

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN -RAI-

INFLUENCIA DE LOS FACTORES PSICOLABORALES EN LOS NIVELES DE ACCIDENTALIDAD DE LA ORGANIZACIÓN TECNORIENTE WELL SERVICES AND GENERATION SAS *

*MOSQUERA, Jairo ***

PALABRAS CLAVE

Factor Intralaboral, Factor Extra laboral, Accidentalidad, Riesgo Psicosocial.

DESCRIPCIÓN

El objetivo de esta investigación consistía en determinar la influencia de los factores de riesgo psicosocial en la accidentalidad de la organización Tecnorienter Well Services And Generation SAS. Para este proyecto se empleó dos herramientas analíticas (Encuestas), se seleccionó una muestra de 228 trabajadores operativos de la organización, a los cuales se le aplicó dos encuestas una batería de riesgos desarrollada por la universidad la Javeriana y una encuesta desarrollada con ítems que permitirán establecer la relación entre los factores psicosociales y la accidentalidad de la organización, para así establecer que factores son más influyentes y cuáles deberían ser atendidos por la organización. .

FUENTES

Para este proyecto se consultaron alrededor de 25 fuentes bibliográficas distribuidas así: 9 proyectos de investigación con similitud al tema de investigación. 16 artículos investigativos.

CONTENIDO

El marco teórico de este proyecto inicia con una pequeña reflexión de la importancia de poder soportar las teorías que rodean el proyecto, posteriormente se aborda la importancia de tener claridad sobre la hipótesis de un proyecto así que se abarca lo formulación Las hipótesis son explicaciones tentativas de un fenómeno investigado, formuladas a manera de proposiciones. Una hipótesis debe desarrollarse con una mente abierta y dispuesta a aprender, pues de lo contrario se estaría tratando de imponer ideas, lo cual es completamente erróneo. Una hipótesis no necesariamente tiene que ser

verdadera “(Espinoza, 2017). Una vez establecida la relevancia de la hipótesis se fortifico la razón del tipo de investigación descriptiva estableciendo que “la investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento De esta forma se pueden obtener las notas que caracterizan a la realidad estudiada”. (GIRALDO, 2013). Posteriormente se empieza a fortalecer la temática de del riesgo psicosocial tomando abordajes como “Son aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores” (VALENCIA, 2014), igualmente se toman otros abordajes como el que realiza la Organizacional Internacional del trabajo, Abelló y Ángela, Gil-Monte, Bosquet, García, Peiro, Diez, etc... Con base en la teoría consulta se construyó un obtuvo general “Determinar la incidencia de los factores psicolaborales en la accidentalidad de la empresa Tecnorienter Well Services And Generation SAS”, el cual conto con unos objetivos específicos para poder ejecutar el proyecto tales como: Establecer la muestra de estudio, caracterizar la accidentalidad del personal de Tecnorienter Well Services and Generation SAS según causas básicas e inmediatas, identificar los factores de riesgo psicosocial presente en los trabajadores operativos de la empresa, y establecer la percepción de los trabajadores de las influencias de los factores psicolaborales sobre la accidentalidad. Con base a la teoría reunida los objetivos fijados se establecieron las hipótesis del rumbo que tomaría este proyecto como: Si los trabajadores operativos de la organización de Tecnorienter Well Services And Generation S.A.S presentan niveles altos de estrés, entonces

estos serán más propensos a accidentes durante sus labores diarias.

METODOLOGÍA

El tipo de investigación implementada para este proyecto fue descriptivo, ya se empleó herramientas como encuestas para recoger datos que permitiera analizar información cuantitativa y cualitativa de la organización, la cual permitiría identificar factores que evidencien relaciones causales del aumento de accidentalidad de la organización Tecnioriente Well Services And Generation SAS.

Dentro del estudio de este proyecto se buscó esclarecer los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales de la población a los trabajadores operativos de la organización.

Para el proyecto se definió una muestra significativa de 228 trabajadores operativos que equivalió al 72% de la población. Se usarían dos encuestas: una que fue desarrollada por la Universidad Javeriana que es la herramienta aprobada en la Resolución 2404 de 2019 para la identificación de riesgos psicosociales en empresas, y una encuesta desarrollada para identificar la relación de los factores identificados con la accidentalidad de la empresa.

CONCLUSIONES

Los factores de riesgo psicosocial más relación con la accidentalidad están asociados a: al contenido del trabajo ya que las tareas pueden llevar a la monotonía, la cual genera un exceso de confianza, donde el trabajador asume que su experiencia no lo llevara a estar en evento de accidente. Igualmente se contempla la carga y ritmo laboral ya que esta puede conllevar a que la presión generada por los mandos medios o altos generen en los colaboradores a que se generen desviaciones en los procedimientos con el fin de cumplir las órdenes dadas. Así mismo hace parte el clima organizacional que es contribuida por el mal trabajo en equipo, la falta de comunicación entre los colaboradores que no permiten que todos se dirijan a la misma meta de realiza un buen trabajo y seguro. Otro factor identificado y que se consideró uno de los más influyentes es la Interacción casa-trabajo, esto ya que es usual en los colaboradores en mezclar los problemas del hogar con los laborales provocando así en los trabajadores distracciones y falta de atención a lo que se hace, generando finalmente un evento de accidente.

ANEXOS

La investigación incluye 2 anexos: el primero corresponde a la batería de la Universidad Javeriana, y la segunda a la encuesta desarrollada para evaluar la relación de los factores psicosociales y la accidentalidad de la empresa.

**INFLUENCIA DE LOS FACTORES PSICOLABORALES EN LOS NIVELES
DE ACCIDENTALIDAD DE LA ORGANIZACIÓN TECNIORIENTE WELL
SERVICES AND GENERATION SAS.**

**MOSQUERA JAIRO
AUTOR**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO BOGOTÁ D.C., NOVIEMBRE 2019**

**INFLUENCIA DE LOS FACTORES PSICOLABORALES EN LOS NIVELES
DE ACCIDENTALIDAD DE LA ORGANIZACIÓN TECNIORIENTE WELL
SERVICES AND GENERATION SAS.**

**GALVEZ IVAN
DIRECTOR**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO BOGOTÁ D.C., NOVIEMBRE 2019**

**CORPORACION UNIVERSITARIA UNITEC
CENTRO DE INVESTIGACION**

**ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO**

El Consejo de la Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas, en sesión para temas de investigación, hace constar que; previa análisis y discusión de resultado de evaluación de jurados, otorgo al trabajo titulado: ” **INFLUENCIA DE LOS FACTORES PSICOLABORALES EN LOS NIVELES DE ACCIDENTALIDAD DE LA ORGANIZACIÓN TECNIORIENTE WELL SERVICES AND GENERATION SAS**”

La calificación de APROBADO

Para optar al título de Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para constancia se firma a los ___ días del mes de _____ de 2019.

Nombre y firma
Director del Programa

Nombre y firma
Director de la Escuela

Nombre y firma
Director Centro de Investigación

DEDICATORIA

Agradecer en primera instancia a Dios, por permitirme lograr alcanzar esta meta para mi vida personal y profesional; A mis padres que son las personas que me llevan a auto superarme cada día más, a mi esposa e hija que estuvieron siempre ahí al lado motivándome a cumplir mis deberes estudiantiles, a los docentes que me instruyeron durante este proceso aportándome sus conocimientos para enriquecer el mío; a Tecnioriente y mis jefes que me aportaron espacios y oportunidades para emplear el conocimiento adquirido, a todos ustedes dedico este esfuerzo y triunfo.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	6
PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO.....	8
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	9
Sistematización del problema	9
HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.....	10
OBJETIVOS	11
Objetivos Generales.....	11
Objetivos Específicos	11
JUSTIFICACIÓN.....	12
MARCOS DE REFERENCIAS.....	13
Marco de Antecedentes.....	13
Marco Teórico	19
Marco Conceptual	25
Marco Legal	29
MARCO METODOLÓGICO.....	32
Tipo de Investigación.	32
Población.....	32
Muestra	32
Instrumentos.....	33
Procedimiento de Ejecución.....	33
Etapa 1.....	33
Etapa 2.....	36
Etapa 3.....	36
Etapa 4.....	36
RESULTADOS.....	37
BIBLIOGRAFÍA.....	39
ANEXOS	41

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1, Marco legal.....	31
Tabla 2, Análisis de la muestra a estudiar.....	32
Tabla 3, Análisis de Accidentalidad de Tecnioriente 2019	35

ANEXOS

Anexo 1, Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales Intralaboral Formato b	41
Anexo 2, Cuestionario de Factores Psicosocial Extralaboral	52
Anexo 3, Cuestionario Para la Evaluación del Estrés.	57
Anexo 4, Ficha de Datos Generales	59
Anexo 5, Encuesta de Investigación de Influencia de factores psicosociales en la materialización de accidentes	63

RESUMEN

Este proyecto de investigación tiene como referencia el campo de los riesgos psicosociales y la posible relación con los accidentes laborales de la organización TECNIORIENTE WELL SERVICES AND GENERATION S.A.S, la cual presta sus servicios al sector de hidrocarburos, su sede principal se ubica en la ciudad de Arauca, exactamente en el kilómetro uno Vía Caño Limón; cuenta aproximadamente con 316 colaboradores, subdivididos de la siguiente forma: 16 personas ubicadas en mandos altos, 76 de ellos en los mandos medios y 228 pertenecientes a la parte operativa.

Para el debido cumplimiento de los programas de gestión establecidos por la empresa, se realizó la aplicación de una batería psicosocial, la cual se encontraba determinada en el cronograma de actividades por desarrollar; los resultados proporcionados fueron descritos e interpretados, por medio de la relación existente entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral. A continuación, se demuestra la relación directa de los factores psicosociales y la accidentalidad que maneja la organización, a su vez, se generan una serie de recomendaciones contributivas a la disminución de accidentes, manejando de esta forma los riesgos psicosociales que pueden presentar los trabajadores para la parte operativa.

Palabras Claves: Factor Intralaboral, Factor Extralaboral, Accidentalidad, Riesgo Psicosocial.

Abstract

This research project has as reference the field of psychosocial risks and the possible relationship with occupational accidents of the organization TECNORIENTE WELL SERVICES AND GENERATION SAS, which provides its services to the hydrocarbons sector, its headquarters is located in the city of Arauca, exactly at kilometer one Vía Caño Limón; It has approximately 316 employees, subdivided as follows: 16 people located in senior management, 76 of them in middle management and 228 belonging to the operative part.

For the due compliance of the management programs established by the company, a psychosocial battery was applied, which was determined in the schedule of activities to be carried out; The results provided were described and interpreted, through the relationship between intralaboral and extra-labor psychosocial risk factors. Next, the direct relationship of psychosocial factors and the accident that the organization manages is demonstrated, in turn, a series of contributory recommendations are generated to reduce accidents, thus managing the psychosocial risks that workers may present for the operative part

Keywords: Intralaboral Factor, Extra-labor Factor, Accidentality, Psychosocial

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial en la industria petrolera se ha identificado que trabajar con seguridad en las diferentes operaciones es mucho más beneficioso debido a razones como: una mejor rentabilidad operacional, menos paradas de la operación y más fidelidad laboral por parte de los trabajadores, esto ha provocado que las organizaciones petroleras creen y apliquen sistemas a sus contratistas para que cumplan estos nuevos estándares de seguridad. Debido a que la seguridad industrial tomo mayor fuerza con el paso de la historia se crearon diversas normas nacionales, en el caso de Colombia el Decreto 1072 del 2015; e internacionales tales como: la Norma ISO 9001, la OSHAS 18001 y la GTS 45, las cuales permitieron que las empresas establecieran sistemas que garantizaran una debida gestión de los riesgos (Naturales, Públicos, Biológicos, Locativos, Psicosociales, Mecánicos, Físicos y Biomecánicos); permitiendo cambiar la visión de los colaboradores de capital de la organización a clientes que deben ser cuidados y a los cuales se les debe ayudar a cumplir sus expectativas.

Estas mejoras en la seguridad industrial se han vuelto hoy en día un indicador empresarial con el cual compiten las contratistas del gremio petrolero, por lo que las organizaciones petroleras, mineras y el estado crearon una organización llamada el Consejo Colombiano de Seguridad, cuyo propósito consiste en auditar el cumplimiento de los estándares de seguridad establecidos nacionalmente y los internacionales que aplique la organización.

Los directivos de Tecnioriente Well Services And Generation SAS al evidenciar la creciente accidentalidad del año 2018 con respecto al año anterior y al verificar las causas determinadas en las investigaciones evidencian que el riesgo psicolaboral puede ser el factor común que está influyendo en este incremento de incidentes, por lo que se percatan que esto puede interferir con la visión que se tiene planteada para el futuro de la organización.

Por lo anterior, la empresa busca mediante este proyecto establecer si realmente el riesgo psicolaboral es el que está influyendo en el aumento de accidentes; y

de ser así, identificar los factores psicolaborales que más están influyendo y establecer planes de acción para contrarrestar esta problemática.

PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO

Tecnioriente Well Services and Generation SAS es una empresa de índole industrial, la cual tiene como pilar la prestación de servicios de fabricación, mantenimiento y reparación en las áreas de metalmecánica y obras civiles a las empresas petroleras; es por ello, que en sus procesos misionales busca el reconocimiento, prestigio y fidelidad de sus clientes externos e internos. Por lo que la organización está sometida a cumplir con indicadores de seguridad entre los que se encuentra tener niveles mínimos de accidentalidad, hay radica la problemática de este proyecto ya que en los últimos la organización ha tenido un crecimiento considerable en la presentación de accidente cerrando el 2017 con 7 accidentes y el 2018mcon 13 accidente con uno considerado de carácter grabe.

Por eso analizando las investigaciones de los accidentes de trabajo en el 2018, se evidencia que, aunque la organización cuenta con un sistema de seguridad y salud en el trabajo, aún tiene deficiencias en la gestión del riesgo psicosocial, lo que termina en la materialización de accidentes, retrasos en los trabajos y afectación en los indicadores de accidentalidad los cuales a su vez afectan el prestigio y competitividad de la organización

En la actualidad el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa tiene un programa para la gestión del riesgo psicosocial, y aunque existe este programa aún se sigue evidenciando que no hay una adecuada gestión de este y suelen materializándose en accidentes en la operación.

Es por lo anterior, que se ve la necesidad de realizar dicho estudio en la búsqueda de establecer si el riesgo psicolaborales el factor que influye en la accidentalidad de la organización, y de ser así mejorar el programa de gestión del riesgo psicolaboral para el año 2019, y así mismo mejorar los indicadores de seguridad de la empresa, la imagen de la empresa y la fidelidad laboral de los colaboradores al verse mejora en el ambiente laboral.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Es posible que los factores de riesgo psicolaboral tengan una influencia negativa, sobre el aumento en los niveles de accidentalidad del personal operativo que maneja la organización Tecnioriente Well Services And Generation S.A.S?

Sistematización del problema

¿Cuántos factores de riesgo psicolaboral tiene identificados Tecnioriente Well Services and Generation S.A.S al interior de su organización?

¿Qué nivel de gestión tiene los factores de riesgo psicolaboral en Tecnioriente Well Services and Generation S.A.S?

¿Qué percepción tiene la población trabajadora Tecnioriente Well Services and Generation S.A.S sobre los factores de riesgo psicolaboral?

¿Qué niveles de accidentalidad tiene actualmente la empresa Tecnioriente Well Services and Generation S.A.S?

¿Cómo se ve afectada Tecnioriente Well Services and Generation S.A.S por los niveles de accidentalidad?

HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

Si los trabajadores operativos de la organización de Tecnioriente Well Services And Generation S.A.S presentan niveles altos de estrés, entonces estos serán más propensos a accidentes durante sus labores diarias.

Si la organización Tecnioriente Well Services And Generation S.A.S no controla los factores del riesgo psicosocial, entonces tendrá un aumento considerable en sus estadísticas de accidentalidad.

La principal causa de la accidentalidad de la organización Tecnioriente Well Services And Generation S.A.S es la baja gestión en los riesgos psicosociales.

OBJETIVOS

Objetivos Generales

Determinar la incidencia de los factores psicolaborales en la accidentalidad de la empresa Tecnioriente Well Services And Generation SAS.

Objetivos Específicos

- Establecer la muestra de estudio teniendo en cuenta el perfil socio-demográfico de la población.
- Caracterizar la accidentalidad del personal de Tecnioriente Well Services and Generation SAS según causas básicas e inmediatas
- Identificar los factores de riesgo psicosocial presente en los trabajadores operativos de la empresa Tecnioriente Well Services and Generation SAS
- Establecer la percepción de los trabajadores de Tecnioriente Well Services and Generation SAS de las influencias de los factores psicolaborales sobre la accidentalidad.
- Describir como los factores de riesgo psicosocial se relacionan con la accidentalidad laboral Tecnioriente Well Services and Generation SAS

JUSTIFICACIÓN

La organización debido a su alto Este proyecto de investigación se realiza con el fin de verificar que nivel de influencia que tiene el riesgo psicolaboral en la materialización de accidentes y enfermedades laborales, ya que se suele evidenciar que después de realizar la investigación de accidentes o enfermedades se ve reflejo factores psicolaborales tales como: presión por parte de los supervisores, problemas familiares, enemistad con compañeros, competitividad y estados de ánimo. Por eso los resultados de esta investigación podrán aportar un enfoque diferente a las organizaciones sobre este riesgo para así ayudar a mitigar niveles de accidentalidad y enfermedad laboral

El presente proyecto busca, a través de los aportes teóricos enfocados en los riesgos psicolaboral reducir el índice de accidentalidad para el 2019 con respecto al 2018., con el fin de que la organización pueda mantener un estándar de seguridad elevado, mejorar su imagen ante los clientes y mejorar la fidelidad de los colaboradores, incrementando la competitividad y mejorando el programa de gestión del riesgo psicosocial, por lo tanto, se requiere de un enfoque en gestión de la seguridad y salud en él, trabajo.

El análisis de las investigaciones de los accidentes del 2018 permitirá encontrar datos los cuales nos permitirá evidenciar las falencias en los factores del riesgo psicolaboral existentes en los trabajos de la empresa, como presión laboral, ordenes arbitro rías, falta de organización de tiempos, y acoso laboral, los cuales afectan la productividad y seguridad de los trabajos de la empresa que a su vez generaran mala imagen de la organización y poca fidelidad de los colaboradores.

Con dichos hallazgos se podrá reducir los accidentes en los trabajos de la empresa, buscando fortalecer la calidad de los trabajos, se replantará el programa de gestión del riesgo psicolaboral con el fin de que las actividades que se plasmen conduzcan a que los trabajos se realicen con calidad y sin ningún tipo de accidente o incidente.

MARCOS DE REFERENCIAS

Marco de Antecedentes

Para fortalecer la justificación de la elaboración de este proyecto se consultaron investigaciones anteriores relacionados con el tema de tratado de **“Influencia de los Factores Psicolaborales en los Niveles de Accidentalidad de la Organización Tecnioriente Well Services And Generation SAS”** y en la búsqueda de esta información fue revelador que la temática si es de importancia al verse consultada por diferentes profesionales en los campos de la seguridad y salud en trabajo, la gestión huma y psicología.

Para el comienzo de las investigaciones, se tienen unos proyectos generales que encierran el tema principal de este trabajo, comenzando se encuentra uno denominado **“Estrés laboral y sus factores de riesgo psicocial”**. Es relacionado con este documento, porque el estrés laboral es importante conocer todas sus influencias a la hora del trabajo, puesto a que es uno de los mayores riesgos para la materialización de posibles eventos; Diana Lucía Días Naranjo, autora de la investigación, concluye que:

- “El concepto de estrés es importante y tiene relevancia en el ámbito laboral porque el individuo puede responder de diferentes maneras ante un suceso inesperado, para algunas personas una situación puede ser muy amenazante, pero para otras esa misma situación podría pasar desapercibida, estas respuestas pueden activar mecanismos fisiopatológicos de una enfermedad” (NARANJO, 2011).

Para un mejor complemento general, se tuvo en cuenta la investigación realizado por Felipe Arenas, Victor Charria y Kewy Sarsosa en la Universidad de Antioquia; la cual se definió como **“Factores de Riesgo Psicosocial Laboral: Métodos e Instrumentos de Evaluación”**, estos autores, establecieron una división de tres categorías relacionadas de la siguiente forma:

- “En la primera categoría, se encuentran aquellos que se derivan del enfoque tradicional de la higiene industrial y que brindan información general sobre las condiciones del trabajo Estos instrumentos identifican factores de riesgo desde la dimensión objetiva de

los mismos (tiempos de exposición, probabilidades, efectos específicos) y tiene en cuenta la influencia de entornos materiales y circunstancias normativas (contratos, puestos, remuneraciones, horarios). Sin embargo, desatienden las realidades tácitas e informales de las organizaciones que hacen parte de la experiencia del trabajador, y variables mediadoras como la personalidad, la percepción, la valoración o aspectos sociodemográficos”.

- “En la segunda categoría, se destacan instrumentos que proporcionan información sobre algún efecto particular de la exposición a factores psicosociales; se destacan aquellos que se orientan al estrés ocupacional, el síndrome de quemarse en el trabajo (sqt o burnout), satisfacción laboral, engagement, violencia, acoso, entre otros”.
- “En la tercera categoría, los instrumentos asumen el formato de cuestionarios de auto informe. Esta categoría considera indispensable la percepción del trabajador para la comprensión de los procesos generadores de estrés; algunos buscan captar la experiencia laboral del trabajador, considerando la relación entre aspectos individuales, sociales y laborales para la comprensión de la relación salud – enfermedad. En esta categoría, los modelos con una mayor validez predictiva al comprobar la relación entre dimensiones del entorno laboral y problemas en la salud de los trabajadores, son el modelo Demanda – Control y el modelo Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa”. (CHARRIA, SARSOSA , & ARENAS , 2011).

La investigación consultada que realizó más aportes a este proyecto debido a su similitud con la temática fue la de la magister Yurani Taborda Castillo en el año 2016 con su investigación titulada “Factores de Riesgo Psicosocial y su Relación con la Accidentalidad Laboral en el Personal Asistencial de Odontología y Urgencias de una Empresa Social del Estado (E.S.E.) del Valle del Cauca” en la que plasma la siguiente hipótesis “¿Cuál es la relación entre los Factores de riesgo psicosocial y la accidentalidad laboral en el personal asistencial de odontología y urgencias de una Empresa Social del Estado “E.S.E.” del Valle del Cauca?” y una vez ejecutado su investigación logro realizar las siguientes conclusiones que son relevantes para este proyecto:

- En lo referente a las causas básicas se encontró relación de accidentes de trabajo con la sobrecarga laboral.
- Se identificó que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo que predominan en la Empresa Social del Estado del Valle del Cauca E.S.E integrando el total de la población evaluada en las áreas de odontología y urgencias fueron el ritmo de trabajo (100%), inseguridad sobre el empleo (64.4%), previsibilidad (60%), inseguridad sobre las condiciones de trabajo (51.1%), conflicto del rol (44.7%), exigencias emocionales (40.9%). Exigencias cuantitativas (37.15), exigencias esconder emociones (35.6%), Doble presencia (33.3%), Apoyo Social de superiores (33.3%).(CASTILLO, 2016).

Otra investigación consultada que estaba relacionada con el proyecto es la de magister Ana Luz Cuarán Jaramillo en el año 2014 que título “Factores de riesgo psicosocial y accidentalidad laboral en una unidad quirúrgica de la ciudad de Cali 2012” en la que plante la siguiente hipótesis “¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosociales del trabajo y la percepción del personal asistencial accidentado en la unidad quirúrgica?” y una vez elaborado su trabajo investigativo logro realizar las siguientes conclusiones:

- La inadecuada administración del recurso humano puede reflejarse en la incapacidad para la consecución de la cantidad de personal necesario no sólo para el cubrimiento de incapacidades o calamidades sino para la realización de las tareas que disminuirían considerablemente la sobrecarga de roles actual. De igual forma la falta de disposición de tiempo y personal para el descanso y pausa dentro de la jornada laboral podrían ser una causa de fatiga y cansancio, situación relacionada con una mayor incidencia de accidentes de trabajo.(Jaramillo, 2014)

También se consideró la investigación de Zulma Roció Camargo del año 2015 titulado “Diagnóstico de riesgo psicosocial en los trabajadores ayudantes de construcción de la empresa ROVER ALCISA COLOMBIA” debido a que el objetivo el proyecto está relacionado con la temática, el investigador plasma la siguiente hipótesis “¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial de su población trabajadora?” En donde concluye después de la ejecución:

- Es fundamental prevenir los factores de riesgo psicosocial de la empresa Rover Alcisa Colombia, implementando acciones y actividades que propendan por el mejoramiento específicamente de los dominios y dimensiones de riesgo psicosocial identificadas en el presente estudio en nivel de riesgo medio, alto y muy alto, con el fin de prevenir, disminuir y erradicar las consecuencias negativas que surge de este fenómeno tanto para los trabajadores como para la organización. Generando así mayor productiva, satisfacción laboral, disminución de accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral (Camaro, 2015).

También debido a su enfoque de que afectos tenía sobre la salud el riesgo sicosocial dependiendo de los controles que realiza una organización se visualizó la investigación de la magister Luz Adriana Sánchez Marín del año 2016 titulado "asociación entre el comportamiento de los factores de riesgo psicosocial, el nivel de estrés y los factores protectores de los empleados de las tiendas de una empresa colombiana de retail" en donde después de realizar el proyecto llego a las siguiente conclusión:

- Se identifica que las dos terceras partes de la población presentan riesgo intralaboral, extralaboral y estrés, siendo el nivel más alto de riesgo en los administradores y cajeros. El dominio más representativo es demandas del trabajo, las dimensiones que más aportan al riesgo de este dominio son: la influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral que se puede convertir en fuente de riesgo cuando las altas demandas de tiempo y esfuerzo de trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del colaborador y las exigencias de la responsabilidad del cargo que se convierten en fuentes de riesgo cuando el colaborador debe asumir responsabilidades de resultado, personas o áreas, lo que exige un esfuerzo para mantener el control.(Marín, 2016)

Igualmente se consideró para este proyecto el artículo investigativo elaborado por Fernando G. Benavides en el año 2002 titulado "Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas" debido a que uno de los objetivos del proyecto es determinar los factores psicosociales de Tecnioriente Well Services And Generation SAS y esto se ve en el enfoque del artículo, en donde llego a la siguiente conclusión:

- Este trabajo puede ser útil para realizar futuros estudios que exploren la factibilidad de definir valores de referencia útiles para la acción preventiva (Benavides, 2002).

También se consultó la tesis de Alejandro Asencio del año 2015 que titularon “Cronología de la normatividad de los factores de riesgo psicosocial laboral en Colombia”, este proyecto se decidió incluir debido a que se realiza un estudio de la normativa del riesgo psicosocial colombiana que es un aporte al marco legal de este proyecto. En este proyecto los investigadores plasmaron la siguiente hipótesis “Conocer la cronología de los aspectos normativos sobre riesgos psicosociales en Colombia, ayuda a tener una perspectiva más amplia y conocer los aspectos en los que debe mejorar la normatividad y su implementación en las empresas con el fin de mejorar la calidad de vida de los empleados” y lograron concluir que:

- Es necesario generar acciones que promuevan el desarrollo de programas de vigilancia epidemiológica de los riesgos psicosociales en las empresas. Esto permite implementar nuevas herramientas de prevención y la mitigación de los efectos colaterales del bajo control de los riesgos psicosociales, como lo son trastornos mentales y enfermedades físicas ya nombradas en la tabla de enfermedades (Saldarriaga, 2015).

Igualmente se tuvo en cuenta el trabajo investigativo de Diana Lorena Hernández del año 2014 que se tituló “Factores de riesgo psicosocial y salud mental percibida en un grupo de conductores del sector de hidrocarburos en Bogotá, Colombia” en donde la investigadora recomienda:

- Intervenir aquellos aspectos relacionados con el dominio de Liderazgo y Relaciones Sociales en el trabajo, demandas del trabajo y desplazamiento vivienda, trabajo vivienda, debido a que estos factores están afectando a los conductores del sector hidrocarburos y pueden incidir de manera negativa sobre su salud mental (Hernández, 2014).

Así mismo se consideró el proyecto de investigación de la señorita Yury Aliethe Moreno del año 2016 titulado “Diagnóstico de factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés de los funcionarios en el área de esmalte de la empresa industria de Electrodomésticos S. A – ABBA” debido a que el objetivo del proyecto podía aportar a

las recomendaciones de este proyecto. El investigador una vez ejecuto su proyecto realizo la siguiente conclusión:

- Teniendo en cuenta el análisis estadístico realizado, también fue importante evidenciar que el área de esmalte respectivamente presenta un nivel de riesgo psicosocial medio para cargos operativos y alto para cargos de jefatura, lo cual presenta una relación con un nivel de estrés alto para ambos tipos de cargo, destacándose la presencia de síntomas como irritabilidad, ofuscación, ira, ansiedad, dolor de cabeza, dolores musculares, gastritis, úlceras, insomnio así como aumento en el consumo de tabaco entre otras (Moreno, 2016).

Marco Teórico

Para la ejecución de este proyecto es vital tener un alto dominio del tema el cual será adquirido de autores por medio de sus libros, artículos, presentaciones, guías, publicaciones en revista, este conocimiento es vital debido a que esta información brindaras herramientas sólidas para la ejecución del proyecto.

Una adecuada forma de comenzar, es tener clara las definiciones de hipótesis, debido a que en el proyecto se refleja la formulación de una; para la Real Academia Española, una hipótesis es “Una suposición de algo posible o imposible para sacar de ello una consecuencia” y a su vez Izcara dice que “Las hipótesis son explicaciones tentativas de un fenómeno investigado, formuladas a manera de proposiciones. Una hipótesis debe desarrollarse con una mente abierta y dispuesta a aprender, pues de lo contrario se estaría tratando de imponer ideas, lo cual es completamente erróneo. Una hipótesis no necesariamente tiene que ser verdadera” (Espinoza, 2017).

Para comienzo de la investigación, se definió que se seria de tipo descriptiva según Tamayo, “Esta comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona en presente” y Sabino complementaba, agregando que “La investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento De esta forma se pueden obtener las notas que caracterizan a la realidad estudiada”. (GIRALDO, 2013)

Ahora, para introducción más profunda a la investigación del proyecto, se comienza la definición del riesgo psicosocial, desglosando de la misma forma, los demás conceptos que se aplican en la ocasión. Según lo definido por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, con respecto a los riesgos psicosociales, dicen que “Son aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores” (VALENCIA, 2014).

Teniendo de cierta forma una estrecha relación con la definición que expone OIT (Organización Internacional de Trabajo), la cual afirma que el riesgo psicosocial es, “Todas aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés”. (OIT, 2019).

En relación con el riesgo psicosocial se encuentra el clima organizacional, donde enfatiza que “Es un conjunto de percepciones, compartidas por las personas respecto a su ambiente de trabajo, que son válidas como referencia para guiar el comportamiento en la ejecución de las tareas durante el desempeño diario” (ABELLO & LOZANO, 2013); de acuerdo con la anterior plasmado, se procede a definir la accidentalidad, para con ello encontrar una relación con más evidencia.

Por lo que se encuentran diferente aborde como el del autor (Gil-Monte, 2012) el cual menciona en su escrito “El perfil de las enfermedades y accidentes laborales ha cambiado en las últimas décadas hacia una situación en la que los riesgos de origen psicosocial, y sus consecuencias, han cobrado protagonismo por el incremento de la frecuencia con que aparecen implicados en el origen de las bajas laborales, ocasionadas por problemas de salud con origen en el trabajo, o la accidentabilidad laboral”, como se ve el autor menciona que los accidentes laborales y enfermedades laborales aun sufrido cambios teniendo factor denominador el cual es el riesgo psicosocial, y ya que a tomado fuerza la temática se han originado diferente teorías siendo la más significada la del síndrome Burnout que se define como “un síndrome caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización, y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan en contacto directo con clientes o pacientes” (Bosqued, 2008), pero aunque el riesgo psicosocial es un tema que ha tomado importancia hay que reconocer que es un tema al que personas y organizaciones les saca el cuerpo, como se ve reflejado en la siguiente cita “Aun son muchos los que no quieren reconocer que los riesgos psicolaborales suponen en el ámbito laboral una de las grandes lacras del último tercio del siglo XX y de principios del presente. Sus efectos negativos pueden resultar irreparables si no se previene adecuadamente”. (García, 2013).

También hay que tener en cuenta que la gestión del riesgo consiste en mejorar las condiciones laborales y adaptar estas para que sean favorable para los trabajadores esto se ve respaldado por la siguiente cita “El sistema de trabajo es quizás la faceta central de las organizaciones productivas y la que más directamente determina las características de la actividad laboral y sus potenciales riesgos psicolaborales. Es un componente organizativo y por ello psicosocial, fruto del diseño y que puede ser mejorado y adaptado a las necesidades de los trabajadores” (Peiró, 2004). Como se ha visto el riesgo psicolaboral se ha vuelto con el pasar de tiempo una parte importante de la gestión de las organizaciones haciendo así que las empresas que tienen un buen control de este riesgo se vean clasificadas como organizaciones modernas como se ve en el siguiente artículo “Las organizaciones, para poder sobrevivir y prosperar en un contexto dinámico donde el cambio económico y social son continuos e incluso donde la crisis económica entra en juego, necesitan tener empleados motivados y sanos, tanto física como psicológicamente; para conseguirlo, las políticas de recursos humanos deben ser consecuentes con estos valores y con un contexto tan complejo. La evolución de la actividad laboral ha traído consigo una mejora en la calidad de vida de los trabajadores, pero además es responsable de una serie de efectos negativos en la salud de estos. Acorde a todo lo anterior, las organizaciones modernas están cambiando en una dirección que se basa cada vez más en el conocimiento psicológico, la experiencia y el talento, así como en la autogestión y la atención a necesidades individuales y colectivas de los empleados, de la organización y de la sociedad en general”. (Gómez Rojas, Hernández Guerrero, & Méndez Campos, 2014).

En la actualidad hay personas y organizaciones que se preguntan en que puede afectar una mala gestión del riesgo sicosocial, como si pensaran que este riesgo no es relevante, pero en mi percepción no es así y esto se corrobora con la siguiente cita “Los factores de riesgo psicosocial si existen no está en la mente del trabajador forman parte de las condiciones de trabajo y deben estar en la evaluación inicial/integral de riesgo. Los factores de naturaleza psicosocial generan difusión en el ámbito natural, tales como:

afectación en la calidad del producto, afectación en la cantidad de producción, decremento del absentismo y número de bajas, movilidad interna, abandono de la empresa, aumento de la siniestralidad laboral, resistencia al cambio, confitos” (Díez, 2009) y hay que tener en cuenta que no solo se ve afectado la organización si no también la salud de los colaboradores y esto es verificable con base a la siguiente cita “Los riesgos psicosociales pueden afectar a la salud del trabajador a nivel físico, psíquico, emocional y social. Los daños de origen psicosocial, por tanto, serian esas consecuencias negativas. Por ejemplo, la exposición a situaciones de estrés, (que es un tipo de riesgo psicosocial) puede generar trastornos gástricos, dolor de cabeza, trastornos musco esqueléticos, insomnio, ansiedad, depresión, alteraciones del sistema inmunitario, conductas adictivas o conflictividad laboral; de tal forma que la depresión, la ansiedad, o el insomnio, si tiene un origen laboral, no deberían considerarse como riesgos psicosociales sino las consecuencias de estar expuesto a dichos riesgos” (Calda, 2018), entonces nace una interrogante hay trabajadores que se pueden ver más afectado que otros, y aunque parezca poco probable es así como se menciona en este artículo “Los factores psicosociales se determinan por la desigualdad en la exposición; se ha demostrado que los trabajadores que realizan tareas de ejecución tienen exposiciones psicosociales más desfavorables para la salud que quienes realizan tareas de diseño o de planificación. Además, se debe tener en cuenta que las mujeres tienen peores condiciones de trabajo en la mayoría de casos” (Rojas, 2018) . Pero para que una empresa entienda donde pueden estar estos factores es importante realizar una adecuada clasificación de estas por lo que en la siguiente cita se da una adecuada manera de clasificarlos” los factores Psico siales pueden ser motivados por:

- Las características del puesto de trabajo: esto se relaciona con iniciativa/autonomía, ritmos de trabajo, monotonía/repetitividad, Nivel de calificación exigido y nivel de responsabilidad.
- La organización del Trabajo: Estos están relacionados con Estructura de la organización (comunicación, estilo de mando, asignación de tareas), organización del tiempo (Jornadas de trabajo, descansos, horas de trabajo) y características de la empresa (Actividad, localización, morfología, dimensiones).
- Características personales: esto se relaciona con características individuales (personalidad, edad, motivación, formación, actitudes) y Factores extralaborales

(factor socioeconómico, vida familiar, entorno social, ocio, tiempo libre)” (Cortés, 2007). En esta característica surge una interrogante es realmente influyen el sector social en los riesgos psicosociales de una organización pues la investigadora Katia Bones concluye que “El análisis de los factores de riesgo psicosocial, según clase social, pueden ser utilizados como herramientas en el momento de plantear intervenciones, e incluso, legislaciones laborales con la intención de disminuir, los riesgos psicosociales en el trabajo en las diferentes clases sociales, lo que podría ayudar a disminuir las desigualdades en salud entre clases sociales y entre hombres y mujeres trabajadores” (Rocha, 2014).

Cuál es el paso seguir una vez identificados los riesgos psicosociales y cuando identifiquemos los factores de riesgos como podemos analizar en qué nivel afectan la organización pues “Actualmente han aparecido distintos medios para el análisis y valoración del riesgo, destacando entre ellos la comunicación de los riesgos, los cuestionarios y los métodos cualitativos y cuantitativos de análisis.

Asimismo, se utilizan métodos de observación sistemática para identificar los posibles riesgos como: Análisis de peligro y modos de operación, El nivel ergonómico de estrés y aplicación de baterías” (Boada-Grau, 2012). Es importante que las organizaciones efectúen una adecuada gestión de este riesgo psicosocial y que no sea visto como un gasto, ya que esta problemática puede afectar los resultados buscados por la organización este ve respaldado por el siguiente artículo “La intervención de riesgos psicosociales en las organizaciones se ciñe bajo los mismos principios de gestión de cualquier otro importante aspecto laboral, principios como la implicación de la dirección, enfoque global, participación, gestión eficaz y coordinación de actividades son de fundamental base, lo cual, a su vez, determina los indicadores de resultados” (Faúndez, 2016), hoy en día con la actualización de todos los aspectos las organizaciones no deben acostumbrarse a los riesgos psicosociales que conocen hasta ahora por que estos también irán actualizando y este se corrobora con la siguiente cita “El Estudio de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo sobre los riesgos psicosociales emergentes, estableció una lista de 42 riesgos psicosociales. Gran parte de estos nuevos riesgos psicosociales están causados por un doble fenómeno: la expansión del sector terciario de la producción, el sector de servicios, y el proceso de la

globalización actual en sus múltiples facetas, una de las cuales es la del mercado de trabajo. Ambos procesos están estrechamente asociados” (Jiménez., 2011)

Marco Conceptual

- **Accidente de trabajo:** es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.
- Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.
- Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.
- También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.
- De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión
- **Riesgo Psicosocial:** son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea o incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. En la actualidad, los riesgos psicosociales son una de las principales causas de enfermedades y de accidentes laborales
- **Factores de riesgo:** es toda circunstancia o situación que aumenta las probabilidades de una persona de contraer una [enfermedad](#) o cualquier otro problema de salud. Los

factores de riesgo implican que las personas afectadas por dicho factor de riesgo, presentan un [riesgo sanitario](#) mayor al de las personas sin este factor.

- **Factor de riesgo psicosocial:** Conjunto de exigencias y características del trabajo, del ambiente laboral y de la organización, que al interaccionar con las capacidades, situación personal, expectativas, cultura, actitudes y necesidades del trabajador pueden incidir negativamente en su salud. (Qfuitec, 2015)
- **Accidentalidad:** hace referencia al número de accidentes calificados, la tasa de mortalidad corresponde al número de muertes por accidente y enfermedad calificados de origen laboral, y la tasa de enfermedad laboral corresponde al número de enfermedades calificadas como de origen laboral, todas con respecto a la población afiliada y en un período determinado.
- **Organización:** son estructuras administrativas y sistemas administrativos creadas para lograr metas u objetivos con apoyo de los propios seres humanos, y/o con apoyo del talento humano o de otras características similares. Son una entidad social que permiten la asociación de personas que interactúan entre sí para contribuir mediante sus experiencias y relaciones al logro de objetivos y metas determinadas.
- **Acoso laboral:** Hace referencia al hostigamiento psicológico que se da en el ámbito laboral producido por las conductas hostiles, dirigidas de maneras sistemática por uno o varios trabajadores contra otro (víctima), con una frecuencia de al menos una vez a la semana y durante un tiempo prolongado de más de seis meses. (Qfuitec, 2015)
- **Agotamiento emocional:** Hace referencia a la disminución y pérdida de recursos emocionales, al sentimiento de estar emocionalmente agotado y exhausto, junto a la sensación de que no se tiene nada que ofrecer psicológicamente a los demás debido al trabajo que se realiza. (Qfuitec, 2015)
- **A motivación laboral:** Tiene su origen en el sistema para la promoción del trabajador en su carrera profesional y en la competencia de la organización y dirección de la empresa. El trabajador suele atravesar tres fases: en la primera predomina la ilusión por

la actividad laboral, en la segunda el desánimo con el trabajo, y en la tercera fase, Ae-054/2015- información y sensibilización sobre los riesgos psicosociales en el sector del ocio educativo y animación socio cultural para el fortalecimiento de la implicación de empresarios y trabajadores aparece la triada: a motivación laboral, falta de compromiso con el trabajo e insatisfacción laboral, aunque también es frecuente que se vea alterado el autoconcepto y el locus de control del trabajador. (Qfuitec, 2015)

- **Carga mental:** Conjunto de toda la actividad mental y esfuerzo intelectual a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral para desarrollar el trabajo. (Qfuitec, 2015)
- **Carga de trabajo:** Conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se obligado el trabajador durante su jornada laboral. (Qfuitec, 2015)
- **Clima organizacional:** Es el conjunto de características de la organización, desde el punto de vista que los trabajadores tienen de los factores y estructuras del sistema organizacional de la empresa. (Qfuitec, 2015)
- **Comunicación en el trabajo:** Se refiere a la comunicación de los trabajadores dentro de la actividad laboral, y puede ser: comunicación formal, aquella establecida por la organización. Sirve para orientar los comportamientos hacia los principios, las normas y las metas de la organización y comunicación informal, que surge en virtud de los intereses comunes entre las personas que se desempeñan en la organización. (Qfuitec, 2015)
- **Conflicto de rol:** Se produce cuando hay demandas, exigencias que son entre sí incongruentes o incompatibles para realizar el trabajo por expectativas divergentes dentro de la propia organización, por incompatibilidad temporal, por conflictos con el propio sistema de valores y creencias o por conflicto entre los distintos roles individuales. (Qfuitec, 2015)

- **Empatía:** Es la capacidad de una persona de vivenciar la manera en que siente otra persona y de compartir sus sentimientos, lo cual puede llevar a una mejor comprensión de su comportamiento o de su forma de tomar decisiones. (Qfuitec, 2015)
- **Estilo de mando:** Hace referencia a la forma de dirección y liderazgo de una organización. Influye en el clima laboral y en las relaciones entre los trabajadores y entre éstos y los jefes. Puede ser: autocrático, democrático, laissez faire (dejar hacer) y paternalista. (Qfuitec, 2015)
- **Estrés laboral:** Surge cuando las demandas del trabajo son altas, y al mismo tiempo, la capacidad de control de las mismas es baja. Y también se produce cuando existe un desequilibrio entre el alto esfuerzo (demandas, obligaciones, etc.) y la baja recompensa (sueldo, estima, etc.). (Qfuitec, 2015)
- **Ritmo de trabajo:** Es el tiempo normal requerido para la realización del trabajo. Los factores más significativos que pueden determinar el ritmo laboral en un puesto son: trabajar con plazos ajustados, exigencia de rapidez en las tareas, recuperación de retrasos, velocidad automática de una máquina, competitividad entre compañeros, normas de producción, cantidad de trabajo a realizar, control jerárquico directo con presiones de tiempo, etc. (Qfuitec, 2015)
- **Síndrome de burnout:** Se ha conceptualizado como un agotamiento físico y mental y se caracteriza por tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo. Se da específicamente en aquellas profesiones que mantienen un contacto directo y constante con personas que son beneficiarias del propio trabajo (docentes, sanitarios, trabajadores sociales, etc.). (Qfuitec, 2015)
- **Sobrecarga laboral:** Se produce cuando la cantidad de trabajo (sobrecarga cuantitativa) y cuando la complejidad de la tarea o altas demandas intelectuales (sobrecarga cualitativa) son excesivas y están por encima de la capacidad del trabajador para responder a esa tarea. (Qfuitec, 2015)

- **Salud Mental:** Está relacionada con la promoción del bienestar, la prevención de trastornos mentales y el tratamiento y rehabilitación de las personas afectadas por dichos trastornos.

Marco Legal

La empresa tiene una variedad de requisitos los cuales debe cumplir

Obligatoria Opcional	Tipo de Norma	# de la Norma	Año	Explicación
Obligatorio	Decreto	1072	2015	Esta normativa tiene relación con la tesis debido que esta es la que asegura la que todas las organizaciones realicen un gestión adecuado de todos sus riesgos.
Obligatorio	Resolución	1111	2017	La relación de esta normativa con la tesis es la conexión directa que tiene con el decreto 1072, ya que esta resolución dicta los estándares mínimos de cumplimiento del SG-SST
Obligatorio	Resolución	2646	2008	Se relaciona con la tesis ya que esta es la que reglamenta las disposiciones para definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicolaboral en el trabajo
Obligatorio	Ley	9	1979	Por la cual se dictan Medidas Sanitarias y en su Título III hace referencia a estas en Materia de la Salud Ocupacional”. Esta se creó con el fin de asegurar el bienestar del trabajador, expone las obligaciones del empleado y las obligaciones del empleador en las cuales se hace importante señalar que este debe generar al trabajador, ambientes saludables para que las actividades que desarrolle no atenten contra su integralidad,

Obligatorio	Ley	1562	2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional"
Obligatorio	Decreto	614	1984	por la cual se determinan “ las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país ”. Fija las bases para la creación de un plan Nacional uniforme en el que tanto las entidades públicas como privadas, tomen medidas en el mejoramiento y control del entorno laboral, para prevenir accidentes y enfermedades asociadas al trabajo y explique al individuo los riesgos a los que está expuesto como sus consecuencias
Obligatorio	Resolución	1016	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 ”. Establece que el programa de Salud Ocupacional es el encargado de realizar la planificación, dar cumplimiento y verificar que todas las actividades en pro del bienestar del trabajador sean cumplidas
Obligatorio	Decreto	1295	1994	Se hace mención de este por la importancia como historia normativa en el cual se determinó “ la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales ” En el cual se define al sistema como un grupo de normas, leyes, entidades públicas y privadas que deben velar por la promoción, prevención de la salud, la seguridad en los entornos laborales y la rehabilitación del individuo en caso de tener algún accidente o enfermedad derivada de su ocupación y de los riesgos físicos, químicos,

				biomecánicas, biológicos, psicosociales que ponga la empresa.
Obligatorio	Resolución	00156	2005	Por la cual “ se adopta los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional ” y se dictan otras disposiciones. Da la importancia al reporte del accidente de trabajo y a las obligaciones que tiene el empleador en notificar los accidentes que le ocurran a sus trabajadores a la administradoras de riesgos profesionales,
Obligatorio	Resolución	1401	2007	Por la cual “se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo” Se determinan las directrices obligatorias para que se investiguen todos los incidentes y accidentes producidos por el trabajo con el propósito de establecer las circunstancias y las causas que lo produjeron de tal manera tomar las medidas preventivas necesarias para impedir que se vuelvan a presentar

Tabla 1, Marco legal

MARCO METODOLÓGICO

Tipo de Investigación.

Para este proyecto se utilizó un tipo de investigación descriptiva, puesto al conjunto de observaciones que se obtuvieron tanto cuantitativamente como cualitativamente; adicionalmente, se empleó, porque se llevó a cabo la recolección de datos, proporcionando una importante y necesaria información para la organización.

Del mismo modo, se tuvieron en observación cada una de las variables trabajadas, realizando así una caracterización de los factores psicosociales con cada uno de sus aspectos intralaborales, extralaborales e individuales, obteniendo como resultado un alcance no experimental debido a que los resultados se toman en un solo momento.

Población

El estudio de este proyecto está enfocado los trabajadores de Tecnioriente Well Services And Generation SAS de la ciudad de Arauca

Muestra

Para el proyecto se definió una muestra significativa teniendo en cuenta la cantidad total de los trabajadores de la organización de la operación de Arauca y la población objetivo.

Niveles de Cargo	N Personas	Porcentaje
Mandos Altos (Gerentes, Coordinadores)	16	5%
Mandos Medios (Supervisores, Asistentes de supervisión)	72	23%
Operativos (Soldadores, Ayudantes de Soldadura, Obreros, Obreros Calificados, Aparejadores, Mecánicos, Conductores, Operadores)	228	72%
Total	316	100%

Tabla 2, Análisis de la muestra a estudiar.

Como se puede evidenciar en el cuadro anterior la herramienta piensa aplicarse al 72% de la población.

Instrumentos

Como herramientas de medición para esta investigación se hará uso del instrumento elaborado por la Universidad Javeriana y aprobada por el estado colombiano en la resolución 2404 del 2019. Esta herramienta es la más viable para este proyecto debido a que tiene cuestionarios que permiten analizar los factores fisiológicos, comportamiento social, intelectuales y laborales y psicoemocionales. La segunda es una encuesta desarrollada para evaluar la percepción de los trabajadores en cuanto a la relación de los riesgos psicocoles en los accidentes de la empresa.

Procedimiento de Ejecución

Para la ejecución de este proyecto de una forma organizada se decidió realizar por 4 etapas:

Etapas 1

En esta etapa se pretende realizar un análisis de los accidentes ocurrido durante el año 2019, por lo que se buscara realizar una caracterización de estos por lo que se elaboró la siguiente matriz:

It	Fecha	Lugar	Evento	Heridos	Partes Afectadas	Causas Inmediatas	Causas Básicas
	23-01-19	Vía Caño limón	Accidente vehiculas del bus de la empresa	12	Pies, Manos, Cabezas	<ul style="list-style-type: none"> Baja percepción a señales de Riesgos. 	<ul style="list-style-type: none"> Acto subestandar no especificado en otra parte Riesgos Públicos.
	28-01-19	Taller de PF4	Golpeen en dedo Izquierdo al instalar una varilla	1	Dedo anular de la mano derecha	<ul style="list-style-type: none"> Falta de conocimiento y Supervisión 	<ul style="list-style-type: none"> Uso inapropiado de las manos o partes del cuerpo

						liderazgo deficientes	
	09-04-19	Taller de PF4	Golpe en hombro al quedar suspendido por caída en alturas	1	Hombro derecho	Tensión física o fisiológica Herramientas y equipos inadecuados	Métodos o procedimientos peligrosos. Uso inadecuado del equipo.
	28-04-19	Taller de PF4	Atrapamiento de dedo al instalar balde de una retroexcavadora	1	Dedo Índice Derecho	Falta de conocimiento. Supervisión y liderazgo deficientes	Uso inapropiado de las manos o partes del cuerpo.
	16-05-19	Vía Caño Limón	Golpe en rodilla por atrapamiento de la pierna y caída de objeto.	1	Rodilla Derecha	Ingeniería Inadecuada	Falta de atención a las condiciones del piso o las vecindades Riesgos ambientales en trabajos exteriores, distintos a los otros riesgos públicos
	27-06-19	Taller de PF4	Herida en dedo por atrapamiento con objeto de acero	1	Dedo Corazón de mano izquierda	Capacidad mental/psicológica inadecuada Ingeniería Humana	Uso inapropiado de las manos o partes del cuerpo. Riesgo de colocación o emplazamiento (materiales, equipos, etc.; exceptuando las personas)
	28-06-19	Taller de PF4	Machucón en dedo pulgar por majeo de herramientas manuales	1	Dedo pulgar mano izquierda	Herramientas y equipos inadecuados	Uso inadecuado del equipo Riesgos ambientales no especificados en otra parte
	19-Jul-19	Taller de PF4	Golpe en dedo pulgar con tubo usado para mala practica	1	Dedo pulgar de mano izquierda	Capacidad mental/psicológica inadecuada Herramientas y equipos inadecuados	Adoptar una posición insegura. Riesgo de colocación o emplazamiento (materiales, equipos, etc.; exceptuando las personas)
0	22-Ago-19	Taller de PF4	Herida en ceja por contacto con tubo	1	Ceja Derecha	Capacidad mental/psicológica inadecuada Herramientas y equipos inadecuados	Riesgo de colocación o emplazamiento (materiales, equipos, etc.; exceptuando las personas)
	23-Sep-19	Taller de	Incrustación en ojo	1	Ojo	Falta de Juicio	Omitir el uso de

1		PF4	por devastado de pieza		Derecho	Evaluación deficiente de la condición conveniente para operar	equipo de protección personal disponible. Carencia del equipo de protección personal necesario
2	24-Oct-19	Caño Limón PF2	Contusión en parpado y pierna por latigazo con cadena de una diferencial	1	Múltiples Partes	<ul style="list-style-type: none"> Se utiliza diferencial de 2 TON como herramienta para lograr ajustar la cascota de 20'' en el tubo 24''. 	<ul style="list-style-type: none"> Lista de Chequeo: No usados / No seguidos – Falta de Lista de Chequeo Dirección del trabajo: Supervisión durante el trabajo / Trabajo en equipo NM
3	21-Nov-19	Caño Limón PF1	Dolor lumbar por manipulación de Carga.	1	Espalda	Trabajador realiza posturas inadecuadas o incómodas a levantar un objeto pesado.	<ul style="list-style-type: none"> Ingeniería Humana Interface Hombre-Maquina
4	27-Nov-19	Taller de PF4	Herida en dedo Pulgar	1	Dedo pulgar Derecho	<ul style="list-style-type: none"> Falta de juicio Evaluación deficiente de las necesidades y los riesgos. 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de atención a las condiciones del piso o las vecindades. Ubicarse a la altura y dirección posible de la Herramienta. Métodos o procedimientos peligrosos, no especificados en otra parte.

Tabla 3, Análisis de Accidentalidad de Tecnioriente 2019

Con esta información se pretende identificar las causas en común que están llevando a la materialización de los accidentes y se evaluará posteriormente si estas tienen alguna relación con los riesgos Psicosociales.

Etapa 2

En esta etapa se buscarían aplicar una batería de riesgo psicosocial para determinar la descripción de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y estrés laboral, para esto se aplicaría la batería de la universidad javeriana la cual contiene los siguientes libros de evaluación:

- Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral
- Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral,
- Cuestionario para la Evaluación de Estrés y Ficha de Datos Generales.

Una vez ejecutado las encuestas se procedería a buscar los factores de riesgo psicosocial presente en los trabajadores operativos; para el logro de este propósito, se obtendrá la ayuda de la psicóloga de la empresa suministrada por la ARL, la cual apoyará el análisis de las baterías para así establecer los factores de riesgo psicosocial más presentes.

Etapa 3

En esta etapa se buscará conocer la percepción de los trabajadores en cuanto la influencia del riesgo psicosocial en la materialización de accidentes en la empresa, y así mismo establecer la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial identificados mediante la aplicación de la batería de riesgo de la etapa anterior y el aumento de la accidentalidad. Para cumplir con esta etapa se diseñó una herramienta (Encuesta) que ayude con los dos fines que se buscan, por lo que se tendrá que aplicar la herramienta desarrollada a la misma muestra para poder dar solución a esta etapa.

Etapa 4

En esta etapa se buscaría analizar los resultados, para generar conclusiones y recomendaciones. Los resultados serán presentados a través de tres sub-fases: la descriptiva, la interpretativa y construcción de sentido.

La primera de ellas corresponde a la descripción que se realiza a partir de los resultados de cada una de los dominios y sus correspondientes relaciones con la accidentalidad, la segunda interpretativa consiste en el procedimiento para la interpretación de datos obtenidos en la calificación de los cuestionarios de la batería de riesgo psicosocial, y lo manifestado en el marco teórico con el fin de sustentar el interés de esta investigación.

Por último, la tercera de las sub-fases es la construcción de sentido, aquí se aporta un nuevo análisis reflexivo y direccionado a los hallazgos de los dos momentos anteriores y se postulan los nuevos retos que tiene la alta dirección de la organización.

RESULTADOS.

De acuerdo a la gestión del riesgo psicosocial, algunos de los factores que podrían relacionarse con la accidentalidad que presenta la organización, se enmarcan de la siguiente forma:

- Por contenido del trabajo; se puede referir a la monotonía, la cual genera un exceso de confianza, donde el trabajador asume que su nivel de experiencia no permiten que se pueda presentar una fatalidad; en muchas ocasiones se observan estos comportamientos o procedimientos, donde se expresan coloquialmente “siempre lo hemos hecho de esta manera”; asumiendo que no se exponen a ningún peligro o riesgo y de esta forma no se establecen controles para la maniobra de actividades ciertamente críticas.
- Por carga y ritmo laboral; englobando una carga excesiva de trabajo o alguna presión de sus altos mandos; en los cuales sienten la necesidad de reducir tiempos sin pensar en la desviación de procedimientos que se cometen al decidir realizar esta acción.
- Por cultura organizacional; haciendo una clara referencia, a la comunicación entre el equipo de trabajo; como ya es cierto, si no se trabaja en equipo no se logra llegar a la misma meta, este es uno de los factores que más falla en cada uno de los frentes de trabajo que se manejan en la organización y por los cuales se han presentado una cantidad considerable de accidentes; teniendo como razón la no escucha en la opinión del compañero.
- Interacción casa-trabajo; como ya es costumbre, no se sabe separar los problemas domésticos de los laborales, generando no solo accidentes en su lugar de trabajo, sino también en el hogar familiar; es de completa obligación reportar su estado de ánimo

para el desarrollo de las actividades programadas, esto ayuda en la mitigación de posibles eventos que podrían ser materializados.

La interpretación de los datos arrojados por la batería y la investigación de los accidentes, se realiza mediante gráficas donde se muestra de una manera cuantitativa los niveles en los que se encuentra el personal de la empresa; para la cual si se presentan riesgos psicolaborales elevados o que simplemente superen el indicador expuesto por el programa, se empezarán a implementar planes de acción, mediante el apoyo de un profesional en psicología, proporcionado directamente por la ARL, haciendo énfasis profundo en la importancia que es la identificación y mejora de este riesgo, para la vida de cada uno de los colaboradores.

Los trabajadores deberán ser conscientes de las consecuencias que se conllevan a la hora de tener desviaciones en la implementación de los procedimientos que se encuentran establecidos por la empresa, debido a que, por las fatalidades que puedan presentarse, deberán asumir una serie de responsabilidades por el incumplimiento de los pasos que se tienen.

Adicional a ello, se les recuerda el apoyo que le brinda la alta gerencia, en referencia a los problemas que puedan presentar externos al trabajo; su apoyo se dará, si se evidencia la seriedad del caso presentado, todo con el fin de mejorar la calidad de vida y el cuidado que debe tener cada uno; desahogarse con alguien es una forma sana de mejorar su estado de ánimo, evitando comportamientos inseguros que pueda llegar a cometer por distracciones ajenas a la labor.

BIBLIOGRAFÍA

- Benavides, F. G. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. [Investigativo].
- CASTILLO, Y. T. (2016). *factores de riesgo psicosocial y su relación con la accidentalidad laboral en el personal asistencial de odontología y urgencias de una empresa social del estado (e.s.e.) del valle del cauca*. Universidad de Santiago de Cali.
- García, R. F. (2013). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*: Editorial Club Universitario.
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29, 237-241.
- Gómez Rojas, P., Hernández Guerrero, J., & Méndez Campos, M. D. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 9-16.
- Jaramillo, A. L. C. (2014). *Factores de riesgo psicosocial y accidentalidad laboral en una unidad quirúrgica de la ciudad de Cali 2012*. Universidad de Cali.
- Marín, L. A. S. (2016). *asociación entre el comportamiento de los factores de riesgo psicosocial, el nivel de estrés y los factores protectores de los empleados de las tiendas de una empresa colombiana de retail*. Universidad EAFIT.
- Peiró, J. M. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas psychologica*, 3(2), 179-186.
- Saldarriaga, A. E. (2015). *Cronología de la normatividad de los factores de riesgo psicosocial laboral en Colombia*. Universidad CES.
- ABELLO, A., & LOZANO, D. (2013). *FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL*. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/flexpaper/handle/10336/4693/AbelloBolivar-AngelaJohanna-2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CHARRIA, V., SARSOSA, K., & ARENAS, F. (2011). *Factores de Riesgo Psicosocial Laboral: Métodos e Instrumentos de evaluación*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>
- Espinoza, E. (SEPTIEMBRE de 2017). *La Hipotesis en la Investigación*. Obtenido de <http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/1197/html>
- GIRALDO. (ENERO de 2013). *MARCO METODOLOGICO*. Obtenido de <https://bianneygiraldo77.wordpress.com/category/capitulo-iii/>

NARANJO, D. L. (2011). *ESTRES LABORAL Y SUS FACTORES DE RIESGO*

PSICOSOCIAL. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677229>

OIT. (FEBRERO de 2019). *RIESGO PSICOSOCIAL*. Obtenido de

<https://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx>

VALENCIA, U. D. (2014). *RIESGOS PSICOSOCIALES*. Obtenido de

<https://www.uv.es/uvweb/servicio-prevencion-medio-ambiente/es/salud-prevencion/unidades/unidad-ergonomia-psicosociologia-aplicada/psicosociologia/riesgos-psicosociales-1285946793511.html>

ANEXOS

Anexo 1, Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales Intralaboral

Formato b

Fecha de aplicación:
dd mm aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

**CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL INTRALABORAL**

FORMA B



Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá



CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B

INSTRUCCIONES

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

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

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

Ejemplo

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

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Gracias por su colaboración.



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

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



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

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

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

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

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

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



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
26	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
28	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
45	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
48	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					
59	Siento que puedo confiar en mi jefe					
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					



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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
85	Mi trabajo en la empresa es estable					
86	El trabajo que hago me hace sentir bien					
87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
88	Hablo bien de la empresa con otras personas					



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

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

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

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



CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **vida familiar y personal**.

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Es muy importante que usted responda a todas las preguntas y en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y conteste señalando con una "X" en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi vivienda es cómoda	X		 		
	↑ Respuesta definitiva		↑ Respuesta equivocada		

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, el tiempo aproximado que usted requiere para contestar todas las preguntas es de 10 minutos.

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



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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

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

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o " no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

Anexo 4, Ficha de Datos Generales



Fecha de aplicación:
dd mm aaaa

Número de identificación del respondiente (ID):

FICHA DE DATOS GENERALES

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

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escribala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

2. Sexo:

Masculino	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input type="checkbox"/>

3. Año de nacimiento:

4. Estado civil:

Soltero (a)	<input type="checkbox"/>
Casado (a)	<input type="checkbox"/>
Unión libre	<input type="checkbox"/>
Separado (a)	<input type="checkbox"/>
Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>
Viudo (a)	<input type="checkbox"/>
Sacerdote / Monja	<input type="checkbox"/>



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

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

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

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

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

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



11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Temporal de menos de 1 año	<input type="checkbox"/>
Temporal de 1 año o más	<input type="checkbox"/>
Término indefinido	<input type="checkbox"/>
Cooperado (cooperativa)	<input type="checkbox"/>
Prestación de servicios	<input type="checkbox"/>
No sé	<input type="checkbox"/>

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

_____ horas de trabajo al día

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

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	<input type="checkbox"/>
Una parte fija y otra variable	<input type="checkbox"/>
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	<input type="checkbox"/>

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 5, Encuesta de Investigación de Influencia de factores psicosociales en la materialización de accidentes



Encuesta de Investigación de Influencia de factores psicosociales en la materialización de accidentes.

Nombre _____

Cargo _____

Empresa: _____

Edad: _____

Quiero agradecer su participación en esta encuesta, esta herramienta está diseñada para fines investigativos y académicos, con el que se pretende resolver la incógnita de que tan influyente pueden ser los factores psicosociales en la materialización de un accidente, por lo que se requiere que sea totalmente honesto al momento de desarrollar el ejercicio.

La ejecución de esta herramienta es sencilla consta en resolver cada cuestionamiento uno a la vez, cada pregunta es de selección de múltiple por lo que cuando se elija una opción de respuesta esta debe ser marcada en el numeral con una **X**, abran algunas preguntas que serán de selección múltiple y otras que tendrán que ser organizadas según su criterio, esta tipo de preguntas serán identificadas en el enunciado de la pregunta por lo que es vital que cada pregunta sea leída completamente.

Por favor una vez termine devuelva el documento al responsable de la aplicación de esta herramienta.

De las preguntas de la 1 a la 5 se evaluara el nivel de control de los riesgos psicosociales que tiene la organización.

1º Cuanto tiempo en promedio lleva trabajando con la organización.

- a) 0 a 3 años
- b) 4 a 6 años
- c) 7 a 10 años
- d) Mas de 10 años

2º Esta pregunta debe darle orden a las respuesta ubicando un numeral 1 al 5 donde 1 es la mas relevante y 4 la menos relevante.

Cual de estos peligros psicosociales son mas presentes en su entorno laboral:

- a) Presión de Jefe inmediato ()
- b) Poco tiempo para los trabajo ()
- c) Sobre carga laboral. ()
- d) Ordenes confusas ()
- e) Abuso por los compañeros o jefes()

3º Esta pregunta es de selección múltiple, en su entorno laboral cuál de los siguientes riesgos psicosociales es posible que se materialice:

- a) Desmayos por exceso de trabajo.
- b) Golpes o heridas por órdenes confusa
- c) Accidentes por abuso de compañeros o falta de tiempo para realizar los trabajos.
- d) Trastornos emocionales y desmotivación por abuso de jefe inmediato.

4º La empresa realiza controles sobre los riesgos psicosociales.

- a) Si
- b) No

5º La empresa tiene mecanismo para identificar la disposición de los trabajadores para laborar antes de los trabajos

- a) Si
- b) No



Encuesta de Investigación de Influencia de factores psicosociales en la materialización de accidentes.

De las preguntas de la 6 a la 14 se evaluarán la participación de factores riesgos psicosociales en accidentes, en el caso de que no haya sufrido accidentes o incidentes solo responda la pregunta 6 y entregue el documento.

6° En el tiempo que lleva laborando en la organización cuantos Incidentes (accidentes o cuasi accidentes) ha tenido.

- a) 0 Incidentes
- b) 1 Incidentes
- c) 2 Incidentes
- d) Mas de 2 Incidentes

7° El día del incidente(s) las ordenes transmitidas por su superior fueron.

- a) Claras
- b) Poco Claras
- c) Confusas
- d) Muy confusas

8° Esta pregunta es de selección múltiple. Si sufrió un incidente(s), recuerda haber evaluar estos factores psicosociales antes de laborar.

- a) Estado de animo
- b) Instrucciones claras
- c) Estado de ánimo del grupo de trabajo
- d) Cantidad de trabajo y tiempo.

9° Cuando sufrió el incidente(s) recuerda usted si estaba siendo presionado por su jefe para terminar el trabajo rápido

- a) Si
- b) No
- c) No recuerda

10° Cuando usted sufrió el incidente(s) recuerda que recibió órdenes claras y concisas sobre lo que debía hacer por parte de su superior.

- a) Si
- b) No

c) No recuerdo

11° Cuando usted sufrió el incidente(s) recuerda si tenia mucho trabajo asignado por parte de su superior.

- a) Si
- b) No
- c) No recuerdo

12° Cuando usted sufrió el incidente(s) recuerda si sus compañeros si los estaban apoyando adecuadamente en el cumplimiento de los trabajos.

- a) Si
- b) No
- c) No recuerdo

13° Esta pregunta es de selección múltiple. una vez sufrido el incidente que recuerda haber recibido primero por parte de sus superiores.

- a) Regaños
- b) Burlas
- c) Primeros auxilios
- d) Retroalimentación

14° Una vez reintegrado después del incidente percibió alguno de los siguientes factores.

- a) Presión de parte del jefe inmediato por error a un error
- b) Presión y burlas de los compañeros por lo sucedido
- c) Presión por la organización a que puede perder su cargo por lo sucedido.
- d) Ninguna de las anteriores

Firma del participante



Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada "Influencia de los Factores Psicolaborales en los Niveles de Accidentalidad de la Organización Tecnioriente Well Services And Generation SAS", autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma

Nombre Jairo Andres Mosquera Castañeda
CC. 1.094.932.062 de Armenia - Quindío