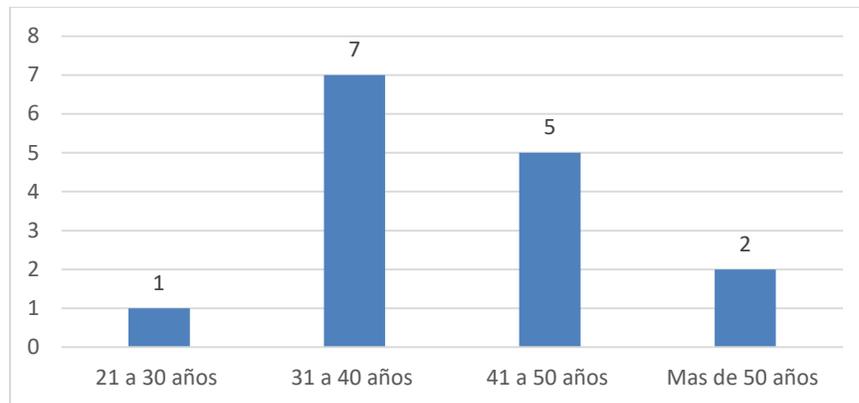


Figura 1 Rango por edad

De los datos obtenidos mediante la encuesta aplicada, Se encontró que la mayor parte de la población es de sexo masculino como puede apreciarse en la gráfica Siendo el 60% de la población hombres, y el 40% restante son de sexo femenino.

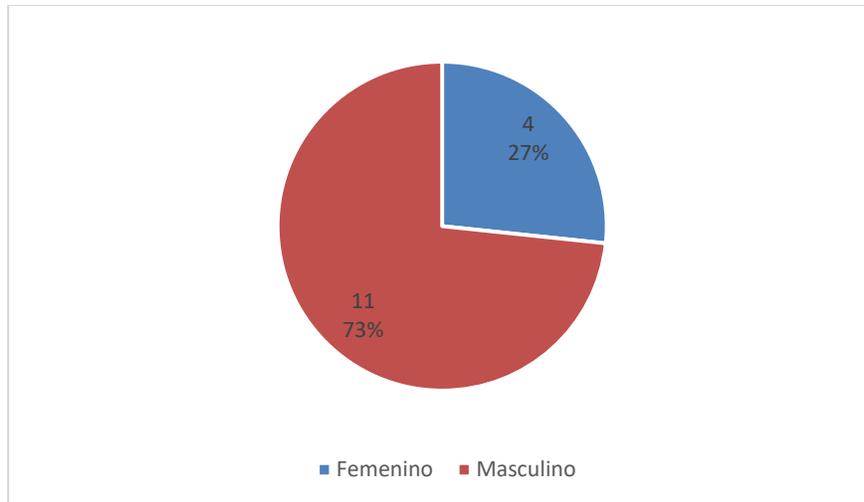


Figura 2 Sexo

En la población participante el estado civil que predomina es casado, en el cual se encuentra un 53 % de la población, seguido del estado civil soltero con un porcentaje del 34%, y separados/divorciados corresponde al 13 % como puede observarse en la gráfica;

Existen personas solteras. No significa que este valor sea un mayor o menor riesgo, solamente depende de la forma en que maneja sus condiciones de vida cada uno de los colaboradores. Es esperado este valor teniendo en cuenta las edades y características similares de la población evaluada.

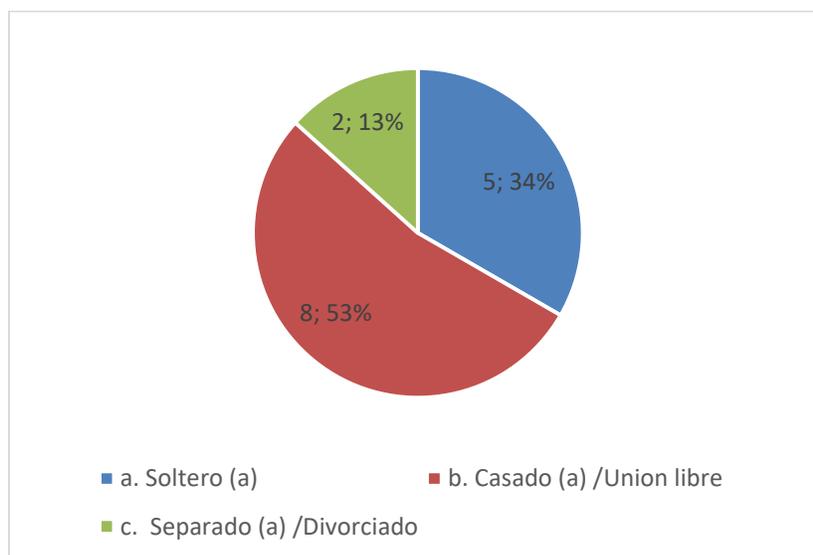


Figura 3 Estado civil

De los datos obtenidos mediante la encuesta aplicada, se identifica que el 27 % tienen cargos administrativos y el 73 % tienen cargos operativos, entre estos cargos se encuentran, técnicos en instalaciones de redes de gas, operaria de producción, supervisor y soldador.

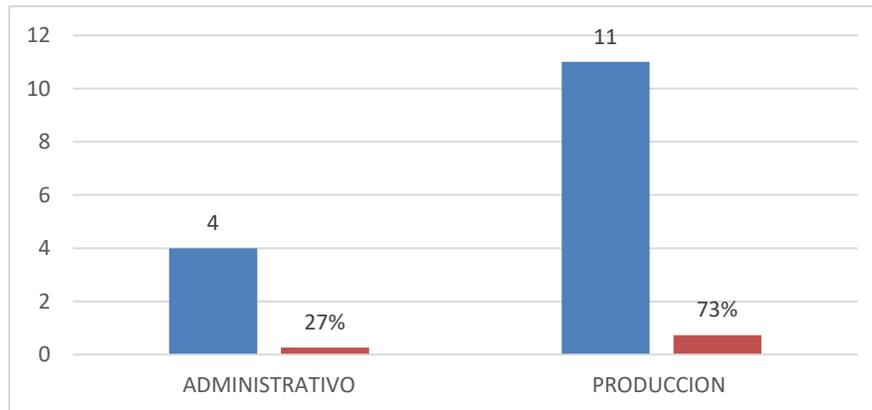


Figura 4 Cargo en la empresa

De los datos obtenidos mediante la encuesta aplicada, se identifica que los empleados de acuerdo al nivel de escolaridad; 3 de ellos finalizaron primaria, 5 son bachilleres, 3 son técnicos, 0 tecnólogos, 1 es universitario y 3 especialistas; Así como lo describe la gráfica.

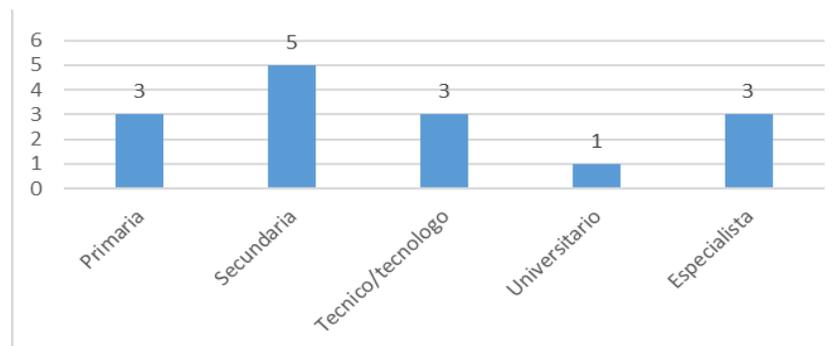


Figura 5 Nivel de escolaridad

De los datos obtenidos mediante la encuesta aplicada, se identifica que los empleados de acuerdo a los ingresos mensuales; 2 de ellos tienen un ingreso mensual de 1 SMLV, 10 devengan entre 1 y 3 SMLV, y 3 devengan de 4 a 5 SMLV; Así como lo describe la gráfica.

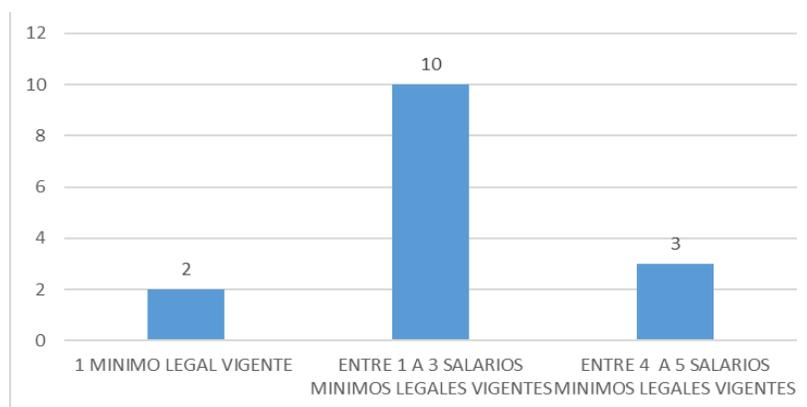


Figura 6 Ingresos Mensuales

Se evidencia que 6 personas tienen vivienda propia. Es un factor de protección en cuanto al riesgo psicosocial extralaboral, ya que favorece el bienestar y las condiciones de vida del funcionario y de su familia. Sin embargo, existe un grupo considerable de funcionarios quienes al parecer no tienen vivienda propia.

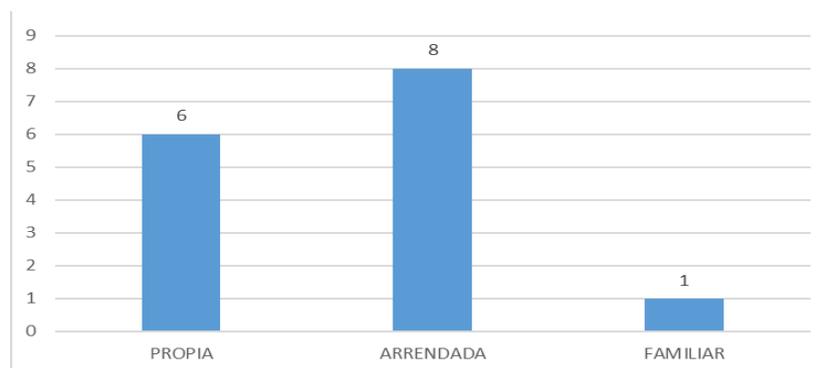


Figura 7 Tenencia de Vivienda

La mayoría de la población tiene más de 1 año de antigüedad. Es importante esta información porque se puede considerar una población con hábitos en formación y los cambios que se deseen generar dentro de la empresa será más fácil de llevarlos a cabo que con una población menor.

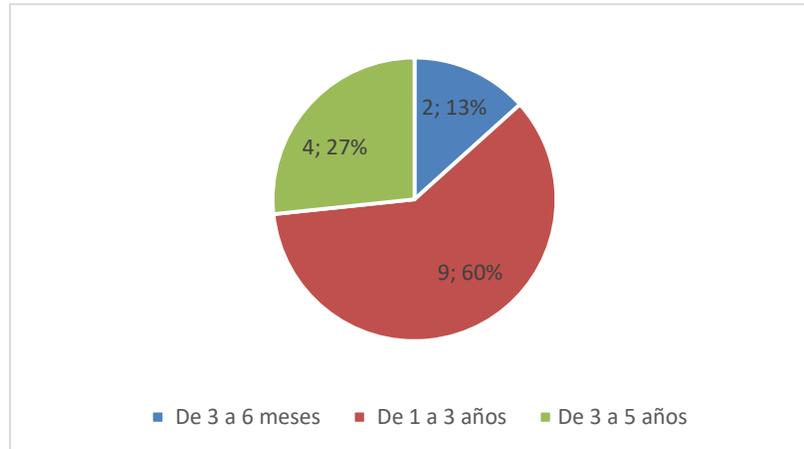


Figura 8 Antigüedad en la Empresa

15. RESULTADOS GENERALES

Según los resultados generales, se puede evidenciar que en la mayoría de la población se encuentra ubicada en un riesgo despreciable o bajo, lo que significa que cuentan con factores protectores frente al riesgo psicosocial, sin embargo, un total de 26.7% de riesgo en intralaboral +extralaboral calificado como alto o muy alto, los cuales deberán ser un elemento de seguimiento para la intervención del riesgo en dicha población.

Tabla 1 Porcentaje de personas evaluadas en cada nivel de riesgo

| NIVEL DE RIESGO | INTRALABORAL | EXTRALABORAL | TOTAL |
|----------------------------------|---------------------|---------------------|--------------|
| Sin riesgo o riesgo despreciable | 33,3% | 53,3% | 40,0% |
| Riesgo bajo | 26,7% | 6,7% | 26,7% |
| Riesgo medio | 13,3% | 26,7% | 6,7% |
| Riesgo alto | 6,7% | 13,3% | 13,3% |
| Riesgo muy alto | 20,0% | 0,0% | 13,3% |
| Invalido | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| TOTAL encuestas aplicadas | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

En relación al estrés, se evidencia una población en general con estrés bajo o muy bajo, siendo 12 personas quienes están allí, igualmente se evidencia a 3 personas con un nivel de estrés muy alto.

Tabla 2 Nivel de síntomas y porcentajes del estrés

| Nivel de síntomas de estrés | Porcentaje de personas |
|------------------------------------|-------------------------------|
| Muy bajo | 73,3% |
| Bajo | 6,7% |
| Medio | 0,0% |
| Alto | 0,0% |
| Muy alto | 20,0% |
| Invalido | 0,0% |
| TOTAL | 100,0% |

15.1 Análisis de riesgo intralaboral

A nivel intralaboral, se evidencia que 9 personas que se encuentran en riesgo despreciable o bajo (60%), seguido del 20% (3 personas) con riesgo muy alto, seguidas de 2 personas (13%) en riesgo medio y una sola en riesgo alto.

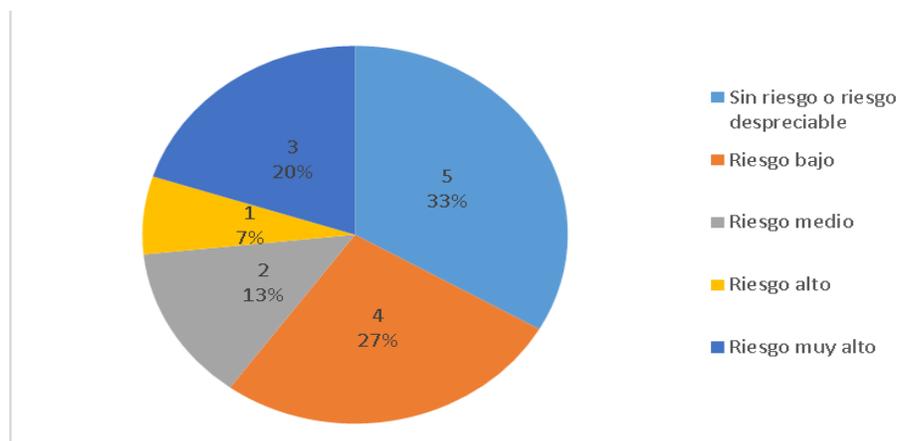


Figura 9 Intralaboral

Tabla 3 Dominio, liderazgo y relaciones sociales

| DIMENSIÓN | Características del liderazgo | Relaciones sociales en el trabajo | Retroalimentación del desempeño | Relación con los colaboradores | TOTAL DOMINIO |
|----------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|---------------|
| Nivel de riesgo | | | | | |
| Sin riesgo o riesgo despreciable | 4 | 1 | 7 | 2 | 2 |
| Riesgo bajo | 2 | 1 | 3 | 0 | 4 |
| Riesgo medio | 5 | 6 | 2 | 0 | 5 |
| Riesgo alto | 0 | 6 | 2 | 1 | 0 |
| Riesgo muy alto | 4 | 1 | 1 | 0 | 4 |
| Invalido | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| | | | | | |
|-------------|----|----|----|----|----|
| No evaluado | 0 | 0 | 0 | 12 | 0 |
| TOTAL | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |

Características de liderazgo: se evidencia como 4 encuestados (27%) tienen una percepción de que la organización no tiene un correcto manejo del liderazgo, lo que les está afectando el entorno.

Relaciones sociales en el trabajo: se encuentra como un total de 7 de los empleados (47%) tienen una percepción que las relaciones sociales en el trabajo no son buenas y eso está afectando el entorno laboral.

Retroalimentación del desempeño: Para 3 personas (20%) de la población siente que la manera en la cual se realizan las retroalimentaciones no son las apropiadas para el correcto desempeño.

Relación de los colaboradores: 1 de los 3 líderes, considera de riesgo alto la relación con sus colaboradores, afectando el entorno laboral.

Tabla 4 Dominio, control sobre el trabajo

| DIMENSIÓN | Claridad de rol | Capacitaciones | Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos | Participación y manejo del cambio | Control y autonomía sobre el trabajo | TOTAL DOMINIO |
|----------------------------------|-----------------|----------------|---|-----------------------------------|--------------------------------------|---------------|
| Sin riesgo o riesgo despreciable | 9 | 4 | 10 | 8 | 5 | 6 |
| Riesgo bajo | 0 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| Riesgo medio | 1 | 2 | 2 | 0 | 5 | 1 |

Participación y manejo del cambio: El 20% de la población (3 personas) según los resultados sienten que no son participes en la organización y el manejo del cambio, y que los cambios los toman por ellos y sin ellos.

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos: en general, la población trabajadora considera que la empresa no tiene oportunidades de desarrollar sus habilidades y conocimientos.

Control y autonomía sobre el trabajo: dos empleados (13%) sienten tener un poco dominio sobre el control y la autonomía en el trabajo, lo que afecta su desempeño en la organización.

Demandas ambientales y de esfuerzo físico: Un 33.3% de los empleados siente que tiene una carga ambiental y el esfuerzo físico alto en relación a sus labores diarias.

Demandas emocionales: En general, la población trabajadora, siente que sus cargas emocionales no son relevantes y se convierten en un factor protector frente a sus actividades laborales

Demandas de la jornada de trabajo: El 20% de la población encuestada perciben que tienen una extensa jornada de trabajo, lo que está ocasionando malestar a los empleados y puede inclusive afectar su vida personal.

Influencia en el trabajo sobre el entorno extralaboral: El 20 % de la población encuestada considera que la carga de trabajo está afectando su entorno extralaboral

Demandas cuantitativas: El 13.3% de la población encuestada considera que la exposición a estas demandas le generan malestar por la carga laboral que deben asumir.

Demandas de carga mental: El 60% de los empleados consideran que las exigencias del trabajo y los recursos mentales son un poco alto para hacer frente a tales exigencias.

Tabla 6 Dominio recompensas

| DIMENSIÓN | Reconocimiento y compensación | Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza | TOTAL DOMINIO |
|----------------------------------|-------------------------------|--|---------------|
| Nivel de riesgo | | | |
| Sin riesgo o riesgo despreciable | 4 | 11 | 4 |
| Riesgo bajo | 1 | 0 | 3 |
| Riesgo medio | 4 | 0 | 3 |
| Riesgo alto | 4 | 1 | 1 |
| Riesgo muy alto | 2 | 3 | 4 |
| Invalido | 0 | 0 | 0 |
| No evaluado | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 15 | 15 | 15 |

Reconocimiento y compensación: El 40% de la población encuestada considera que la empresa no reconoce y no compensa de manera adecuada a sus colaboradores.

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y al trabajo que se realiza: El 26.7% de los empleados consideran que obtienen pocas recompensas derivadas a sus labores desempeñadas.

Tabla 7 Nivel de intervención requerido para cada dimensión o dominio

| | | | | |
|--------------|---------------------------------|-----------------------------------|---|---|
| INTRALABORAL | LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES | Características del liderazgo | 5 | Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica |
| | | Relaciones sociales en el trabajo | 5 | Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica |
| | | Retroalimentación | 5 | Intervención INMEDIATA en el marco |

| | | | |
|--------------------------|---|---|---|
| | n del desempeño | | de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica |
| | Relación con los colaboradores | 4 | Intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica |
| | TOTAL | 5 | Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica |
| | DOMINIO | | |
| CONTROL SOBRE EL TRABAJO | Claridad de rol | 5 | Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica |
| | Capacitación | 5 | Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica |
| | Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos | 3 | Observación y acciones sistemáticas de intervención |
| | Participación y manejo del cambio | 5 | Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica |
| | Control y autonomía sobre el trabajo | 4 | Intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica |
| | TOTAL | 5 | Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica |
| | DOMINIO | | |
| DEMANDAS DEL TRABAJO | Demandas ambientales y de esfuerzo físico | 5 | Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica |
| | Nivel de | 5 | Intervención INMEDIATA en el marco |

| | | | |
|-------------|--|---|---|
| | responsabilidad del cargo | | de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica |
| | Consistencia del rol | 1 | Acciones o programas de prevención |
| | Demandas emocionales | 3 | Observación y acciones sistemáticas de intervención |
| | Demandas de la jornada de trabajo | 4 | Intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica |
| | Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral | 4 | Intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica |
| | Demandas cuantitativas | 4 | Intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica |
| | Demandas de carga mental | 5 | Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica |
| | TOTAL DOMINIO | 5 | Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica |
| RECOMPENSAS | Reconocimiento y compensación | 5 | Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica |
| | Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza | 5 | Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica |

| | | |
|------------------------------|---|---|
| TOTAL DOMINIO | 5 | Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica |
| TOTAL RIESGO INTRALABORAL | 5 | Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica |

15.3 Análisis de riesgo extra laboral

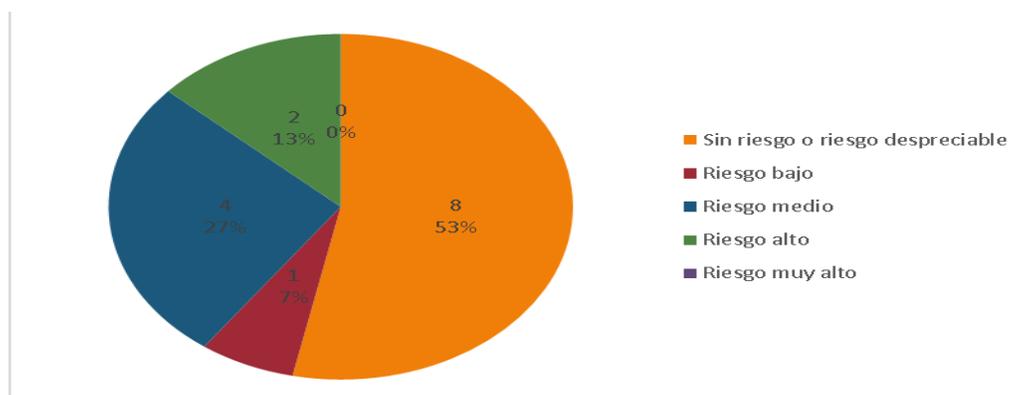


Figura 10 Extra laboral

En los conceptos de los factores extralaborales el 0% de los empleados se evidencian en un riesgo muy alto en este dominio, seguido del 13.3% de riesgo alto y 27% de riesgo medio; un 7% de los empleados presentan un bajo riesgo y el 53% no presentan riesgos en el dominio extralaboral. Esto muestra que en general, las condiciones extralaborales tienen un factor protector en los colaboradores.

Tabla 8 Dimensión de nivel de riesgo

| DIMENSIÓN | Tiempo fuera del trabajo | Relaciones familiares | Comunicación y relaciones interpersonales | Situación económica | Características de la vivienda y de su entorno | Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo | Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda | TOTAL EXTRALABORAL |
|----------------------------------|--------------------------|-----------------------|---|---------------------|--|--|--|--------------------|
| Nivel de riesgo | | | | | | | | |
| Sin riesgo o riesgo despreciable | 10 | 13 | 5 | 9 | 3 | 11 | 3 | 8 |
| Riesgo bajo | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 |
| Riesgo medio | 2 | 0 | 5 | 3 | 6 | 1 | 4 | 4 |
| Riesgo alto | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| Riesgo muy alto | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 | 0 |
| Invalido | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| No evaluado | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |

Situación económica: El 13 % de los empleados considera que la situación económica actual presenta un riesgo extra laboral que podría llegar a afectar indirectamente su comportamiento y por ende su productividad dentro de la empresa.

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda: El 33.3% de los encuestados consideran que el tiempo y tipo de desplazamiento utilizado, genera un factor de riesgo para la psiquis y su entorno social.

Características de la vivienda y su entorno: El 20 % de la población encuestada considera que las condiciones propias de su hogar y entorno, puede afectar la dinámica particular de su vida, y con esto su interrelación en el sitio donde laboran.

Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo: El entorno extra laboral afecta de manera alta el normal desempeño de los trabajadores con un 20% de la población encuestada.

Tiempo fuera del trabajo: El 13 % de los encuestados consideran que el tiempo que están fuera del trabajo genera una afectación considerable en relación a su salud mental.

Comunicación y relaciones interpersonales: La comunicación y relaciones interpersonales están siendo un motivo de riesgo psicosocial para el 7% de los encuestados.

Relaciones familiares: Las relaciones familiares, no presentan un riesgo psicosocial para la organización.

Tabla 9 Puntuación de las dimensiones de factores de riesgo psicosocial extra laboral

| | | | |
|--------------|--|----------|---|
| EXTRALABORAL | Tiempo fuera del trabajo | 5 | Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica |
| | Relaciones familiares | 2 | Acciones o programas de intervención |
| | Comunicación y relaciones interpersonales | 5 | Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica |
| | Situación económica | 5 | Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica |
| | Características de la vivienda y de su entorno | 4 | Intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica |
| | Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo | 4 | Intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica |
| | Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda | 5 | Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica |
| | TOTAL EXTRALABORAL | 4 | Intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica |

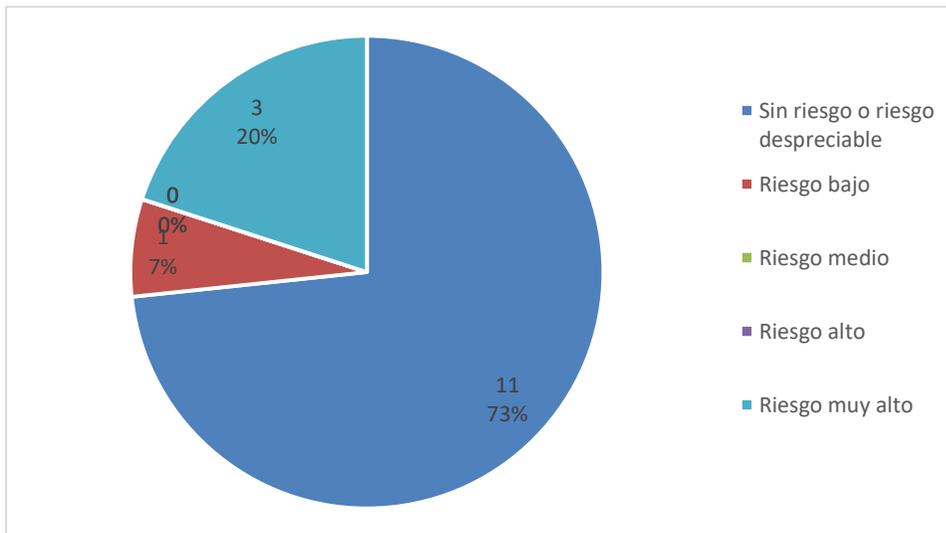


Figura 11 Estrés

15.5 Análisis estrés Laboral

Dentro de la organización se encuentra una población que en su mayoría (73%) se encuentra en un nivel despreciable de riesgo en estrés, seguido de 20% con un nivel de estrés muy alto y 7% con un nivel bajo.

15.6 INTERPRETACION GENERICA DE LOS RIESGOS

Sin riesgo o riesgo despreciable: Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentre bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

Riesgo bajo: No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajo posibles.

Riesgo medio: Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Riesgo alto: Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Riesgo muy alto: Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

16. CONCLUSIONES

Se realiza, se recopila y se analiza la documentación de los estudios, de manera sistémica e inductiva, llevado a cabo desde lo particular a lo general, partiendo desde la descripción de los estudios encontrados en la organización **TECNIEQUIGAS INGENIERÍA S.A.S.**

La presente investigación nos permite ver que tan expuestos están los empleados de la empresa y al analizar los resultados nos arroja los porcentajes de que cantidad de personas están más vulnerables y expuestas a factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en la organización, generando un programa de prevención y control para mitigar estos riesgos latentes.

No obstante, se encuentra como fortaleza de este trabajo las aportaciones que se tiene a los lineamientos de investigación que se realizó o se encuentren sobre esta temática, los protocolos del ministerio, ya que es un tema de mucho interés en nuestra sociedad hoy en día y que va a seguir generando mayores repercusiones.

Las principales medidas y consejos que ayudan a prevenir y combatir los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral empiezan por uno mismo, y una de las decisiones más difíciles que debe tomar la persona estresada es la de si debe o no recibir ayuda o tratamiento psicológico. Se recomienda hacerlo cuando la persona afectada no puede salir por si misma de la situación o cuando los síntomas que presentan le impiden llevar a cabo sus actividades cotidianas. En términos freudianos se dice que la persona necesita del terapeuta cuando le es imposible “amar y trabajar”, esto es cuando no puede llevar a cabo sus actividades cotidianas con normalidad.

17. RECOMENDACIONES

En TECNIEQUIGAS INGENIERÍA S.A.S se evidencia la necesidad de programas de prevención y promoción, que evalúe no solo los riesgos psicosociales en la organización, sino los factores protectores psicosociales del trabajador, de manera articulada e integral, para crear e implementar programas, estrategias e intervenciones que promuevan trabajadores saludables inmersos dentro de la organización.

Se sugiere continuar con estudios que aborden las condiciones individuales y extra laborales del trabajador, pues, es de especial importancia, observar en conjunto y de manera integral los resultados de los análisis de las condiciones mencionadas, en lo referente a los factores psicosociales y su relación con el bienestar del trabajador.

Seguir capacitando a los trabajadores en temas de riesgos psicosociales y el estrés laboral, sustancias psicoactivas, relaciones interpersonales, liderazgo, tiempo libre, desempeño, promoción de cargos, siniestros, alcoholismo, y manejo de trabajo en grupo.

Incentivar a los trabajadores como empleado del mes, bonos, mercados, reconocimientos por metas cumplidas dentro de la organización.

18 REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ackerman, S. E., & Com, S. L. (2013). En S. E. Ackerman, & S. L. Com, *Metodología de la Investigación* (págs. 40 - 41). Buenos Aires: Ediciones del Aula Taller.
- Bonilla, M. L. (2014). <https://www.javeriana.edu.co/blogs/mlgutierrez/files/Enfoques-y-estrategias-de-investigacion4.pdf>.
- Cabanach, G. (1998).
- Et, D. (junio de 1998).
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Babtista Lucio, P. (2014). Concepción o elección del diseño de investigación. En R. Hernández Sampieri, C. Fernández Collado, & P. Babtista Lucio, *Metodología de la Investigación* (pág. 152). México D.F.: Interamericana Editores, S.A. de C.V. <https://es.slideshare.net/pedrocueto/pineda/tesis-estres-laboral>. (s.f.).
- manizales, u. d. (febrero de 2014). *universidad de manizales*. Obtenido de cridum.umanizalez.edu.co.
- OIT. (26 de ABRIL de 2016). *ESTRÉS LABORAL - ILO*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- Slipack. (1996).
- http://190.145.162.131/INFO_MEDI_FACT_RIESG_PSICO_2013.pdf
- <https://www.elespectador.com/noticias/salud/estres-afecta-al-38-de-los-trabajadores-colombia-articulo-373408>
- <https://noticias.universia.net.co/cultura/noticia/2016/12/20/1147696/mal-escapan-colombianos-estres.html>
- <https://estreslaboral.blogcindario.com/2011/04/00001-normas-en-la-legislacion-colombiana-sobre-el-estres-laboral.html>
- <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minprotecci%C3%B3npublicainstrumentosparaevaluarfactoresderiesgopsicosocial.aspx>
- <https://www.hospitalaleman.org.ar/mujeres/estres-laboral-por-que-se-produce/>
- <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/13294/capitulo1.pdf>
- <https://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/pensamientopsicologico/article/view/701>
- <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/viewArticle/6411/5577>
- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5006552>

<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

<https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minprotecci%C3%B3npublicainstrumentosparaevaluarfactoresderiesgopsicosocial.aspx>.

Abello, Á. J. & Lozano, D. M. (2013). Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral. Disponible en: [http:// repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/20888400-2013. pdf?sequence=1](http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/20888400-2013.pdf?sequence=1)

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2014). Riesgos psicosociales en Europa: prevalencia y estrategias de prevención. Disponible en: doi:10.2802/29383

Caamaño, E. A. (2005). El derecho a la no discriminación en el empleo. Santiago de Chile: LexisNexis.

Castro, J. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. Disponible en: http://www.inspecciondeltrabajo.cl/1601/articles-65173_recurso_1.pdf

Díaz, L. & Báez, C. (2013). Salud laboral. Madrid: Ediciones Pirámide.

España. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración de España, Universidad Autónoma de Madrid. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>.

European Agency for Safety & Health at Work. (2000). Research on work-related stress. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.

Fitzgerald, L., Swan, S. & Magley, V. (1997). But was it really sexual harassment? Legal, behavioral and psychological definitions of the workplace victimization of women. Needham Heights.

Flores-Sandí, G. (2006). “Presentismo”: potencialidad en accidentes de salud. Acta Médica Costarricense, 48(1).

Gamonal, S. & Prado, P. (2006). El mobbing o acoso moral laboral. Santiago de Chile: LexisNexis.

Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. Revista Española de Salud Pública, pp. 169-173.

Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. Revista Española de Salud Pública, pp. 169-173.

- Gómez, P., Hernández, J. & Méndez, M. D. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia & Trabajo*, 16(49), pp. 9-16. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100003>
- Hirigoyen, M. F. (1999). *El acoso moral, el maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona: Paidós.
- McDonald, P. (2012). Workplace sexual harassment 30 years on: a review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 14, pp. 1-17. Disponible en: doi:10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Revista Med Segur Trab*, 57, suplemento 1, pp. 1-262.
- Moreno, B. & Garrosa, E. (2013). Salud laboral. En: *Salud laboral, riesgos laborales, psicosociales y bienestar laboral*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Moreno, B. & Rodríguez, R. (2013). Sociología de la salud laboral. En: *Salud laboral, riesgos laborales, psicosociales y bienestar laboral*. Madrid: Ediciones Pirámide
- Neuman, J. & Barón, R. (1998). Workplace violence and workplace aggression: evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management*, 24(3), pp. 391-419. Disponible en: doi:10.1177/014920639802400305
- Organización Internacional del Trabajo. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). *El derecho al trabajo decente en las personas con discapacidades*. Ginebra: OIT
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/—publ/documents/publication/wcms_publ_9223128714_sp.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2007). *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/—webdev/documents/publication/wcms_082609.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Revista Trabajo*, 72. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/documents/publication/wcms_165642.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2015). OIT. Disponible en:

<http://civilisac.org/civilisweb/wp-content/uploads/Declaraci%C3%B3nde-Filadelfia-1944-OIT-1.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2015). Promoción de los derechos humanos de personas LGBT en el mundo del trabajo. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_425065.pdf

Ortiz, I. D. (2009). Conflicto y resolución en el mundo laboral. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Paris-Marcano, M. (2014). Factores antecedentes no individuales que inciden en el acoso psicológico en el trabajo: el caso del acoso laboral institucionalizado. Juncos, Puerto Rico: Tesis doctoral Universidad del Turabo. Disponible en: http://ut.suagm.edu/sites/default/files/uploads/Centro-Estudios-Doctorales/Tesis_Doctorales/2014/MParis.pdf

Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2002). Directiva 2002/73 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Bruselas: Diario Oficial de las Comunidades Europeas.

Peiró, J. M. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Actualiza Revista, 3(2), pp. 179-186.

Peiró, J. M. & Lira, E. (2013). Estrés laboral: nuevas y viejas fórmulas en salud laboral. Madrid: Ediciones Pirámide

Pernas, B., Olza, J., Roman, M. & Ligeró, J. (2000). El alcance del acoso sexual en el trabajo en España. Madrid: Secretaría Confederal de la Mujer.

Piñuel y Zabala, I. (2001). Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Santander: Sal Terrae.

Rubio de Medina, M. (2011). Los conceptos de acoso laboral (mobbing), acoso sexual y acoso por razón de sexo y su relación con la igualdad de oportunidades. Madrid: Tecnos.

Wynne, R., Clarkin, N., Cox, T. & Griffiths, A. (1997). Guidance on the prevention of violence at work. Luxemburgo: European Commission.

prevencionar.com.co › Especialidades › Psicología

www.ocupacionaljb.com › documentos

<https://safetya.co> › riesgo-psicosocial-item-crucial-sg-sst

19. ANEXOS

ENCUESTA PERFIL SOCIODEMOGRAFICO, RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL EN LAS AREAS DE TRABAJO DE TECNIEQUIGAS INGENIERIA S.A.S

Mediante esta herramienta de diagnóstico de las condiciones de trabajo y de salud, se permitirá identificar y valorar los riesgos existentes en las áreas y/o puestos de trabajo, que puedan generar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en los colaboradores, que inciden negativamente en la productividad de la empresa.

Señor trabajador responda marcando con una (x), se le recuerda que solo debe marcar una vez, no tachones, no enmendaduras.

1. EDAD _____ Años

2. CARGO _____

3. ESTADO CIVIL

- a. Soltero (a)
- b. Casado (a) /Unión libre
- c. Separado (a) /Divorciado
- d. Viudo (a)

4. SEXO

- a. Hombre
- b. Mujer

5. NUMERO DE PERSONAS A CARGO

- a. Ninguna
- b. 1 – 3 personas
- c. 4 – 6 personas
- d. Más de 6 personas

6. NIVEL DE ESCOLARIDAD

- a. Primaria

- b. Secundaria
- c. Técnico / Tecnólogo
- d. Universitario
- e. Especialista/ Maestro

7. TENENCIA DE VIVIENDA

- a. Propia
- b. Arrendada
- c. Familiar
- d. Compartida con otra(s) familia(s)

8. USO DEL TIEMPO LIBRE

- a. Otro trabajo
- b. Labores domésticas
- c. Recreación y deporte
- d. Estudio
- e. Ninguno

9. PROMEDIO DE INGRESOS (S.M.L.)

- a. Mínimo Legal (S.M.L.V.M)
- b. Entre 1 a 3 S.M.L.V.M
- c. Entre 4 a 5 S.M.L.M
- d. Entre 5 y 6 S.M.L.M
- e. Más de 7 S.M.L.M

10. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

- a. De 3 a 6 meses
- b. De 6 meses a 1 año
- c. De 1 a 3 años
- d. De 3 a 5 años
- e. Más 5 años

11. ANTIGÜEDAD EN EL CARGO ACTUAL

- a. Menos de 1 año
- b. De 1 a 5 años
- c. De 5 a 10 años

- d. De 10 a 15 años
- e. Más de 15 años

12. TIPO DE CONTRATACIÓN

- a. Contrato a Término indefinido
- b. Contrato a Término Fijo
- c. Contrato por obra / labor

13. HA PARTICIPADO EN ACTIVIDADES DE SALUD REALIZADAS POR LA EMPRESA

- a. Vacunación
- b. Salud Oral
- c. Exámenes de laboratorio y otros
- d. Exámenes médicos anuales
- e. Ninguna

14. LE HAN DIAGNOSTICADO ALGUNA ENFERMEDAD

- a. Si
- b. No

15. EN CASO DE QUE LA RESPUESTA SEA AFIRMATIVA INDIQUE LA ENFERMEDAD

16. FUMA

- a. Si
- b. No
- c. Ocasionalmente

17. EN CASO DE QUE LA RESPUESTA SEA AFIRMATIVA INDIQUE CUAL ES EL PROMEDIO DIARIO

18. CONSUME BEBIDAS ALCOHOLICAS

- a. Si
- b. No

19. EN CASO DE QUE LA RESPUESTA SEA AFIRMATIVA INDIQUE CUAL ES EL PROMEDIO DE CONSUMO

- a. Diario
- b. Semanal
- c. Quincenal
- d. Mensual
- e. Ocasionalmente

20. PRACTICA ALGUN DEPORTE

- a. Si
- b. No

21. EN CASO DE QUE LA RESPUESTA SEA AFIRMATIVA INDIQUE QUE DEPORTE

PRACTICA _____

22. CON QUE FRECUENCIA PRACTICA EL DEPORTE

- a. Diario
- b. Semanal
- c. Quincenal
- d. Mensual
- e. Ocasionalmente

ANEXO 1**CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL****FORMA A****INSTRUCCIONES**

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

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

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

Ejemplo Mi trabajo es repetitivo X

| | SIEMPRE | CASI SIEMPRE | ALGUNAS VECES | CASI NUNCA | NUNCA |
|---------------------------|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| Mi trabajo es repetitivo. | x | | | | |

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Gracias por su colaboración.

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

| | | SIEMPRE | CASI SIEMPRE | ALGUNAS VECES | CASI NUNCA | NUNCA |
|----|--|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 23 | El ruido en el lugar donde trabajo es molesto. | | | | | |
| 24 | En el lugar donde trabajo hace mucho frío. | | | | | |
| 25 | En el lugar donde trabajo hace mucho calor | | | | | |
| 26 | El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable. | | | | | |
| 27 | La luz del sitio donde trabajo es agradable. | | | | | |
| 28 | El espacio donde trabajo es cómodo. | | | | | |
| 29 | En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud. | | | | | |
| 30 | Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico. | | | | | |
| 31 | Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos. | | | | | |
| 32 | En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud. | | | | | |
| | | SIEMPRE | CASI SIEMPRE | ALGUNAS VECES | CASI NUNCA | NUNCA |
| 33 | Me preocupa accidentarme en mi trabajo. | | | | | |
| 34 | El lugar donde trabajo es limpio y ordenado. | | | | | |
| 35 | Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 36 | Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes. | | | | | |
| 37 | 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 |
|----|--|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 38 | Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental. | | | | | |
| 39 | Mi trabajo me exige estar muy concentrado. | | | | | |
| 40 | Mi trabajo me exige memorizar mucha información. | | | | | |
| 41 | En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido. | | | | | |
| 42 | Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo. | | | | | |
| 43 | 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 |
|----|---|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 44 | En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor | | | | | |
| 45 | En mi trabajo respondo por dinero de la empresa | | | | | |
| 46 | Como parte de mis funciones debo | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | responder por la seguridad de otros. | | | | | |
| 47 | Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo. | | | | | |
| 48 | Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas. | | | | | |
| 49 | En el trabajo me dan órdenes contradictorias. | | | | | |
| 50 | En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias. | | | | | |
| 51 | En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos. | | | | | |
| 52 | 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 |
|----|--|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 53 | Trabajo en horario de noche. | | | | | |
| 54 | En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar. | | | | | |
| 55 | Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana. | | | | | |
| 56 | En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes. | | | | | |
| 57 | Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo | | | | | |
| 58 | Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 59 | Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa. | | | | | |
| 60 | 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 |
|----|---|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 61 | Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades. | | | | | |
| 62 | Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos. | | | | | |
| 63 | Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas. | | | | | |
| | | SIEMPRE | CASI SIEMPRE | ALGUNAS VECES | CASI NUNCA | NUNCA |
| 64 | Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades. | | | | | |
| 65 | Puedo tomar pausas cuando las necesito. | | | | | |
| 66 | Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día. | | | | | |
| 67 | Puedo decidir la velocidad a la que trabajo. | | | | | |
| 68 | Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo. | | | | | |
| 69 | 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 |
|----|--|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 70 | Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos. | | | | | |
| 71 | Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo. | | | | | |
| 72 | Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo. | | | | | |
| 73 | Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias. | | | | | |
| 74 | Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor. | | | | | |

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

| | | SIEMPRE | CASI SIEMPRE | ALGUNAS VECES | CASI NUNCA | NUNCA |
|----|--|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 75 | Me informan con claridad cuáles son mis funciones. | | | | | |
| 76 | Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo. | | | | | |
| 77 | Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo. | | | | | |
| 78 | Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa. | | | | | |
| 79 | Me explican claramente los objetivos de mi trabajo. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 80 | Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo. | | | | | |
| 81 | Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo. | | | | | |

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

| | | SIEMPRE | CASI SIEMPRE | ALGUNAS VECES | CASI NUNCA | NUNCA |
|----|---|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 82 | La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo. | | | | | |
| 83 | Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo. | | | | | |
| 84 | 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 |
|----|--|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 85 | Mi jefe me da instrucciones claras. | | | | | |
| 86 | Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo. | | | | | |
| 87 | Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones. | | | | | |
| 88 | Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo. | | | | | |
| 89 | Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|----------------|---------------------|----------------------|-------------------|--------------|
| 90 | Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo. | | | | | |
| | | SIEMPRE | CASI SIEMPRE | ALGUNAS VECES | CASI NUNCA | NUNCA |
| 91 | La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo. | | | | | |
| 92 | Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo. | | | | | |
| 93 | Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo. | | | | | |
| 94 | Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo. | | | | | |
| 95 | Siento que puedo confiar en mi jefe. | | | | | |
| 96 | Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo. | | | | | |
| 97 | 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 |
|-----|--|----------------|---------------------|----------------------|-------------------|--------------|
| 98 | Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo. | | | | | |
| 99 | En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa. | | | | | |
| 100 | Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo. | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|----------------|---------------------|----------------------|-------------------|--------------|
| 101 | Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo. | | | | | |
| | | SIEMPRE | CASI SIEMPRE | ALGUNAS VECES | CASI NUNCA | NUNCA |
| 102 | En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan. | | | | | |
| 103 | Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa. | | | | | |
| 104 | Hay integración en mi grupo de trabajo. | | | | | |
| 105 | Mi grupo de trabajo es muy unido. | | | | | |
| 106 | Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo. | | | | | |
| 107 | Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran. | | | | | |
| 108 | Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo. | | | | | |
| 109 | Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades. | | | | | |
| 110 | En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros. | | | | | |
| 111 | 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 |
|-----|--|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 112 | Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo. | | | | | |
| 113 | Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo. | | | | | |
| 114 | La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara. | | | | | |
| 115 | La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar. | | | | | |
| 116 | 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 |
|-----|--|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 117 | En la empresa confían en mi trabajo. | | | | | |
| 118 | En la empresa me pagan a tiempo mi salario. | | | | | |
| 119 | El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo. | | | | | |
| 120 | En mi trabajo tengo posibilidades de progresar. | | | | | |
| 121 | Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa. | | | | | |
| 122 | La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores. | | | | | |
| 123 | Mi trabajo en la empresa es estable. | | | | | |
| 124 | El trabajo que hago me hace sentir bien. | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 125 | Siento orgullo de trabajar en esta empresa. | | | | | |
| 126 | Hablo bien de la empresa con otras personas. | | | | | |

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

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios: **Si** **No**

Si su respuesta fue **Si** responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue **NO**, no la realice.

| | | SIEMPRE | CASI SIEMPRE | ALGUNAS VECES | CASI NUNCA | NUNCA |
|-----|---|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 127 | Atiendo clientes o usuarios muy enojados | | | | | |
| 128 | Atiendo clientes o usuarios muy preocupados | | | | | |
| 129 | Atiendo clientes o usuarios muy tristes | | | | | |
| 130 | Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas. | | | | | |
| 131 | Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda. | | | | | |
| 132 | Atiendo clientes o usuarios que me maltratan. | | | | | |
| 133 | Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos. | | | | | |
| 134 | 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** responda 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 |
|-----|---|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 135 | Tengo colaboradores que comunican tarde los | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| | asuntos de trabajo. | | | | | |
| 136 | Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos. | | | | | |
| 137 | Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo. | | | | | |
| 138 | Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones. | | | | | |
| 139 | Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo. | | | | | |
| 140 | Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos. | | | | | |
| 141 | Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita. | | | | | |
| 142 | Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño. | | | | | |
| 143 | Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo. | | | | | |

ANEXO 1

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

EXTRALABORAL

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

INSTRUCCIONES

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

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

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

Ejemplo Mi trabajo es repetitivo X

| | SIEMPRE | CASI SIEMPRE | ALGUNAS VECES | CASI NUNCA | NUNCA |
|---------------------------|---------|-----------------|------------------|---------------|-------|
| Mi trabajo es repetitivo. | X | | | | |

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Gracias por su colaboración.

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

| | | SIEMPRE | CASI SIEMPRE | ALGUNAS VECES | CASI NUNCA | NUNCA |
|-----|---|----------------|---------------------|----------------------|-------------------|--------------|
| 144 | Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo | | | | | |
| 145 | Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo | | | | | |
| 146 | Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo | | | | | |
| 147 | Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo | | | | | |
| 148 | La zona donde vivo es segura | | | | | |
| 149 | En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia | | | | | |
| 150 | Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden | | | | | |
| 151 | Cerca de mi vivienda las vías están en buenas condiciones | | | | | |
| 152 | Cerca de mi vivienda encuentro fácilmente transporte | | | | | |
| 153 | Las condiciones de mi vivienda son buenas | | | | | |
| 154 | En mi vivienda hay servicios de agua y luz | | | | | |
| 155 | Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero | | | | | |
| | | SIEMPRE | CASI SIEMPRE | ALGUNAS VECES | CASI NUNCA | NUNCA |
| 156 | Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo | | | | | |

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

| | | SIEMPRE | CASI SIEMPRE | ALGUN AS VECES | CASI NUNCA | NUNCA |
|-----|---|---------|--------------|----------------|------------|-------|
| 157 | Me queda tiempo para actividades de recreación | | | | | |
| 158 | Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar | | | | | |
| 159 | Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar | | | | | |
| 160 | Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos | | | | | |
| 161 | Tengo buena comunicación con las personas cercanas | | | | | |
| 162 | Las relaciones con mis amigos son buenas | | | | | |
| 163 | Converso con personas cercanas sobre diferentes temas | | | | | |
| 164 | Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas | | | | | |
| 165 | Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas | | | | | |
| 166 | Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan | | | | | |
| | | SIEMPRE | CASI SIEMPRE | ALGUN AS VECES | CASI NUNCA | NUNCA |
| 167 | Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo | | | | | |
| 168 | La relación con mi familia cercana es cordial | | | | | |
| 169 | Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 170 | Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa | | | | | |
| 171 | Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo | | | | | |
| 172 | El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos | | | | | |
| 173 | Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar | | | | | |
| 174 | En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar | | | | | |

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

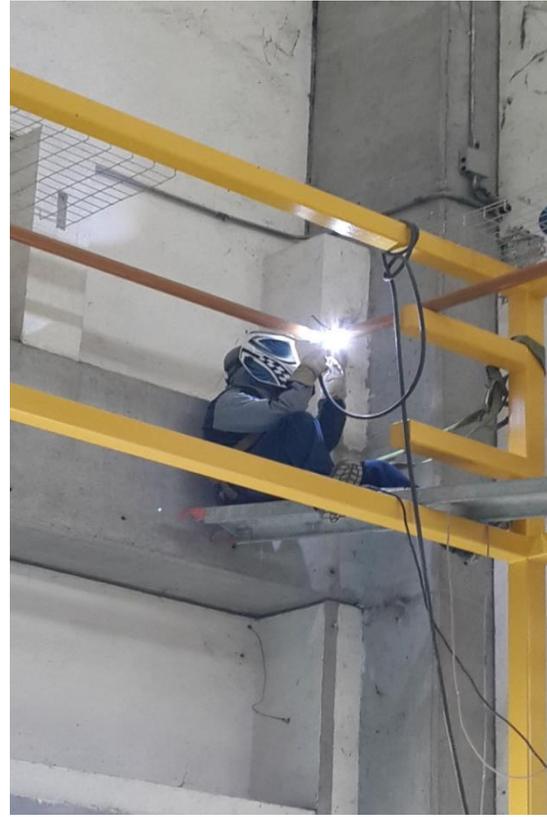
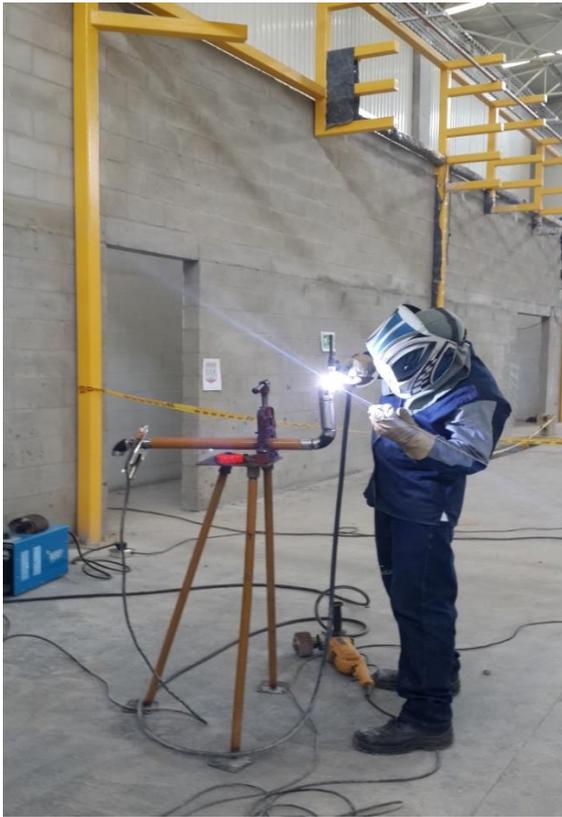
Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

| N | MALESTARES | SIEMPRE | CASI SIEMPRE | A VECES | NUNCA |
|-----|---|---------|--------------|---------|-------|
| 175 | Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular. | | | | |
| 176 | Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon. | | | | |
| 177 | Problemas respiratorios. | | | | |
| 178 | Dolor de cabeza. | | | | |
| 179 | Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche. | | | | |
| 180 | Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos. | | | | |
| 181 | Cambios fuertes del apetito. | | | | |
| 182 | Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez). | | | | |
| 183 | Dificultad en las relaciones familiares. | | | | |
| 184 | Dificultad para permanecer quieto o dificultad para | | | | |

| | | | | | |
|----------|---|----------------|---------------------|----------------|--------------|
| | iniciar actividades | | | | |
| 185 | Dificultad en las relaciones con otras personas. | | | | |
| 186 | Sensación de aislamiento y desinterés | | | | |
| 187 | Sentimiento de sobrecarga de trabajo. | | | | |
| 188 | Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes. | | | | |
| 189 | Aumento en el número de accidentes de trabajo. | | | | |
| N | MALESTARES | SIEMPRE | CASI SIEMPRE | A VECES | NUNCA |
| 190 | Cansancio, tedio o desgano. | | | | |
| 191 | Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad. | | | | |
| 192 | Deseo de no asistir al trabajo. | | | | |
| 193 | Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace. | | | | |
| 194 | Dificultad para tomar decisiones. | | | | |
| 195 | Deseo de cambiar de empleo. | | | | |
| 196 | Sentimiento de soledad y miedo. | | | | |
| 197 | Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos. | | | | |
| 198 | Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza. | | | | |
| 199 | Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios. | | | | |
| 200 | Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada". | | | | |
| 201 | Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo. | | | | |
| 202 | Sentimiento de que está perdiendo la razón. | | | | |
| 203 | Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad. | | | | |
| 204 | Sensación de no poder manejar los problemas de la vida. | | | | |

20. FOTOGRAFIAS DE TECNIEQUIGAS INGENIERIA S.A.S





21. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO



DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Tito Giraldo Hurtado, con cedula de ciudadanía 98.496.782, docente de tiempo completo en el programa Administración en Salud Ocupacional de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO Seccional Bello, me encuentro asesorando el proyecto de investigación para optar a grado de los estudiantes,

Gabriel Jaime Zapata ID 454164,
 Omaira Yaneth Castaño Moreno ID 491366,
 Gloria Bibiana Goez ID 313720;

la presente comunicación es para solicitar el consentimiento para la aplicación de un instrumento de recolección de información en las instalaciones de la empresa **TECNIEQUIGAS INGENIERIA S.A.S** con el fin de analizar la información, contemplada en el proyecto de "FACTORES PSICOSOCIALES GENERADORES DE ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE TECNIEQUIGAS INGENIERIA S.A.S EN EL AÑO 2019", cuyos objetivos son.

Realizar la caracterización demográfica y socioeconómica a los trabajadores de **TECNIEQUIGAS INGENIERIA S.A.S** para el año 2019.

Aplicar batería de riesgo psicosocial a los trabajadores de **TECNIEQUIGAS INGENIERIA S.A.S** para el año 2019.

Brindar propuestas de promoción y prevención a la empresa con el fin de ser aplicadas a los trabajadores de **TECNIEQUIGAS INGENIERIA S.A.S** para el año 2019.

Es de aclarar que los resultados serán de carácter netamente académicos, que la información no será divulgación general y reposara dentro del repositorio de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO Seccional Bello, adicional de que la empresa **TECNIEQUIGAS INGENIERIA S.A.S** tendrá una copia original, en donde pueda consultar los resultados obtenidos durante el proceso de investigación realizado por los estudiantes anteriormente mencionados.

Para la constancia de lo anterior, firma a continuación las partes interesadas.

TITO MARTIN GIRALDO
 Docente asesor de investigación
 UNIMINUTO Seccional Bello

ELKIN MARIO OSORIO QUINTERO
 Representante Legal
TECNIEQUIGAS INGENIERIA S.A.S