

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN -RAI-

IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORALES Y EXTRALABORALES, PRESENTES EN LA EMPRESA TALENTUM TEMPORAL S.A.S.*

*CABRERA, Yefrail; CÁRDENAS, Luis; CHÁVEZ, Deccy; LUGO, Lyna; ORTIZ, Sandra ***

PALABRAS CLAVE

Riesgo psicosocial, auxiliares, administrativos, dominio, dimensiones intralaborales y extralaborales.

DESCRIPCIÓN

La investigación tuvo como objetivo identificar y evaluar los factores de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales presentes en la empresa Talentum Temporal S.A. Se seleccionó una muestra poblacional de 63 colaboradores 53 tipo A (Administrativos) y 10 tipo B (Auxiliares), se realizó una descripción sociodemográfica a través de un cuestionario estructurado y posteriormente se aplicó la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales diseñada por el Ministerio de la Protección Social en conjunto con la Pontificia Universidad Javeriana, con el fin de conocer los niveles de riesgo en que se encuentran los colaboradores de Talentum. Con el análisis de los resultados se encontró que los factores de riesgo más relevantes con niveles de riesgo alto y muy alto en el entorno intralaboral para todo el personal evaluado se concentran en el liderazgo y relación sociales en el trabajo, recompensa y control sobre el trabajo. Además, en cuanto a factores de riesgo extralaboral se refiere, las dimensiones críticas para todo el personal son: características de la vivienda y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda con niveles de riesgo alto.

FUENTES

La documentación consultada que sirvió de referencia para el desarrollo de la investigación suman un total de 42 postulaciones distribuidas de la siguiente manera: 39 relacionadas con los factores de riesgo psicosocial donde figuran 9 artículos, 2 libros, 2 videos, 3 normatividades, 1 encuesta nacional, 1 comunicado de prensa y 21 tesis (2 de la universidad de la costa, 1 de la universidad tecnológica de Pereira, 2 de la universidad CES, 1 de la universidad del país vasco, 1 de la universidad Sergio arboleda, 1 de la universidad internacional SEK, 1 de la universidad autónoma de Madrid, 1 de la universidad autónoma de occidente, 3 de la universidad de Manizales, 1 de la universidad cooperativa de Colombia, 1 de la universidad nacional abierta y a distancia, 1 de la universidad EAN, 1 de la corporación universitaria iberoamericana, 1 de la universidad de Medellín, 1 de la universidad de Nariño, 1 de la universidad pontificia bolivariana), sobre el tema de educación se consultó 1 libro, sobre epidemiología social se consultó 1 libro y en cuanto a salud se consultó 1 artículo.

CONTENIDO

Al principio, el desarrollo empresarial no consideraba al trabajador como eslabón fundamental de las actividades organizacionales circunscribiendo los riesgos laborales específicamente a la salud física omitiendo de manera tajante la salud psicosocial del empleado. Esto podría estar referido a una normatividad poco ajustada y con huecos en su estructura organizacional, así como también a la falta de conocimientos acerca de los riesgos

-1-

* Trabajo de Grado presentado como requisito para optar el título de Especialistas en gestión de la seguridad y salud en el trabajo

**Corporación universitaria UNITEC

Especialización en gestión de la seguridad y salud en el trabajo
Sofía Lizarazo De La Ossa; Asesora de investigación.

psicosociales y la relevancia que tienen frente a la salud del trabajador, que de cierta forma no era primordial para la empresa, derogándolos a un segundo plano y centrandolo su atención acerca de la evaluación y mitigación de los riesgos físicos que podrían causar daños visibles de manera inmediata (Cerrato, et al, 2009). Partiendo de lo que menciona la primera encuesta nacional sobre condiciones de salud y trabajo realizada en Colombia en el año 2007, la prevalencia de exposición a agentes de riesgo psicosociales ha aumentado según la percepción de los trabajadores encuestados; estos agentes se constituirían en los más frecuentemente percibidos por los trabajadores, superando incluso a los ergonómicos. También se evidencia que hay una mayor relación entre accidente de trabajo y factores de riesgo psicosocial más que los producidos por la falta de experiencia o de formación, herramientas o maquinarias inadecuadamente protegidas; factores que han sido considerados por los expertos de manera importante. Esta investigación tuvo como propósito conocer los niveles de riesgo extralaboral e intralaboral de los empleados auxiliares y administrativos de la empresa Talentum temporal S.A.S. determinando del mismo modo si los colaboradores gozan de un adecuado bienestar laboral por la ausencia de Factores de Riesgo Psicosocial y si no es el caso determinar que tipo de factores psicosociales son los más críticos en el desarrollo de sus funciones y generan los mas altos niveles de riesgo para el personal. Esta valoración fue desarrollada de manera cuidadosa y se agruparon los dominios con mayores niveles de riesgo lo que permite intervenirlos a través de un plan de mejora y programa de prevención.

METODOLOGÍA

la presente investigación por sus características es de un enfoque cuantitativo, descriptivo, no-experimental de tipo transversal. La información fue recolectada por medio del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial establecidos en la batería diseñada por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana en el 2010, la población objeto de estudio estuvo comprendida por los colaboradores de la empresa

de servicios temporales TALENTUM S.A.S, los cuales se desempeñan como personal administrativo en las áreas de nómina, contratación, servicio al cliente, facturación, contabilidad, selección, seguridad y salud, servicios generales, gerencia y mensajería.

La evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaborales se realizó a 63 trabajadores, quienes voluntariamente dieron su consentimiento para responder los cuestionarios y la ficha de datos demográficos. Esta población se dividió en 53 trabajadores tipo "A" (Administrativos) y 10 trabajadores tipo "B" (Auxiliares); la distribución de la encuesta se realizó por el grado de responsabilidad de los cargos y perfil del cargo.

CONCLUSIONES

Los empleados administrativos y auxiliares se encuentran expuestos a factores de riesgo intralaboral y extralaboral, por lo cual deben emplearse acciones correctivas, de mitigación y planes de promoción y prevención que regulen la exposición a los factores de riesgos y salvaguarden la salud de los empleados.

La recompensa es el factor de riesgo psicosocial a nivel intralaboral con mayor incidencia para las dos categorías de empleados evaluados. Por esta razón debe intervenir con prioridad y especial atención creando motivación permanente y orgullo por pertenecer a la empresa.

Las características de la vivienda y su entorno y el desplazamiento (vivienda-trabajo-vivienda), son los factores de riesgo extralaborales con mayor repercusión en la salud psicosocial de los empleados; lo que requiere de igual manera intervención prioritaria y participación activa de los directivos con el fin de buscar solución a un transporte empresarial que permita un desplazamiento menos traumático del personal que labora en la empresa.

Los auxiliares y operadores perciben mayor nivel de riesgo que los administrativos en el entorno

-2-

* Trabajo de Grado presentado como requisito para optar el título de Especialistas en gestión de la seguridad y salud en el trabajo

**Corporación universitaria UNITEC

Especialización en gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Sofía Lizarazo De La Ossa; Asesora de investigación.

intralaboral, en especial en los dominios liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo y recompensas que presentan niveles de riesgo muy alto a diferencia de los administrativos que tienen nivel de riesgo alto.

Existe también cierta diferencia en la percepción del riesgo, según la dimensión demanda de la jornada de trabajo a nivel intralaboral ya que en los empleados tipo A (Administrativos) se presentan niveles de riesgo bajo a diferencia de los empleados tipo B (Auxiliares y operadores) que consideran que el riesgo es despreciable. En consecuencia, se puede inferir que existe conformidad por parte de la totalidad de los empleados con sus horas laboradas y horarios empleados.

En cuanto a los riesgos intralaborales los administrativos consideran que su relación con los colaboradores es eficiente lo que no implica ningún tipo de riesgo para el desarrollo de sus funciones por lo que se debe mantener una adecuada comunicación entre compañeros de área y organizar jornada de esparcimiento con el fin de fortalecer los vínculos entre colaboradores.

Tanto los administrativos como auxiliares tienen niveles de riesgo medio en la dimensión demanda de carga mental a nivel intralaboral, es deber de la empresa crear un modelo de intervención para la distribución equitativa de las cargas laborales, además de emplear turnos rotativos con el personal encargado del área de análisis y contabilidad.

Es importante elaborar e implementar el Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE), el cual promueve la recopilación de los datos con niveles de riesgo alto y muy alto, a fin de fortalecer un sistema de información que oriente las intervenciones desde la seguridad y salud en el trabajo, en la prevención de enfermedades laborales.

Con base en lo anterior se puede concluir que los dominios con niveles de riesgo alto y muy alto en el entorno intralaboral para todo el personal evaluado se concentran en: el liderazgo y

relaciones sociales en el trabajo, recompensas y control sobre el trabajo. En cuanto a factores de riesgo extralaboral se refiere, los dominios con niveles de riesgo alto para todo el personal son: características de la vivienda y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda. Por estas razones resulta imperante realizar intervenciones inmediatas que permitan favorecer la salud y el bienestar de los empleados de la empresa Talentum temporal S.A.S.

ANEXOS

En el desarrollo de la investigación fue necesario incluir 11 anexos. En primer lugar el consentimiento informado, en segundo lugar, Valoración del riesgo psicosocial intralaboral de la forma (A) según dominios, en tercer lugar, resultados de factores intralaborales (A), cuarto lugar, resultados de factores intralaborales (B), quinto lugar, resultados factores extralaborales A, sexto lugar, resultados factores extralaborales B, séptimo lugar, cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma (A), octavo, Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma (B), noveno, Fichas de datos generales, decimo, Cuestionario de factores extralaborales, y decimo primero, programa de intervención.

**Identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaborales y
extralaborales, presentes en la empresa Talentum Temporal S.A.S**

Deccy Doral Chávez Merchancano

Luis Carlos Cárdenas Vega

Lyna María Lugo Munard

Sandra Patricia Ortiz Arenas

Yefrail Cabrera Ochoa

Corporación Universitaria UNITEC

Especialización en gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Bogotá, 2018

**Identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaborales y
extralaborales, presentes en la empresa Talentum Temporal S.A.S**

Autores

Deccy Doral Chávez Merchancano

Luis Carlos Cárdenas Vega

Lyna María Lugo Munard

Sandra Patricia Ortiz Arenas

Yefrail Cabrera Ochoa

**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar el título de Especialistas
en gestión de la seguridad y salud en el trabajo**

Asesor (a):

Sofia Lizarazo De La Ossa

Corporación Universitaria UNITEC

Especialización en gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Bogotá, 2018

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	1
INTRODUCCIÓN	5
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
1.1. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	9
2. OBJETIVOS	9
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	9
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
3. JUSTIFICACIÓN.....	10
4. MARCO TEÓRICO.....	12
4.1. FACTORES INTRALABORALES.....	16
4.2. CONDICIONES INDIVIDUALES.....	17
4.3. ANTECEDENTES.....	17
4.3.1. Antecedente 1: Factores de riesgo psicosocial laboral, extralaboral e individual en una empresa en el perímetro urbano de Bogotá	18
4.3.2. Antecedente 2: Importancia de la identificación y medición de los factores de riesgo psicosocial en las empresas.	19
4.3.3. Antecedente 3: Identificación de los factores de riesgo psicosociales intralaborales relacionados con el síndrome de burnout en docentes de colegios públicos y privados de Colombia e Hispanoamérica en los últimos 10 años.	20
4.3.4. Antecedente 4: Identificación de los factores de riesgo psicosocial en las unidades académicas - administrativas de la universidad industrial de Santander. ..	21
4.3.5. Antecedente 5: Diagnóstico del riesgo psicosocial, en trabajadores del área de la salud	22
4.4. MARCO CONCEPTUAL.....	24
4.5. MARCO CONTEXTUAL.....	37
5. MARCO METODOLÓGICO	39
5.1. TIPO DE ESTUDIO	39

5.2.	<i>INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....</i>	<i>40</i>
5.3.	<i>POBLACION Y MUESTRA</i>	<i>50</i>
5.4.	<i>HIPOTESIS.....</i>	<i>51</i>
5.5.	<i>PROCEDIMIENTO METODOLOGICO.....</i>	<i>52</i>
5.6.	<i>MATERIALES EMPLEADOS.....</i>	<i>57</i>
6.	RESULTADOS.....	57
6.1.	<i>CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA.....</i>	<i>57</i>
6.2.	<i>RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.....</i>	<i>63</i>
7.	DISCUSIÓN.....	92
8.	CONCLUSIONES.....	100
	REFERENCIAS.....	104
	ANEXOS.....	112

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 FORMAS DEL CUESTIONARIO SEGÚN EL NIVEL OCUPACIONAL DE LOS EMPLEADOS.	41
TABLA 2 DOMINIOS Y DIMENSIONES INTRALABORALES SEGÚN FORMA DE APLICACIÓN (A O B).	42
TABLA 3 NÚMERO DE ÍTEMS POR DIMENSIONES Y DOMINIOS EN LAS FORMAS A Y B.	44
TABLA 4 DIMENSIONES EXTRALABORALES	46
TABLA 5 DEFINICIONES DE LAS DIMENSIONES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES E INDICADORES DE RIESGO.	46
TABLA 6 VARIABLES SOCIO-DEMOGRÁFICAS Y OCUPACIONALES QUE SE INDAGAN CON LA BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES.	49
TABLA 7 CUADRO COMPARATIVO DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA VS POBLACIÓN TOTAL...	50
TABLA 8 INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA	58
TABLA 9 NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO. FORMA (A)	63
TABLA 10 NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO. FORMA (A)	66
TABLA 11 NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL DOMINIO DEMANDAS DE TRABAJO. FORMA (A)	69
TABLA 12 NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL DOMINIO DEMANDAS DE TRABAJO. FORMA (A)	73
TABLA 13 NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO. FORMA (B)	75

TABLA 14 NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL DOMINIO CONTROLES SOBRE EL TRABAJO. FORMA (B)	77
TABLA 15 NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL DOMINIO DEMANDAS DE TRABAJO. FORMA (B).....	79
TABLA 16 NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL DOMINIO RECOMPENSAS. FORMA (B).....	82
TABLA 17 RESULTADOS DE RIESGO PSICOSOCIAL A NIVEL EXTRALABORAL. FORMA (A)	84
TABLA 18 RESULTADOS DE RIESGO PSICOSOCIAL A NIVEL EXTRALABORAL. FORMA (B).....	88

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA TALENTUM TEMPORAL S.A.S	38
---	----

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1. CONSENTIMIENTO INFORMADO	112
ANEXO 2. VALORACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL DE LA FORMA (A) SEGÚN DOMINIOS.	113
ANEXO 3. RESULTADOS DE FACTORES INTRALABORALES (A)	113
ANEXO 4. RESULTADOS DE FACTORES INTRALABORALES (B)	115
ANEXO 5. RESULTADOS FACTORES EXTRALABORALES A.....	117
ANEXO 6. RESULTADOS FACTORES EXTRALABORALES B	117
ANEXO 7. CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA (A).	118
ANEXO 8. CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA (B).	124
ANEXO 9. FICHAS DE DATOS GENERALES.	135
ANEXO 10. CUESTIONARIO DE FACTORES EXTRALABORALES.....	140
ANEXO 11. PROGRAMA DE INTERVENCIÓN.....	145

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo identificar y evaluar los factores de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales presentes en la empresa Talentum Temporal S.A.S, desarrollando una investigación de enfoque cuantitativo, descriptivo, no-experimental de tipo transversal a través de un cuestionario estructurado con el propósito de conocer las condiciones socioeconómicas de la población objeto de estudio, de igual forma se aplicó la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales diseñada por el Ministerio de la Protección Social en conjunto con la Pontificia Universidad Javeriana, con el fin de conocer los niveles de riesgo en que se encuentran los colaboradores de Talentum.

La muestra estuvo conformada por 63 colaboradores 53 administrativos y 10 auxiliares, los datos obtenidos fueron procesados y analizados de manera detalladas según dominios y dimensiones en los aspectos intralaboral y extralaboral para los empleados tipo A (administrativos) y tipo B (Auxiliares), obteniendo como resultados que los factores de riesgo más relevantes con niveles de riesgo alto y muy alto en el entorno intralaboral para todo el personal evaluado se concentran en el liderazgo y relación sociales en el trabajo, recompensa y control sobre el trabajo. Además, en cuanto a factores de riesgo extralaboral se refiere, las dimensiones críticas para todo el personal son: características de la vivienda y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda con niveles de riesgo alto.

Por último, se anexa a la investigación un programa de intervención que describe las acciones mínimas a realizar para mitigar los riesgos y asegurar el buen estado de salud de los empleados.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, auxiliares, administrativos, dominio, dimensiones intralaborales y extralaborales.

Abstract

The objective of the present investigation was to identify and evaluate the psychosocial risk factors intralabor and extra-labor present in the company Talentum Temporal SA, developing a quantitative, descriptive, non-experimental cross-sectional research through a structured questionnaire with the purpose of To know the socio-economic conditions of the population under study, in the same way the battery of instruments for the evaluation of psychosocial risk factors designed by the Ministry of Social Protection in conjunction with the Pontificia Universidad Javeriana was applied, in order to know the levels of risk in which Talentum employees are found.

The sample consisted of 63 administrative collaborators and 10 auxiliary, the data obtained were processed and analyzed in detail according to domains and dimensions in the intralaboral and extra-labor aspects for employees type A (administrative) and type B (Auxiliary), obtaining as results that the most relevant risk factors with high and very high risk levels in the work environment for all the evaluated personnel are concentrated in the leadership and social relation in the work, reward and control over the work. In addition, regarding non-work risk factors, the critical dimensions for all personnel are: housing characteristics and housing-work-housing displacement with high risk levels.

Finally, an intervention program that describes the minimum actions to be taken to mitigate the risks and ensure the good health of the employees is attached to the investigation.

Key words: Psychosocial, auxiliary, administrative, domain, intra-labor and extra-labor dimensions.

INTRODUCCIÓN

Al principio, el desarrollo empresarial no consideraba al trabajador como eslabón fundamental de las actividades organizacionales circunscribiendo los riesgos laborales específicamente a la salud física omitiendo de manera tajante la salud psicosocial del empleado. Esto podría estar referido a una normatividad poco ajustada y con huecos en su estructura organizacional, así como también a la falta de conocimientos acerca de los riesgos psicosociales y la relevancia que tienen frente a la salud del trabajador, que de cierta forma no era primordial para la empresa, derogándolos a un segundo plano y centrando su atención acerca de la evaluación y mitigación de los riesgos físicos que podrían causar daños visibles de manera inmediata [6].

Moreno y Báez (2010) consideran que: “La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema” (p.4) [16]. En los últimos tiempos las empresas han dimensionado al hombre en forma integral, lo que ha llevado a rescatar los aspectos psicológicos involucrados en su desarrollo y la relación que subyace con el medio que le rodea, dando paso a los factores Psicosociales [7].

Los factores psicosociales según el ministerio de la protección social en su resolución 2646 de 2008, “comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la

salud y el desempeño de las personas” (p.3) [14,7]. Es por esto que dichos factores deben ser identificados, evaluados e intervenidos con el fin de mejorar la calidad de vida del empleado y generar desarrollo organizacional eficaz.

Es de resaltar que los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales [10,26,27,28]. Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo. Es por esto que deben desarrollarse programas dirigidos a la identificación, el control e intervención de los riesgos que se presenten en los contextos laborales, así como en la promoción de actividades y programas que propendan por la condición de bienestar en esta población.

Por todo lo anterior, el presente estudio se basa en la Identificación y de los factores de riesgo psicosocial presentes en la empresa Talentum Temporal S.A.S; con una población involucrada de 63 trabajadores, con el fin de conocer y caracterizar las percepciones relacionadas a los riesgos psicosociales que en la actualidad pueden estarse evidenciando. Dichos riesgos serán identificados y evaluados de manera individual en los ambientes intralaborales, y extralaborales, abarcando todos los aspectos relacionados a la salud psicosocial del empleado [1,25].

Los datos se recogerán a través de un cuestionario autoadministrado tras explicar los objetivos de la investigación y solicitar la colaboración voluntaria de los trabajadores.

Por último, se utilizará como instrumento de valoración de los riesgos psicosociales, la batería de evaluación de factores psicosociales diseñada por el ministerio de la protección social, los datos recolectados serán analizados según el nivel de riesgo que genere la puntuación asignada [15].

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los cambios vertiginosos de la sociedad actual, generan propuestas innovadoras que están influenciando a las organizaciones, quienes deben estar preparadas a las adversidades del entorno, para ello dentro de sus estructuras y políticas se deben implementar acciones de mejora continua, enfocados al análisis de los riesgos que están expuestos los trabajadores y por ende velar por la salud de los mismos. El problema que se quiere abordar en esta investigación está relacionado con los cambios organizacionales que se presentan en el ámbito psico –social y los efectos que han tenido en la dinámica de la organización Talentum Temporal S.A.S.

La Organización Mundial de la Salud (2017) considera que:

Más de 300 millones de personas en el mundo padecen depresión y muchas de ellas sufren síntomas de ansiedad esto sumado a un entorno de trabajo adverso puede ocasionar problemas físicos y psíquicos, un consumo nocivo de sustancias y de alcohol, absentismo laboral y pérdidas de productividad (p.1) [17].

Por su parte Peláez, y Cuellar (2014) afirman que.

Los factores de riesgos psicosociales tienen su origen en la organización del trabajo, afectan positivamente o negativamente al individuo por su grado de impacto en las relaciones sociales y las condiciones mentales, pero, paradójicamente, han sido poco considerados a lo largo de los años por empresarios y el mismo estado, que apenas desde el año 1979 legisló al respecto en Colombia (p. 6) [21].

Además, Benavides et al. (2002) Argumenta:

la prevención de los factores de riesgo psicosocial (p. ej., el control sobre el ritmo en el trabajo), al igual que para el resto de factores de riesgo laboral, sean de naturaleza química (como los disolventes) o física (como el ruido), exige dos condiciones: en primer lugar, identificar y medir la dosis, un concepto aplicable a cualquier factor de riesgo, y en segundo lugar, comparar el valor obtenido con un valor de referencia establecido previamente, para finalmente decidir si se debe actuar o no. Sin embargo, esta lógica de la prevención encuentra en la actualidad serias dificultades para su aplicación en el ámbito de los factores de riesgo psicosocial, ya que los procedimientos para identificarlos y medirlos, aunque han mejorado en los últimos años, continúan presentando importantes limitaciones relacionadas con su validez. Además, y más importante aún, no existen valores de referencia claros y estandarizados, como los que ya existen para determinados factores de riesgo químicos o físicos, que faciliten la toma de decisiones en prevención (p. 223) [2].

Por todo lo anterior esta, ya es una problemática implantada por los factores de riesgo psicosocial, que sobresaltan de manera perjudicial a la población trabajadora, los cuales son cada vez mayores; y las consecuencias de los mismos, se manifiestan en la reducción de la calidad de vida del trabajador y el efecto negativo en sus condiciones de salud y bienestar, así mismo, los costos insostenibles que implican para el Sistema General de Seguridad Social de Salud y para la productividad laboral misma, la perdurabilidad empresarial, competitividad y el sostenimiento de las organizaciones [13,4].

1.1. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Qué factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales afectan a los trabajadores de la empresa Talentum Temporal S.A.S, en qué nivel y que medidas de intervención oportuna deben tomarse para eliminar o mitigar estos riesgos?

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

- ✓ Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales presentes en la empresa Talentum Temporal S.A.S.

2.2. Objetivos específicos

- ✓ Identificar los factores de riesgos laborales por medio de un cuestionario autoadministrado.
- ✓ Evaluar los factores de riesgo psicosocial del personal de la empresa Talentum Temporal S.A.S. por medio de la batería de riesgos psicosociales propuesta por el Ministerio de Protección Social.
- ✓ Identificar los dominios que representen mayores niveles de riesgo intralaboral y extralaboral para administrativos y auxiliares.
- ✓ Brindar recomendaciones para minimizar los riesgos de mayor relevancia.

3. JUSTIFICACIÓN

En la organización Talentum Temporal S.A.S. oficina Bogotá y regionales tienen el propósito de dar respuesta a la legislación vigente y a las necesidades de la Empresa, pretende implementar el Programa de Riesgo Psicosocial, teniendo en cuenta las características particulares de la empresa y de su población trabajadora, las condiciones de trabajo y de salud relacionados con los factores de riesgo psicosociales, al igual que facilite la introducción de medidas pertinentes de intervención y control orientadas a disminuir el efecto de tales factores sobre los colaboradores y la empresa.

Londoño. E, (2005), nos dice:

los factores de riesgo psicosocial se expresan a partir de patologías orgánicas, con mecanismos tales como: cognoscitivos, manifestados en disminución de la capacidad de

concentración, memoria, afectivos, ansiedad, depresión, conductuales, consumo excesivo de alcohol, drogas, fisiológicos, aparición de precursores de enfermedades, trastornos orgánicos, trastornos psicológicos. Igualmente, en patologías psicosomáticas y emocionales y alteraciones en el comportamiento, todos estos factores se pueden presentar por: funciones ambiguas, turnos rotativos y nocturnos, horas extras, pautas de descanso insuficientes, tareas repetitivas, monótonas, inestabilidad laboral, relaciones de autoridad rígida y despótica (p.4) [11,3,24].

Numerosos estudios manifiestan que en la actualidad los factores de riesgo psicosocial laboral, constituyen a nivel mundial, la mayor fuente de daño en la salud, en el bienestar y en la productividad empresarial [19,20,8]. En Colombia, estos factores ocupan el segundo lugar de prevalencia en el ámbito de la salud en el ambiente laboral [18,22], debido a esto se plantea realizar la aplicación de una herramienta que nos permite hacer el diagnóstico identificando cuales son esos factores y poder proponer alternativas de solución ante los factores de riesgo en la empresa Talentum Temporal S.A.S.

Basados en investigaciones que afirman que los riesgos laborales psicosociales promueven y encrujecen, las enfermedades laborales y enfermedades comunes, además de la injerencia directa en la productividad empresarial y el desarrollo de las actividades básicas del trabajador [23,5,20,12]. Es de vital importancia identificar, evaluar e intervenir este tipo de elementos ya que en la actualidad la empresa Talentum Temporal S.A.S, no cuenta con un sistema de identificación, valoración, evaluación e intervención oportuna de este tipo de riesgo lo que la hace vulnerable a cualquier evento de este tipo.

4. MARCO TEÓRICO

Para el estudio de la relación entre salud y trabajo, existen diversas posturas. Tal es el caso de la medicina social. Esta corriente “se pregunta cómo el trabajo deteriora la salud bajo determinadas condiciones históricas y como se puede revertir ese deterioro, se interroga sobre cómo el trabajo desgasta al grupo de trabajadores o al trabajador colectivo, como habría que cambiar el proceso de trabajo para impedirlo” (Laurell, 2000:14). En esta concepción, el trabajo no es reducido a un elemento mediador ambiental, sino que es percibido como una relación y proceso social, que se expresa en múltiples y complejas transformaciones en la salud, positivas, pero también negativas. Esta concepción articula el proceso de trabajo con el proceso de salud/enfermedad.¹(p.3).

Antes de cualquier otra conjetura debemos preguntarnos, ¿qué es el estrés laboral? Se trata de un problema de salud cada vez más presente en la vida cotidiana y en los medios de comunicación y del que paradójicamente no existe una definición satisfactoria. En muchas ocasiones se ha considerado el estrés como una consecuencia del exceso de demandas, lo que ha llevado a hablar de que una determinada cantidad de estrés es beneficiosa tanto para la salud como para la calidad del trabajo y en ocasiones a utilizarlo como un argumento para prácticas de gestión inadecuadas.

¹ Instituto de Estudios de Estrategia y Estadística. (2013). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo en argentina.

Diversas revisiones han concluido que hay en principio tres abordajes diferentes y en parte solapados, para la definición y el estudio del estrés. El primero, "el abordaje de la ingeniería" lo considera como una característica nociva del entorno de trabajo. El segundo lo define en términos del efecto fisiológico común de un amplio abanico de estímulos nocivos. Éste es el llamado "abordaje fisiológico". Finalmente, el tercer abordaje, el "abordaje psicológico" conceptualiza el estrés como una interacción dinámica entre el individuo y el entorno de trabajo.

A pesar de las críticas vertidas por algunos autores a los dos primeros abordajes que los consideran demasiado simplistas por no tener en cuenta los factores cognitivos y situacionales que influyen en todo el proceso, ignorando las diferencias individuales en los procesos de percepción, entiendo que, desde el punto de vista de la salud laboral, son los más adecuados.

.

En primer lugar, porque en salud laboral pretendemos intervenir sobre el riesgo en origen, lo cual es coherente con el abordaje de la ingeniería. Además, es suficientemente conocido que las intervenciones ambientales son más efectivas en tanto que no implican un esfuerzo individual para cambiar actitudes o comportamientos, y más eficientes, puesto que sus beneficios se extienden al colectivo afectado y no se limitan a un solo individuo.

Finalmente, el primer abordaje es más coherente con la actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales que establece la obligatoriedad de realizar una evaluación de riesgos laborales - de seguridad, higiene, ergonomía y psicosociales - en los centros de trabajo y el correspondiente plan de prevención.

Los más estrechamente relacionados con los trastornos de salud que el abordaje fisiológico considera como "estrés" son los de naturaleza psicosocial y en ellos me centraré a partir de ahora. Conviene romper un equívoco generalizado en relación con los factores de riesgo psicosocial. Con frecuencia se consideran como tales los asociados a trastornos de la esfera psicosocial de la salud, lo que no es correcto. El exceso de ruido, por ejemplo, puede causar nerviosismo o estrés, pero el ruido es un riesgo físico, no psicosocial. Cuando hablamos de riesgo psicosocial nos referimos al ambiente psicosocial del trabajo. Los trastornos de salud asociados, como ya se ha mencionado, abarcan un amplio abanico que va desde los problemas biológicos (cardiovasculares, gástricos o musculoesqueléticos) a otros de tipo psicológico o social (salud mental, satisfacción laboral, absentismo o conductas adictivas)² (p.1).

Según la primera encuesta nacional sobre condiciones de salud y trabajo realizada en Colombia en el año 2007, la prevalencia de exposición a agentes de riesgo psicosociales ha aumentado según la percepción de los trabajadores encuestados; estos agentes se constituirían en los más frecuentemente percibidos por los trabajadores, superando incluso a los ergonómicos.

También se evidencia que hay una mayor relación entre accidente de trabajo y factores de riesgo psicosocial más que los producidos por la falta de experiencia o de formación,

² Artazcoz, L. (2009). Prevención del estrés en los centros de enseñanza.

herramientas o maquinarias inadecuadamente protegidas; factores que han sido considerados por los expertos de manera importante.

En esta encuesta, los factores de riesgo psicosociales percibidos por los trabajadores fueron la atención al público y el trabajo monótono y repetitivo, que ocuparon los dos primeros lugares con proporciones superiores al 50% de los encuestados. Aspectos de tanta relevancia organizativa en las empresas como la clara definición de responsabilidades y la indicación de lo que se espera del trabajador, no es percibido por el 33% y el 18%, respectivamente; el acoso laboral lo percibieron, según la misma dirección, entre un 3% y un 6%, siendo mayor desde superiores a colaboradores.

Actualmente el estrés es considerado como un proceso interactivo en el que influyen dos aspectos: la situación (demandas) y las características del sujeto (recursos). Si las demandas de la situación son mayores que los recursos del individuo, se puede producir una situación de estrés en la que el individuo intentará generar más recursos para atender las demandas de la situación.

Karasek en 1977 formuló el modelo demanda - control explicativo del estrés laboral en función de las demandas psicológicas del trabajo y del nivel de control sobre éstas. Se habla de estrés laboral, cuando las condiciones que la producen se encuentran relacionadas al lugar donde el hombre desempeña una actividad laboral de modo permanente.

El Riesgo Laboral corresponde a un concepto que se relaciona con la salud laboral, que representa la magnitud del daño que un factor de riesgo puede causar con ocasión del trabajo, con consecuencias negativas en su salud. Es importante tener en cuenta que estos riesgos si no son tratados y controlados generan la probabilidad de que se produzca lo que se define como accidentes y enfermedades profesionales de diversas índoles y gravedad en el trabajador.

4.1. FACTORES INTRALABORALES

Las condiciones intralaborales son entendidos como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

El modelo en el que se basa la batería, retoma de los modelos de demanda-control-apoyo social de Karasek, Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siergrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales.

Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo Psicosocial. Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa.

4.2. CONDICIONES INDIVIDUALES

Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o el lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato Socio-económico), el tipo de vivienda y número de dependientes.

Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales. Al igual que las características socio-demográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intra y extralaborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras, las cuales se indagan con los instrumentos de la batería para la evolución de los factores psicosociales.

4.3. ANTECEDENTES

En la revisión bibliografía se encontraron cinco investigaciones de distintos autores con campos de observación y desarrollo investigativo igual de diversos siendo seleccionadas por la pertinencia investigativa y el contexto parecido al desarrollo de nuestra investigación. Para conformar los antecedentes de la presente investigación se citarán el título, los autores y el resumen textual de cada una de las investigaciones seleccionadas.

4.3.1. Antecedente 1: Factores de riesgo psicosocial laboral, extralaboral e individual en una empresa en el perímetro urbano de Bogotá

La investigación realizada por Meléndez, (2009). Sintetiza:

La presente investigación identifica y analiza cuáles son los factores de riesgo psicosocial laboral, extralaboral e individual acorde a los parámetros establecidos de la resolución 002646 que influyen en el individuo en su entorno laboral, familiar y social, estudio de tipo descriptivo-cualitativo, que contó con una muestra de 165 empleados operativos de 250 de una empresa del sector industrial de empaques. La información se obtuvo mediante la aplicación del cuestionario de riesgos Psicosociales elaborado por Arévalo y Caballero, el cual se validó para el presente estudio, con el Kappa de Cohen obteniendo una significancia de 0.73 buena para la aplicación del cuestionario, los resultados demuestran un Valor global del riesgo psicosocial medio, lo que implica que se deben llevar a cabo acciones tendientes a la mejora de sus condiciones en el lugar de trabajo, respecto a sus condiciones personales y su repercusión en asuntos externos como fuera del ámbito laboral tales como su familia y grupos afines. En conclusión, existen factores que inciden en las condiciones psicosociales de los individuos los cuales no les permiten desempeñarse como es debido en relación a su eficiencia y eficacia laboral por tanto se deja planteado para futuras investigaciones el llevar a cabo un plan de acción consistente en un programa tendiente a mejorar la calidad de vida de estas personas (p.6) [29].

4.3.2. Antecedente 2: Importancia de la identificación y medición de los factores de riesgo psicosocial en las empresas.

González, (2013). Plasma en su resumen de investigación lo siguiente:

Actualmente el entorno laboral está produciendo cambios profundos y cada vez más acelerados: mayor competitividad de las empresas, nuevos avances y desarrollos tecnológicos, aumento de las exigencias de conocimiento del puesto de trabajo, etc. Estas transformaciones experimentadas en el trabajo, en ocasiones representan mejoras y avances, pero, en otras, son causa de la aparición de una serie de condiciones que conducen a riesgos que afectan tanto a la salud psíquica como al bienestar de la persona.

Estas condiciones, normalmente señaladas como Factores Psicosociales, hacen relación a aquellos aspectos que se encuentran presentes en una situación laboral, como el clima o cultura de la organización, el contenido del trabajo o la realización de la tarea del trabajador como al desarrollo de su trabajo, el estilo de liderazgo, situaciones familiares, entre otras.

El factor de riesgo psicosocial ocasiona ausentismo por enfermedad común, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, lo que altera la productividad,

la prestación de servicios; además genera altos costos y alteraciones en la calidad de vida de los trabajadores.

Lo anterior definitivamente muestra la importancia del diagnóstico y la intervención del riesgo psicosocial, la cual va más allá del cumplimiento del requisito legal contemplado en la resolución 2646 de 2008, pues lo que debe interesar a los Directivos de las empresas, a los jefes y a los responsables de gestión humana a través de su área de Salud Ocupacional, es el bienestar y la salud física y mental de las personas, teniendo presente que esto, traerá un adecuado desempeño y productividad a la empresa (p.8) [30].

4.3.3. Antecedente 3: Identificación de los factores de riesgo psicosociales intralaborales relacionados con el síndrome de burnout en docentes de colegios públicos y privados de Colombia e Hispanoamérica en los últimos 10 años.

La investigación realizada por Gálvez, et al. (2015). Indica en su resumen:

El siguiente estudio relaciona los factores de riesgos intra-laborales que influyen en la presentación del síndrome de BURNOUT en los profesores de colegios públicos y privados de Colombia e Hispanoamérica, utilizando una serie de dimensiones y dominios, localizándolos en estos, para así poder interpretarlos de una manera más objetiva y cuantitativa. Resultados: la claridad del rol (14,5%) es el factor más

importante en la presentación de dicho síndrome en los países estudiados.

Conclusiones: en muchos países de Hispanoamérica no hay estudios que evidencien factores de riesgo para este síndrome, cuya importancia toma cada día más relevancia como uno de los principales diagnósticos del plantel docente (p.8) [31].

4.3.4. Antecedente 4: Identificación de los factores de riesgo psicosocial en las unidades académicas - administrativas de la universidad industrial de Santander.

Gómez, (2011) puedo resumir que:

El presente informe tiene como fin mostrar el trabajo realizado en la Universidad Industrial de Santander, el cual tuvo como objetivo primordial identificar los factores de riesgo psicosocial en las unidades académicas y administrativas de la Universidad Industrial de Santander (UIS), con el fin de promover acciones de intervención que contribuyan al mejoramiento del ambiente laboral, la calidad de vida y el bienestar de sus trabajadores. El trabajo corresponde a un estudio de tipo descriptivo, buscando identificar las características de un conjunto de unidades. La población estuvo conformada por 132 funcionarios contratados directamente por la Universidad y/o a través del operador de contratación externa, quienes se dividieron de acuerdo a las unidades académico-administrativas seleccionadas: División de Planta Física (80), División de Mantenimiento Tecnológico (20), Escuela de Bacteriología y Laboratorio Clínico (25) y la Escuela de Historia (7). Para la

identificación de los factores de riesgo psicosocial se utilizó la batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010), esta permite recolectar datos demográficos y ocupacionales, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que están relacionados con el bienestar del trabajador.

De acuerdo con los resultados, los funcionarios de UIS percibe niveles de riesgo muy alto y alto los dominios que componen los factores de riesgo intralaboral, que requieren y demandan intervención inmediata por parte de la institución; en la parte extralaboral se perciben niveles de riesgo medio y bajo; para cada uno de los factores se plantearon estrategias de intervención que buscan controlar y disminuir los niveles de riesgo percibidos (p.8) [32].

4.3.5. Antecedente 5: Diagnóstico del riesgo psicosocial, en trabajadores del área de la salud

Díaz, et al. (2010). Pudo sintetizar de su investigación lo siguiente:

Diversos estudios demuestran que en la actualidad los factores de riesgo psicosocial laboral, constituyen a nivel mundial, la mayor fuente de daño en la salud, en el bienestar y en la productividad empresarial y es catalogado como enfermedad profesional por el gobierno nacional.

Estos se expresan a partir de patologías orgánicas, con mecanismos cognoscitivos, conductuales, fisiológicos e Igualmente en patologías psicosomáticas y emocionales con alteraciones en el comportamiento, debido a problemas o riesgos laborales relacionados con funciones, turnos, inestabilidad, relaciones, carga laboral, remuneración, El factor de riesgo psicosocial ocasiona ausentismo por enfermedad común, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, lo que altera la productividad, la prestación de servicios; además genera altos costos y alteraciones en la calidad de vida de los trabajadores.

La importancia del diagnóstico y la intervención del riesgo psicosocial, va más allá del cumplimiento del requisito legal, pues lo que debe convocar a los Directivos de las empresas, los jefes y a los responsables de la Salud Ocupacional, es el bienestar y la salud física y mental de las personas, teniendo presente que esto, traerá un adecuado desempeño y productividad a la empresa.

Los grandes líderes no pueden dejar de lado el componente humano, deben tener la capacidad de sensibilizarse ante las situaciones personales de sus empleados y ofrecer apoyo no solo económico sino también emocional y laboral, y que Piense.... De esta forma: ¿Quién gana? obviamente el beneficio será en doble vía, para el empleado y para la empresa (p.5) [33].

4.4. MARCO CONCEPTUAL³

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos.

Parte interesada: Persona o grupo dentro o fuera del lugar de trabajo involucrado o afectado por el desempeño en seguridad y salud ocupacional.

Política de Seguridad y Salud Ocupacional: Intenciones y direcciones generales de una organización relacionados con su desempeño de Seguridad y Salud Ocupacional expresadas formalmente por la alta dirección.

Valoración del riesgo: Proceso de evaluar el riesgo que surgen en un peligro, teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes, y de decidir si el riesgo es aceptable o no.

Medio ambiente laboral: Hace referencia a las condiciones físicas, psíquicas y sociales que determina el desempeño del trabajador en la realización de sus funciones y cumplimiento de tareas, cuando las condiciones son inadecuadas pueden ocasionar accidentes de trabajo, enfermedades de trabajo y repercusiones poco positivas en el bienestar y la satisfacción laboral, convirtiéndose en riesgos y factores de riesgo psicosociales para el trabajador.

³ Díaz, E., et al. (2010). Diagnóstico del riesgo psicosocial, en trabajadores del área de la salud.

Riesgo: La palabra riesgo significa la probabilidad de que un objeto, material, sustancia, equipos o fenómeno, pueda potencialmente desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad del trabajador. Cuando la probabilidad de aparición del riesgo depende de su eliminación o control, porque es predecible, se estaría hablando de un factor de riesgo.

Factores de riesgo psicosociales: Son los derivados de las condiciones no materiales del trabajo. También conocidos como de la Forma y Organización del Trabajo, son los aspectos relacionados con el proceso administrativo, la gestión del personal, las políticas organizacionales, contenido del trabajo y la realización de la tarea las cuales crean condiciones favorables o propicios para la ocurrencia de accidentes y daños a la salud.

- ✓ Repetitividad. Actividad con un ciclo cortó, que conlleva una gran repetición de secuencias gestuales y funciones mentales siempre idénticas. Ello supone para el trabajador un automatismo de ejecución que provoca fatiga y monotonía en el trabajo
- ✓ Monotonía. Está caracterizada por la acumulación de operaciones repetitivas, la reducción de la iniciativa personal (la organización del trabajo no requiere prácticamente ninguna decisión por parte del operador) y la limitación de los contactos humanos (el tipo de trabajo deja pocas posibilidades para el intercambio personal). Las actividades monótonas solicitan las facultades de la persona de

forma unilateral, de lo que resulta una fatiga más rápida e incluso la aparición de depresiones físicas y psíquicas.

- ✓ Altos ritmos de trabajo. Es la exigencia de una velocidad o rapidez excesiva en la ejecución de las tareas, la cual está determinada por las máquinas, la cadena de producción y la inexistencia de la autonomía del trabajador para modificar en el tiempo su velocidad de trabajo sin perjudicar la producción.
- ✓ Falta de participación. Bajo grado de implicación de los trabajadores en la toma de decisiones frente a las alternativas que les involucren.
- ✓ Funciones ambiguas. Falta de claridad en las funciones desempeñadas por el trabajador, dada por la no identificación del alcance y los límites del cargo.
- ✓ Selección inadecuada del personal. Relacionado con la ubicación inadecuada del personal, por aptitudes psicológicas inadecuadas o por limitaciones físicas o fisiológicas. También puede presentarse insatisfacción por un inadecuado uso de las aptitudes del trabajador.
- ✓ Supervisión inadecuada. Abuso o sobre limitación de las funciones de autoridad.
- ✓ Falta de capacitación o entrenamiento. Falta de herramientas que le brinden al trabajador el conocimiento o la destreza necesarios para ejecutar su tarea.

- ✓ Turnos rotativos. Relacionado directamente con las implicaciones de la jornada de trabajo sobre el trabajador, tanto en el ámbito fisiológico, como psicológico y emocional.

- ✓ Horas extras. Es la necesidad de desarrollar tareas en un tiempo adicional a la jornada laboral establecida.

- ✓ Aislamiento. Se refiere específicamente a la limitación de los contactos humanos (el tipo de trabajo deja pocas posibilidades para el intercambio personal).

- ✓ Relaciones interpersonales conflictivas. Interacciones formales e informales existentes entre los miembros de la empresa que implican una comunicación hostil que dificulta los contactos entre las personas, produce aislamiento en el trabajo y dificulta la ejecución del trabajo.

- ✓ Inducción y entrenamiento deficiente. Carencias en el proceso de ajuste del funcionario a la empresa y a la labor a desempeñar.

- ✓ Normas y procedimientos inadecuados. Carencia o ambigüedad en los procedimientos para realizar el trabajo, lo cual genera confusión.

- ✓ Carencia de normas de seguridad. Falta de normas y procedimientos seguros de trabajo.

- ✓ Carencia de recursos. Falta de los recursos necesarios para realizar el trabajo.

Factor de riesgo humano: Comprende los factores individuales que en un momento dado pueden propiciar la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional y que dependen directamente de la actuación del trabajador, reflejada generalmente en la violación de un procedimiento aceptado como seguro.

Factor de Riesgo Psicosocial en el medio laboral: Los factores de riesgo psicosociales son aquellas situaciones de la estructura organizativa que se constituyen en agentes agresivos que dañan la salud, provocan disgustos, molestias, insatisfacción y baja en la productividad. [36]

Factores intrínsecos del trabajo: Son factores que tienen que ver con el propio contenido del trabajo, o sea con el “qué se hace”, entre ellos se encuentran:

- ✓ Aptitudes. Habilidades, capacidades o destrezas naturales y pericia en ciertos aspectos de la conducta para desarrollar una acción.

- ✓ Motivación. Es el impulso para alcanzar una meta. Primordialmente es un proceso psíquico, una actitud mental que estimula y produce una acción física que conduce al logro de un resultado práctico

- ✓ Actitudes. Son enunciados evaluativos, ya sean favorables o desfavorables, concernientes a objetivos, personas o eventos. Las actitudes más comunes en el trabajo son: satisfacción, compenetración con el trabajo, compromiso y disonancia.

- ✓ Personalidad. Es la combinación de rasgos o características psicológicas que se utilizan para distinguir o clasificar a una persona.

- ✓ Percepción. Es un proceso por el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales con el fin de darle significado al ambiente.

- ✓ Aprendizaje. Es cualquier cambio relativamente permanente en el comportamiento que ocurre como resultado de la experiencia.

Comportamiento: El término comportamiento se usa en psicología, generalmente, para referirse a los cambios de respuesta o las actitudes humanas observables a simple vista durante un período relativamente corto de tiempo y en un ambiente específico.

Conducta: El término conducta ha sido utilizado básicamente en el contexto de la medición de los comportamientos dentro de la psicopatología, se refiere como concepto a los comportamientos restringidos por un conjunto de reglas o normas sociales.

Los problemas sociales que se evidencian en la población trabajadora tienen su génesis en la forma de producción, la cual a su vez determina las condiciones de vida del grupo y a su vez producen situaciones que también se manifiestan en el comportamiento y en la actitud de los trabajadores con respecto a su trabajo.

Responsabilidad y Trabajo: Uno de los mayores problemas humanos es la toma de conciencia de responder por sus propios actos, bien sea por parte de una persona que llega a ser adulta o por una sociedad que desarrolla su cultura. La responsabilidad es el grado de autonomía que una persona tiene para decidir entre opciones de comportamiento.

Delegar responsabilidad es el mecanismo más desarrollado para todos los programas de enriquecimiento del puesto de trabajo y dicho sea de paso, el enriquecimiento del puesto no consiste en aumentar las funciones; consiste en aumentar la posibilidad de tomar decisiones para el ejercicio de las mismas.

La responsabilidad entonces, produce desarrollo individual, confianza en la propia persona y criterio. La falta de responsabilidad en cambio se asocia con sobre dependencia social y en todo caso, con la incapacidad de pensar y actuar por sí mismo.

Organización del Tiempo de Trabajo: Hace referencia a los sistemas de manejo del tiempo dentro de los procesos de trabajo, como son: turnos, horas extras, descanso, ritmo de trabajo, los cuales se definen así:

- ✓ Turnos. Son las horas diarias, semanales y/o mensuales diurnas y nocturnas que labora el trabajador y que llega a estructurar la forma de vida de la persona, influyendo en cada una de las áreas, como son: la actividad social, familiar, la salud física y mental y, además, en los hábitos de sueño, higiene, alimentación y adicciones.
- ✓ Horas extras o jornadas de trabajo sin programación. Son aquellas horas fuera de la programación u horario habitual estipulado por la organización.
- ✓ Pausas y descansos. Son recesos dentro de la jornada laboral (tiempos de café, por ejemplo), compensatorios por turnos nocturnos o festivos.
- ✓ Ritmo de trabajo. Coordinación u organización de las actividades y tareas dentro del horario de trabajo, depende de las habilidades del trabajador.

Se pueden convertir en riesgos en la medida en que no se controlen o sean inadecuadas y no ajustadas a las capacidades psíquicas y físicas del ser humano.

Relaciones en el medio de trabajo: Se refiere a la relación, que por causa del trabajo, el funcionario debe tener con sus compañeros y jefes, dentro y fuera de la organización, hay diferentes tipos de relaciones, tales como:

- ✓ Jerárquicas. Las relaciones establecidas por el organigrama de la empresa, en las que se identifican los coordinadores o jefes de cada área o sección.
- ✓ Cooperativas. Se refiere a los intercambios profesionales no establecidos o determinados entre los trabajadores para el cumplimiento de una tarea.
- ✓ Funcionales. Se originan de la interrelación profesional establecida entre áreas técnicas de trabajo, sin dependencia jerárquica.
- ✓ Participativas. Posibilidad limitada o indeterminada de intervenir en la toma de decisiones sobre tareas.

Funciones de los trabajadores: Se refiere al contenido de trabajo en sí, al “qué se hace”, “cómo se hace” y “cuándo se hace”; es decir, al tipo de información a procesar y manejar; utilizando y desarrollando las aptitudes, habilidades, actitudes y capacidades que se poseen, además de la posibilidad de organizar las tareas, de imponerles un ritmo de trabajo propio pero efectivo y de tomar decisiones con relación a las funciones en sí con su posición dentro de la organización. Algunos factores relacionados con ellas son:

- ✓ Nivel de carga laboral. De una parte, a nivel cuantitativo, se refiere al volumen de trabajo y a los límites de tiempo para realizarlo; por otra, a nivel cualitativo, se refiere a la complejidad de las habilidades o conocimientos del trabajo.

- ✓ Nivel de monotonía. Es la ausencia de variedad de movimiento, ritmo de trabajo o del contenido de la tarea, que pueden llegar a implicar mínima o baja actividad intelectual en la realización de las tareas.

- ✓ Nivel de repetición en el trabajo. Actividad cíclica de corta duración que genera repetición de secuencia de posturas idénticas continuas. Cuando esto es muy frecuente puede provocar fatiga, monotonía y, en consecuencia, alteraciones de la percepción y posteriormente llevan a accidentes de trabajo.

- ✓ Nivel de Autonomía-Iniciativa. Es el nivel de responsabilidad y creatividad que se le delegue al funcionario; cuando es alto, le da la posibilidad de modificar y decidir sobre la tarea que realiza.

- ✓ Nivel de complejidad o de ambigüedad. Dependencia de la claridad de objetivos, funciones, importancia y límites de las tareas que se realizan en la ejecución de actividades. Cuando esto no sucede, causa o genera situaciones de conflicto y malestar en las personas, las funciones contradictorias, los conflictos de competencia y la multiplicidad de funciones.

Participación de los trabajadores: Está relacionado con los comportamientos de soporte y orientados hacia las relaciones humanas. Las acciones que indican un alto grado de intervención personal incluyen el escuchar las ideas de los funcionarios, el soporte de sus sugerencias y facilitar sus interacciones con los demás, motivándolos y animándolos al mismo tiempo.

Cuando esto no se proporciona, se presenta la ausencia de una auténtica consulta, la no participación en toma de decisiones, la limitación de la iniciativa y, por ende, surge una desmotivación que se puede traducir en alteraciones del bienestar del trabajador.

La participación está ligada al estilo directivo de los jefes, donde se pueden encontrar los siguientes estilos:

- ✓ Estilo directivo. Es un estilo de alto control y bajo nivel de intervención personal. Los jefes mantienen la mayoría de la responsabilidad en la planificación y en la toma de decisiones. Controla, supervisa, ordena y proporciona detalles

- ✓ Estilo consultivo. Presenta un alto control y un alto nivel de intervención personal. Permite que el jefe esté comunicado activamente con aquellos que le reportan la planeación de su trabajo, mientras mantiene la mayor responsabilidad en la toma de decisiones.

- ✓ Estilo delegativo. Tiene un bajo control y bajo nivel de intervención personal. El delegar significa dar al empleado una cantidad importante de libertad para la toma de decisiones y la responsabilidad por la implementación del trabajo

- ✓ Estilo participativo. Se caracteriza por un bajo control y alto nivel de intervención personal. Cuando se usa un estilo participativo, los jefes trabajan junto con los funcionarios para generar y evaluar alternativas, para implementar decisiones y las soluciones en las que todos estén de acuerdo.

Cambios en el Trabajo: Para hacer cambios se debe mirar ante todo si es una amenaza u ofrece una oportunidad, de ello depende la reacción frente a él. Se debe visualizar cuáles alternativas de solución involucran un cambio y debe prever la resistencia al cambio y estimar la magnitud de ésta.

Al conocer las posibles razones para tal resistencia, con habilidad, se deben plantear y ejecutar acciones que aminoren el efecto del cambio en quienes puedan resultar afectados. Cuanto mayor sea la participación del personal en la adopción de necesidades relacionadas con el cambio, tanto menor será la resistencia y el riesgo que ésta representa para el funcionario

Las definiciones relacionadas a continuación fueron extraídas explícitamente de la resolución No. 2646 del 17 de julio del año 2008, expedida por el Ministerio de la Protección Social.⁴

Riesgo profesional: El riesgo profesional se define como la posibilidad de daños a las personas o bienes, como consecuencia de circunstancias o condiciones de trabajo.

Salud: Es un estado de bienestar físico, mental y social. No solo en la ausencia de enfermedad.

Trabajo: Es toda actividad que el hombre realiza de transformación de la naturaleza con el fin de mejorar la calidad de vida.

Carga Física: Aquella relacionada con actividad físico o muscular.

Carga Mental: Conjunto de tensiones inducidas en una persona por las exigencias del trabajo mental que realiza (Procesamiento de Información).

Fatiga: Disminución de capacidad física y mental de un individuo después de haber realizado un trabajo durante un periodo de tiempo determinado.

⁴ Colombia. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de 2008. "Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional". Santa Fe de Bogotá: Ministerio de la Protección Social; 2008.

4.5. MARCO CONTEXTUAL

4.5.1. Razón social

TALENTUM SA

4.5.2. Dirección

Cra 31A N° 4-16 Bogotá, D.C

4.5.3. Misión

Brindar servicios temporales del personal en misión, logrando Talento Humano idóneo y calificado, que supere las necesidades de nuestros clientes, mediante la prestación de servicios flexibles, con altos estándares de oportunidad, servicio y soporte sólido, para contribuir al crecimiento de nuestra sociedad y nuestro país.

4.5.4. Visión

TALENTUM, para el año del 2025 estará dentro de las cinco compañías más importantes de personal en misión en Colombia, en cuanto a número de personas en el mercado, con un cubrimiento de 100% de las necesidades de nuestros clientes y colaboradores.

4.5.5. Organigrama

El organigrama muestra la estructura jerárquica y las diferentes áreas a evaluar que se tendrán en cuenta dentro del análisis.

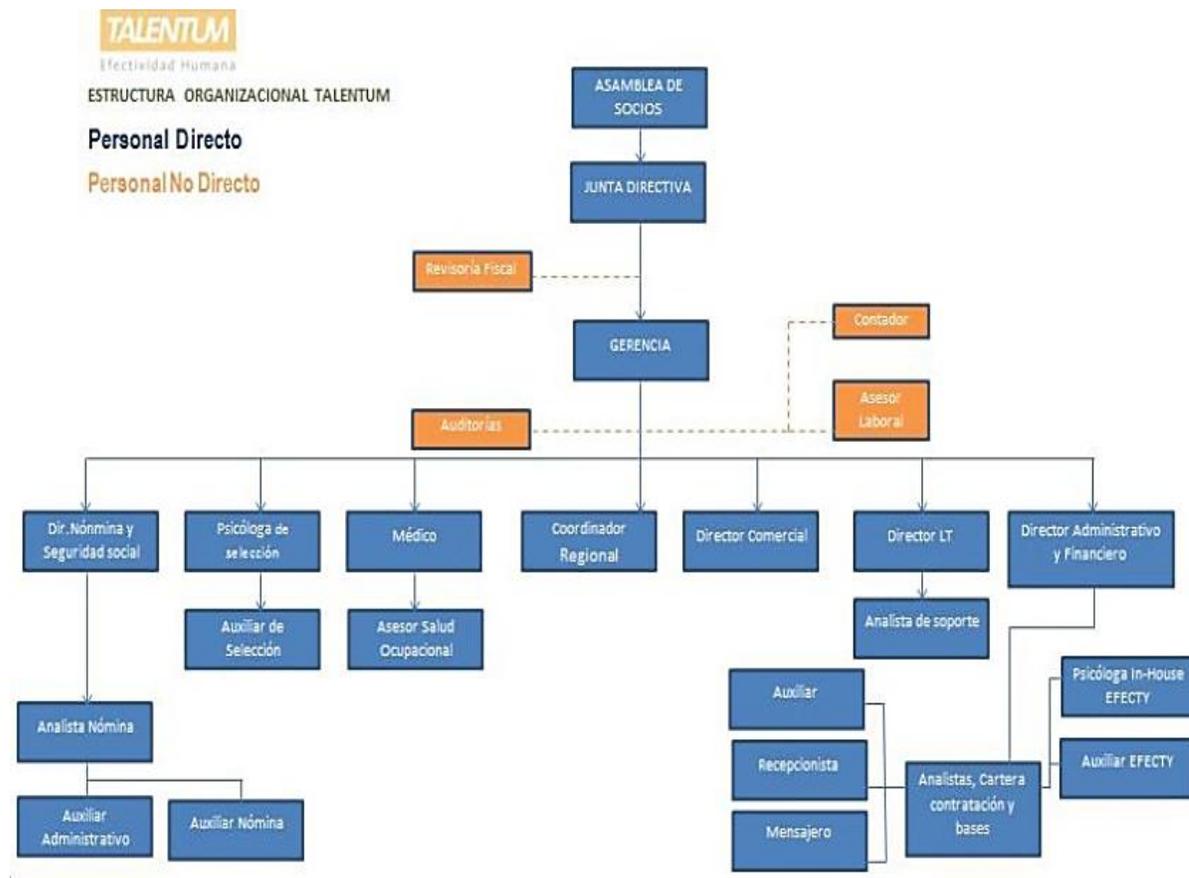


Gráfico 1. Estructura organizacional de la empresa Talentum Temporal S.A.S

5. MARCO METODOLÓGICO

5.1. TIPO DE ESTUDIO

El diseño de la investigación, fue seleccionado bajo los parámetros de la clasificación realizada por Hernández, Fernández y Baptista (2006). Por tanto, la presente investigación por sus características es de un enfoque cuantitativo, descriptivo, no-experimental de tipo transversal. Este tipo de estudio consiste en describir situaciones y eventos. Es decir, cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno. Buscando especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis, miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar.

El Ministerio de la Protección Social expidió la Resolución 2646 de 2008, por la que se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la unificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Esta resolución señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país.

Este tipo de evaluación es un paso más que permite evidenciar fallas y aciertos con el fin de generar planes de mejoramiento continuo. Con ello, la aplicación de la batería brinda un

diagnóstico amplio que le permitirá a la organización analizar de forma completa la percepción que tiene el personal sobre su empresa y su relación emocional y psicológica vs el desarrollo de su trabajo; esto permite resaltar las condiciones que están afectando la salud mental de la población trabajadora y generar planes y estrategias de intervención.

La presente evaluación consistió en tomar los elementos que brinda la teoría; para observar, evaluar y analizar los factores de riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales, de tal manera que se pueda proponer un plan de trabajo con un enfoque de prevención e intervención en casos en los que se identifique la necesidad de seguimiento, identificándose aspectos a mejorar en la organización del trabajo y plantearse acciones para con sus trabajadores con el fin de realizar acciones de mejora y de igual forma iniciar el seguimiento a través de su sistema de vigilancia epidemiológica a nivel de riesgo psicosocial en los casos en que se amerite.

5.2. INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

La información fue recolectada por medio del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial establecidos en la batería diseñada por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana en el 2010, y la realización de entrevistas al azar que permitieron evaluar los factores de riesgo psicosocial y obtener un panorama general y específico de los factores psicosociales desde el punto de vista de los trabajadores, cumpliendo con los requerimientos técnicos exigidos por la misma analizando las siguientes dimensiones tales como son:

Se aplicarán los cuestionarios de la batería de factores de riesgo psicosocial de acuerdo al cargo (Tabla 1).

Tabla 1

Formas del cuestionario según el nivel ocupacional de los empleados.

FORMAS	NIVEL OCUPACIONAL DE LOS TRABAJADORES A QUIENES SE APLICA CADA FORMA DEL CUESTIONARIO
Forma A	Jefes: cargos de dirección o jefatura, tienen personas a cargo, aseguran la gestión y resultados de una sección, supervisan personas. Ej: gerentes, directores, jefes de oficina, de departamento, de sección, de taller, coordinadores entre otros.
	Profesionales o técnicos: personal calificado que ocupa cargos en los que hay dominio de una técnica, conocimiento o destreza particular y en los que el trabajador tiene un buen grado de autonomía, en su actividad laboral toma decisiones basándose en su criterio profesional. No supervisa y no responde por el trabajo de otras personas. Ej.: profesionales, analistas, técnicos, tecnólogos.
Forma B	Auxiliares: cargos en los que se requieren el conocimiento de una técnica o destreza particular, en estos cargos tienen menor autonomía, su actividad laboral está guiada por las orientaciones o instrucciones dadas por un superior. Ej: secretarias, recepcionistas, conductores, almacenistas, digitadores, entre otros.

Operarios: No se requieren conocimientos especiales, se siguen instrucciones de un superior. Ej: ayudantes de máquina, conserjes, personal de servicios generales, vigilantes.

5.2.1. Condiciones intralaborales.

Tabla 2

Dominios y dimensiones intralaborales según forma de aplicación (A o B).

DOMINIOS	DIMENSIONES	FORMA A	FORMA B
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo	✓	✓
	Relaciones sociales en el trabajo	✓	✓
	Retroalimentación del desempeño	✓	✓
	Relación con los colaboradores (subordinados)	✓	No Aplica
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad de rol	✓	✓
	Capacitación	✓	✓
	Participación y manejo del cambio	✓	✓
	Oportunidades de desarrollo y usos de habilidades y conocimientos	✓	✓
	Control y autonomía sobre el trabajo	✓	✓
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	✓	✓
	Demandas emocionales	✓	✓
	Demandas cuantitativas	✓	✓
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	✓	✓
	Exigencia de responsabilidad del cargo	✓	×

DOMINIOS	DIMENSIONES	FORMA A	FORMA B
	Demanda de carga mental	✓	✓
	Consistencia del rol	✓	×
	Demandas de la jornada de trabajo	✓	✓
RECOMPENSA	Recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza	✓	✓
	Reconocimiento y compensación	✓	✓

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

✓ Dimensión evaluada

× Dimensión no evaluada

Como se puede observar en la tabla 2, este cuestionario está compuesto por cuatro grandes agrupaciones de factores psicosociales intralaborales o dominios: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas. A su vez, estos dominios están integrados por una serie de dimensiones que representan fuentes de riesgo psicosocial intralaboral. El cuestionario evalúa 19 dimensiones psicosociales intralaborales en su forma A y 16 dimensiones en su forma B.

Por consiguiente, la identificación del nivel de riesgo se realiza a través de la evaluación de cuatro dominios que evalúa el cuestionario (1. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, 2. Control sobre el trabajo, 3. Demandas del trabajo y 4. Recompensa), que a su vez se componen por dimensiones que evalúan características específicas para cada uno de ellos e identifica los factores potenciales de riesgo que influyen en la calidad de vida laboral y en la salud del trabajador.

El cuestionario como instrumento de evaluación, realiza la clasificación y evaluación del riesgo en función del cargo que desempeña el colaborador; por tanto, existe un cuestionario que evalúa a jefes, profesionales o técnicos y está conformada por 123 ítems (forma A) y otro que evalúa a auxiliares u operarios y cuenta con 97 ítems (forma B).⁵

Tabla 3

Número de ítems por dimensiones y dominios en las formas A y B.

DOMINIOS	DIMENSIONES	FORMA A CANTIDAD DE ITEMS	FORMA B CANTIDAD DE ITEMS
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo	13	13
	Relaciones sociales en el trabajo	14	12
	Retroalimentación del desempeño	5	5
	Relación con los colaboradores (subordinados)	9	No Aplica
Subtotal ítems de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		41	30
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad de rol	7	5
	Capacitación	3	3
	Participación y manejo del cambio	4	3
	Oportunidades de desarrollo y usos de habilidades y conocimientos	4	4

⁵ Tabla 13. Número de ítems por dimensiones y dominios en las formas A y B. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, Ministerio de la Protección social.

DOMINIOS	DIMENSIONES	FORMA A CANTIDAD DE ITEMS	FORMA B CANTIDAD DE ITEMS
	Control y autonomía sobre el trabajo	3	3
Subtotal ítems de control sobre el trabajo		21	18
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	12	12
	Demandas emocionales	9	9
	Demandas cuantitativas	6	3
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	4	4
	Exigencia de responsabilidad del cargo	6	No Evalúa
	Demanda de carga mental	5	5
	Consistencia del rol	5	No Evalúa
	Demandas de la jornada de trabajo	3	6
Subtotal ítems de demandas del trabajo		50	39
RECOMPENSA	Recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza	5	4
	Reconocimiento y compensación	6	6
Subtotal ítems de Recompensa		11	10
TOTAL, INTRALABORAL		123	97

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

5.2.2. Condiciones extralaborales

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Las dimensiones extralaborales que se evalúan a través de la batería se presentan en la tabla 4.

Tabla 4

Dimensiones extralaborales

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo
	Relaciones familiares
	Comunicación y relaciones interpersonales
	Situación económica del grupo familiar
	Características de la vivienda y de su entorno
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
	Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

Tabla 5

Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo.

DIMENSIONES	DEFINICIONES	INDICADORES DE RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir	✓ La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente.

DIMENSIONES	DEFINICIONES	INDICADORES DE RIESGO
	con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. Es factor de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.
Relaciones familiares	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La relación con familiares es conflictiva. ✓ La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.
Comunicación y relaciones interpersonales	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. ✓ La relación con amigos o allegados es conflictiva. ✓ La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.
Situación económica del grupo familiar	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. ✓ Existen deudas económicas difíciles de solventar.
Características de la vivienda y de su entorno	Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias. ✓ Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la

DIMENSIONES	DEFINICIONES	INDICADORES DE RIESGO
	<p>habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.</p> <p>Se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>comodidad del individuo y su grupo familiar.</p> <p>✓ La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.</p>
<p>Influencia del entorno extralaboral en el trabajo</p>	<p>Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.</p> <p>La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando:</p>	<p>✓ Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar,</p> <p>✓ Rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.</p>
<p>Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda</p>	<p>Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa.</p> <p>Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.</p> <p>Es fuente de riesgo cuando:</p>	<p>✓ El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo.</p> <p>✓ La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.</p>

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

5.2.3. Condiciones individuales.

Por último, se quiso dar a conocer la influencia de las condiciones individuales en los aspectos sociodemográficos y económicos de los trabajadores que permitan deducir su

influencia o correlación con los niveles de riesgo presentados según la caracterización grupal. Partiendo de que estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

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

Tabla 6

Variables socio-demográficas y ocupacionales que se indagan con la batería de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales.

CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sexo ✓ Edad (calculada a partir del año de nacimiento) ✓ Estado civil ✓ Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado) ✓ Ocupación o profesión ✓ Lugar de residencia actual ✓ Estrato socioeconómico de la vivienda ✓ Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo)

	✓ Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).
--	--

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

5.3. POBLACION Y MUESTRA

La población comprendida por los colaboradores de la empresa de servicios temporales TALENTUM S.A.S, los cuales se desempeñaban como personal administrativo en las áreas de nómina, contratación, servicio al cliente, facturación, contabilidad, selección, seguridad y salud, servicios generales, gerencia y mensajería.

La evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaborales se realizó a 63 trabajadores, quienes voluntariamente dieron su consentimiento (anexo 1) para responder los cuestionarios y la ficha de datos demográficos.

La encuesta se realizó a 53 trabajadores tipo “A” y 10 trabajadores tipo “B”; la distribución de la encuesta se realizó por el grado de responsabilidad de los cargos y perfil del cargo.

Tabla 7

Cuadro comparativo de la población encuestada vs población total

POBLACIÓN	FRECUENCIA	%
POBLACIÓN ENCUESTADA	63	86%

POBLACIÓN	FRECUENCIA	%
NO SE PRESENTARON	10	14%
POBLACIÓN	73	100%

El cuadro muestra que el 86% de la población realizó la encuesta de forma voluntaria un 14% de los participantes no se presentaron aplicar la encuesta por cruce de actividades en los días de la aplicación.

Es importante resaltar que la participación tuvo muy buena acogida en la población trabajadora.

5.4. HIPOTESIS

- ✓ Los trabajadores de Talentum Temporal S.A.S gozan de un adecuado bienestar laboral por la ausencia de Factores de Riesgo Psicosocial.
- ✓ Los trabajadores de Talentum Temporal S.A.S, se encuentran expuestos a Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral por la sobrecarga laboral que demandan sus funciones.
- ✓ Los grupos prioritarios de atención tendrán intervención cuando los resultados del diagnóstico indiquen riesgo psicosocial alto y muy alto.
- ✓ El personal de TALENTUM por la razón de la empresa es el de profesionales que tienen mayor presencia tienen cargos de responsabilidad con exposición a Riesgo Psicosocial.

5.5. PROCEDIMIENTO METODOLOGICO

Fase 1: Se tramito el permiso y aval de la alta gerencia de la empresa Talentum Temporal S.A.S, con el fin de contar con su autorización. Obtenida la autorización se desarrolló el cronograma con los horarios de aplicación del instrumento, donde se les notificaba a los trabajadores de la empresa y se les dio a conocer el objetivo de dicha investigación y cuya participación es totalmente voluntaria.

Entregada esa información se realizó la lectura del consentimiento informado y del manejo de la confidencialidad del mismo y se les solicita la firma a las personas que voluntariamente desearon participar de la investigación.

Fase 2: Trabajo de campo: Aplicación por grupos de trabajo de los cuestionarios de la Batería de Factores Psicosociales, avalada por el Ministerio de la Protección Social 2010. La aplicación de los cuestionarios de la batería fue a través de medio físico (cuestionarios fotocopiados) por disposición directa del Ministerio de la Protección Social debido a que la validación y normalización de los cuestionarios se hizo a través de este medio.

Para iniciar cada sesión de aplicación de cuestionarios e instrumentos de recolección de datos se hizo una presentación en la que se clarificó el contexto de la evaluación de factores psicosociales, su objetivo, importancia y uso que de la información. Una vez realizada esta sensibilización se entregaron los consentimientos informados para firma de quienes voluntariamente desearon contestar los cuestionarios; de igual forma quedó

también el registro de quienes voluntariamente declinaron la invitación. A quienes manifestaron su voluntad de participar se hizo entrega de cuadernillo con los cuestionarios para ser respondidos individualmente. En los casos necesarios se hizo aplicación individual a las personas que por dificultades de lectoescritura requerían atención personalizada, donde se firmó el consentimiento (anexo 1) para responder los cuestionarios y la ficha de datos generales; dicha evaluación se realizó teniendo presente los parámetros estipulados en las condiciones y modalidades de la aplicación.

Las modalidades de aplicación utilizadas fueron autoaplicación, heterolectura y heterodiligenciamiento, posteriormente en la entrega de cada persona se verificó que los campos estuvieran diligenciados, de manera complementaria se realizó indagación con algunos trabajadores respecto a posibles factores de riesgo y protectores con la finalidad de ser guía en la interpretación. Una vez respondidos los instrumentos, el profesional los recogió y almacenó separadamente de los consentimientos informados.

Entrevistas semiestructuradas: Se realizó una (1) entrevista a un directivo que dispuso la empresa Talentum Temporal S.A.S. El objetivo de las entrevistas es identificar información cualitativa de factores psicosociales, los cuales son un insumo importante para la triangulación de la información.

Fase 3: Procesamiento, Análisis e interpretación de Datos: Finalizado el proceso de recolección de datos se lleva a cabo la sistematización de los datos en el aplicativo básico

para captura de datos, software que el Ministerio diseño para calificar la prueba y su respectivo análisis.

Una vez sistematizada esta base de datos de Excel en el Editor de Datos se procedió a efectuar un análisis estadístico univariado de los formularios intralaborales A y B, en donde se procesaron las variables sociodemográficas y el total de la puntuación de los factores de riesgo psicosocial dando como resultado tablas de frecuencia y porcentaje que finalmente son los que analizan y evalúan el grado de nivel de riesgo intralaboral y extralaboral presente en la organización (Marquez, y Arciniegas, 2013).

Fase 4: Análisis e interpretación de resultados de la evaluación de factores psicosociales.

Obtenidos los resultados se procede a realizar un informe detallado de todos las condiciones psicosociales presentes en la empresa Talentum Temporal S.A.S, bajo los aspectos intralaborales y extralaborales, según las formas A y B, además de generar el conocimiento acerca de las actividades o factores de riesgo que están causando alteraciones considerables en la salud psicológica social y física de los trabajadores de la empresa, permitiendo tomar decisiones en pro de la eliminación y/o mitigación de estos riesgos. Por último, este informe será compartido con la empresa Talentum Temporal S.A.S para que realice planes de mejora en las áreas más afectadas por los riesgos psicosociales

Intralaborales y genere conciencia en sus trabajadores para buenas prácticas sociales que mitiguen los riesgos extralaborales.

Los resultados de la evaluación de factores psicosociales intralaborales y extralaborales se presentan en este documento organizado por dominios y al interior de ellos se desglosan las diversas dimensiones que los componen, tanto para el grupo que respondió la forma A (jefes, profesionales y tecnólogos), como para el grupo que contestó la forma B (personal auxiliar y operativo).

Para hacer más fácil la lectura de los resultados, los datos se presentan en tablas que ilustran la proporción de las personas que en cada dimensión y dominio se sitúan en nivel de riesgo muy alto (color rojo), riesgo alto (color naranja), riesgo medio (color amarillo) riesgo bajo (color verde), muy bajo (color azul), los cuales tienen el siguiente significado:

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

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

c) Bajo o muy bajo riesgo (despreciable): ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción. Los factores psicosociales que presentan riesgo bajo muy seguramente están relacionados con síntomas o respuestas de estrés muy poco significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción o intervención respectivamente, a fin de mantenerlas en los niveles de riesgo más bajos posibles.

Fase 5: Definición de prioridades a intervenir:

Las acciones de intervención son sugeridas a la empresa Talentum Temporal S.A.S, teniendo en cuenta el impacto de los factores identificados, así como la capacidad de respuesta de la misma para el mejoramiento de las diferentes condiciones definirá las vías de implementación.

Fase 6: Presentación de las estrategias de intervención.

Para ello se tendrá en cuenta:

- ✓ Descripción de las variables a intervenir
- ✓ Actividades a realizar y participantes de cada una de ellas.
- ✓ Las áreas de la empresa que darán apoyo al desarrollo del plan.

5.6. MATERIALES EMPLEADOS.

- ✓ Cuadernillo de encuesta diagnóstica de riesgo psicosocial (batería de riesgo psicosocial diseñada y validada por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana en el 2010).
- ✓ Esferos.
- ✓ Salón con condiciones mínimas de confort (iluminación, ventilación y ruido) de igual forma se requiere de una silla cómoda y escritorio que le permitan al trabajador realizar la encuesta cómodamente.

6. RESULTADOS

6.1. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA.

Según la distribución por géneros y edades los de mayor preponderancia en la muestra que se realizó como base de estudio es el género femenino con 78% y las edades entre los 36 y 45 años, con un 78% y 32% del total de la muestra, en orden de importancia continua las edades de 26 a 30 años con 24% y el género masculino que con un 22% completa el total de la población objeto de estudio (Tabla 8).

Según la tabla 8, el 46% de los colaboradores que participaron en el estudio no tienen relación sentimental alguna. Mientras que el 44% posee alguna relación sentimental configurada como matrimonio o unión libre 22% para cada categoría respectivamente.

Cuarenta de los sesenta y tres participantes posee un nivel de estudio superior al bachillerato de estos 18 poseen estudios técnicos o tecnológicos terminados y los otros 22 se encuentran en el nivel profesional. Tan solo el 6% del total no tiene termino los estudios básicos de primaria y secundaria. Por ello la es posible deducir que la población que hizo parte activa del estudio se encuentra capacitada y con los conocimientos básicos para el desarrollo de las entrevistas de manera consciente y ajustada a la realidad y el objetivo de la investigación (Tabla 8).

Los apartados de estrato socioeconómico y tipo de vivienda pueden manifestar las condiciones de vida de los empleados de la empresa TALENTUM, los resultados de la investigación demuestran que el 82% de los encuestados se encuentran entre los estratos 2 y 3 con un solo participante ubicado en el estrato 5. El 62% no tiene compromisos monetarios en los temas de vivienda ya que habitan vivienda propia o familiar sin embargo el 38% de los encuestados aún viven en arriendo factor fundamental y a tener en cuenta al momento de la correlación efectiva y la contextualización de las condiciones sociodemográficas con el nivel de riesgo psicosocial presentes en la empresa (Tabla 8).

Tabla 8

Información sociodemográfica

VARIABLE	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SEXO	Femenino	49	78%
	Masculino	14	22%
	Total, general	63	100%
EDAD	De 31 a 35 años	13	21%
	De 36 a 45 años	20	32%
	De 46 a 55 años	4	6%
	De 56 a 74 años	3	5%
	De 26 a 30 años	15	24%
	De 21 a 25 años	8	13%
	Total, general	63	100%
ESTADO CIVIL	Casado (a)	14	22%
	Divorciado	1	2%
	Unión libre	14	22%
	Soltero (a)	29	46%
	Separado (a)	5	8%
	Total, general	63	100%
NIVEL DE ESTUDIOS	Bachillerato completo	1	2%
	Bachillerato incompleto	1	2%
	Primaria incompleta	1	2%
	Técnico / tecnológico completo	18	29%
	Profesional incompleto	10	16%
	Profesional completo	22	35%
	Post-grado completo	6	10%
	Técnico / tecnológico incompleto	4	6%

VARIABLE	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	Total, general	63	100%
ESTRATO	2	26	41%
	3	26	41%
	4	8	13%
	1	2	3%
	5	1	2%
	Total, general	63	100%
TIPO DE VIVIENDA	En arriendo	24	38%
	Propia	16	25%
	Familiar	23	37%
	Total, general	63	100%
NUMERO DE PERSONAS A CARGO	1	24	38%
	2	21	33%
	3	1	2%
	4	1	2%
	0	16	25%
TIPO DE CARGO	Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	21	34%
	Jefatura - tiene personal a cargo	16	26%
	Operario, operador, ayudante, servicios generales	3	5%
	Profesional, analista, técnico, tecnólogo	22	35%
	Total, general	62	100%

VARIABLE	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TIPO DE CONTRATO	Término indefinido	9	14%
	Temporal de menos de 1 año	19	30%
	Temporal de 1 año o más	34	54%
	Prestación de servicios	1	2%
	Total, general	63	100%
HORAS DIARIAS LABORADAS	8	33	52%
	8,5	2	3%
	9	8	13%
	10	2	3%
	9,5	18	29%
	Total, general	63	100%
TIPO DE SALARIO	Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	54	86%
	Una parte fija y otra variable	9	14%
	Total, general	63	100%

Fuente: elaboración propia

Los resultados demuestran que las categorías más representativas en cuenta a número de personas que dependen del empleado encuestado corresponden a 1 o 2 personas con porcentaje individual por categoría superiores al 30% y una suma total entre las dos categorías mencionadas del 71%. Sin embargo, el 25% de los encuestados no posee personas a cargo lo que aliviana su carga psicosocial y permite mayor desempeño ocupacional. Los cargos u ocupaciones se encuentran bien distribuidos en la muestra entre auxiliar, asistente administrativo y analista o profesional con 34% y 35% respectivamente,

en la muestra solo participaron 3 empleados de la categoría operador y/o ayudante (Tabla 8).

Según la tabla 8, la estabilidad laboral que brinda la empresa TALENTUM se ve representada en su modelo de contratación que repercute de manera directa en la sensación de importancia que tiene el empleado en medio de su desempeño laboral y es que solo el 2% de los empleados encuestados se encuentra vinculado por medio de contrato de presentación de servicios. (modelo de contratación que atenta en contra de los intereses del empleado). Siendo los tipos de contratación con mayor número de afiliados a la categoría los de contratación temporal de 1 año o más con el 54% del total de los encuestados, adicional a la categoría de contrato a término indefinido que representa el 14%. Seguido a esto el 52% de los empleados que participaron en la investigación trabajan las 8 horas diarias sin extenderse en sus horarios cotidianos y el resto de empleados no posee jornadas laborales superiores a las 9 horas y media. Esto demuestra que los turnos laborales propenden la acción social de los empleados brindando comodidad en las jornadas con poca extensión de los horarios habituales y reglamentarios.

Por último, es analizado los aspectos de remuneración o salario a través de dos categorías la primera denominada salario fijo que representa el 84% de la muestra y la segunda con una parte fija y la otra variable que categoriza al 16% de los empleados. Esta clasificación está acorde con las características básicas de una empresa que tiene en cuenta los parámetros de atención o puntos neurálgicos para una salud psicosocial estable y que

permita el desarrollo aceptable del empleado dentro y fuera de su lugar de trabajo, brindando salarios dignos, puntuales y fijos en pro de la estabilidad económica (Tabla 8).

6.2. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

La valoración de los riesgos psicosociales se expresa en datos cuantitativos que corresponden con niveles de riesgo (sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto).

6.2.1. Resultados del riesgo psicosocial a nivel intralaboral. Forma (A)

A continuación, se pueden evidenciar los resultados obtenidos posterior a la aplicación de los cuestionarios A y B intralaborales de la batería de riesgos psicosociales, discriminados según sus dominios y dimensiones particulares.

Tabla 9

Nivel de riesgo psicosocial en el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

Forma (A)

DOMINIO	NIVEL DE RIESGO	DIMENSIONES			
		Características del trabajo	Relaciones sociales en el trabajo	Retroalimentación del desempeño	Relación de los colaboradores
Liderazgo y relaciones	Riesgo muy alto	9%	12%	26%	25%
	Riesgo Alto	26%	15%	21%	6%

sociales en el trabajo	Riesgo medio	25%	21%	15%	13%
	Riesgo bajo	25%	15%	21%	25%
	Sin riesgo o riesgo despreciable	15%	37%	17%	31%
	TOTALES	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia

Como se puede observar en la tabla 9, el nivel de riesgo muy alto posee valores extremos en las dimensiones de retroalimentación del desempeño y características del trabajo con 26% y 8% respectivamente, el valor máximo de riesgo alto se encuentra en la dimensión características del trabajo con 26% y el mínimo valor para esta clasificación es particular de la dimensión de relación de los colaboradores. El riesgo medio posee valores representativos del 25% en las categorías características del trabajo y relación con los colaboradores; el puntaje mínimo para esta clasificación se encuentra en la categoría relaciones sociales en el trabajo con 15% la misma categoría tiene el valor máximo en la clasificación sin riesgo o riesgo despreciable con 37% el valor mínimo es de 15% evidenciado en la dimensión características del trabajo.

Es de resaltar que los porcentajes obtenidos se generan según la participación de los empleados en el desarrollo de los cuestionarios siendo el caso de las dimensiones relación social en el trabajo 1 empleado no quiso responder a las preguntas de esta categoría y la dimensión relación de los trabajadores fue la que mayor número de abstinencia tuvo ya que en esta no contestaron las preguntas 37 de los 53 participantes.

Es posible evidenciar que de todas las categorías pertenecientes al dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo por lo menos el 63% de los encuestados consideran que se encuentran a merced de algún tipo de riesgo. En especial las dimensiones características del trabajo y retroalimentación del desempeño con 60% y 62% de participantes categorizados en riesgo muy alto, alto y medio. Sin embargo, la dimensión retroalimentación del desempeño es la que presenta mayor número de participantes que consideran estar dentro de un nivel de riesgo muy alto teniendo 26% (Tabla 9).

Se puede notar que las dimensiones retroalimentación del desempeño y relación de los colaboradores presentan sus máximos en la categoría de riesgo muy alto además de las dimensiones de características del trabajo categorizada en el riesgo alto y relaciones sociales en el trabajo enmarcada dentro del nivel de riesgo medio por lo que se presume que hacen faltas estrategias de intervención ajustadas al personal que permita entre jefes y colaboradores brindar una actualización constante de las metas y objetivos del grupo de trabajo con motivación constante dándole confianza para el desarrollo de sus funciones. Además, se debe mejorar las condiciones sociolaborales a través de el esparcimiento colectivo del grupo de trabajo y fomentar la creación de lazos ocupacionales que permitan la comunicación activa entre trabajadores de la misma dependencia y así un mejor desempeño sin actuar como eslabones aislados.

De igual manera es de vital importancia considerar los cambios en la realización del trabajo y las características del mismo que permitan un aumento en la productividad y

eficiencia de los trabajadores además de considerar un tiempo prolongado y tipos de oficinas o medio físico acorde que permita la interacción social entre los trabajadores de la empresa.

Según la tabla 10, En la categoría claridad de rol, El 28% de la población considera que no existe riesgo o el riesgo es despreciable sin embargo el 72% restante de la población posee algún tipo de riesgo, de este el 45% de la población dice estar entre los niveles de riesgo muy alto y alto. Por lo que es posible evidenciar que en la empresa no existe una relación inmediata, constante, directa y fluida en los roles o funciones que cumplen los colaboradores en la empresa, se considera pertinente realizar intervenciones tendientes a clarificar los roles de cada uno de los empleados y estipular las funciones inherentes al cargo desempeñado, con el fin de disminuir los niveles de riesgo en esta dimensión.

Tabla 10

Nivel de riesgo psicosocial en el dominio control sobre el trabajo. Forma (A)

Controles sobre el trabajo	NIVEL DE RIESGO	DIMENSIONES				
		Claridad de rol	Capacitación	Participación y manejo del cambio	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento	Control y autonomía sobre el trabajo
	Riesgo muy alto	15%	34%	13%	25%	19%
	Riesgo Alto	30%	25%	13%	13%	10%
	Riesgo medio	13%	11%	25%	26%	26%
	Riesgo bajo	13%	15%	23%	8%	30%

	Sin riesgo o riesgo despreciable	29%	15%	26%	28%	15%
	TOTALES	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia

El 34% de los empleados se encuentra en riesgo muy alto y 25% en riesgo alto. Lo que es de vital importancia intervenir la dimensión de capacitación con inducciones al momento de ingreso a las labores y reentrenamientos o actualizaciones de las nuevas tecnologías o conceptos generalmente nuevos que tengan que ver con el desarrollo de sus funciones, con el fin de generar nuevas habilidades y motivar su desempeño. Con esta calificación es posible determinar que la empresa no se encuentra interesada en la capacitación de sus empleados y no considera esta dimensión como parte fundamental en el desarrollo empresarial (Tabla 10).

Según la tabla 10, la participación y manejo del cambio es la dimensión en que el 49% de la población considera que no existe riesgo o el riesgo es muy bajo para sin embargo el 25% de los participantes consideran que existe riesgo medio. Por consiguiente, es necesario intervenir las mecánicas de cambio y actualización de mejoras continuas de los empleados respecto a las metas y objetivos de la empresa, además es de vital importancia considerar que los empleados participen de manera activa en la planificación, puesta en marcha y actualización de las mejoras y cambios de la organización.

En la cuarta dimensión perteneciente al dominio evaluado (Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento), el 72% de la población considera que existe algún tipo de riesgo de estos el 25% enmarca su percepción en el nivel de riesgo muy alto, por lo tanto la empresa está incurriendo en fallas reiteradas en cuanto a la prestación de plataformas administrativas que permitan al empleado desarrollarse profesionalmente, aumentando habilidades y conocimientos en el ámbito laboral que servirán de base para el desarrollo organizacional. Es por esto que se hace necesario intervenir de manera inmediata las categorías o niveles organizacionales que permitan la puesta en marcha de un plan de mejoramiento incluyente para todos los colaboradores. (Tabla 10).

El control y autonomía sobre el trabajo representa una de las dimensiones con los menores niveles de riesgo según la percepción de la población ya que el 71% consideran que se encuentran entre las categorías sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo o riesgo medio lo que permite inferir que la empresa genera una tenue confianza para el desempeño autónomo de las funciones propias de los empleados. Sin embargo, las categorías de riesgo alto y muy alto representan el 29%. Esta población permite evidenciar que el individuo no tiene tanta libertad al decidir el momento en que desarrolla sus actividades, el orden las mismas, los tiempos de descanso y las pausas que pueda tener en el desarrollo de sus funciones, esto tal vez es debido a que existe una sobrecarga de trabajo que mantiene ocupado y sin espacios para descansos. (Tabla 10).

En cuanto a las demandas ambientales y de esfuerzo físico tenemos que el 38% de la población considera que no existe ningún riesgo o el riesgo es tan mínimo que se considera despreciable, sin embargo el 30% de los empleados califican esta dimensión en un riesgo medio conforme a esto se deben intervenir de manera inmediata las condiciones ambientales del lugar de trabajo y las condiciones físicas que permitan una disminución en la fatiga visual, o inconfort que impidan la adaptación del personal en el lugar de trabajo y aumenten los esfuerzos físicos generando molestias y fatiga en los empleados (Tabla 11).

Tabla 11

Nivel de riesgo psicosocial en el dominio demandas de trabajo. Forma (A)

Demandas de trabajo	NIVEL DE RIESGO	DIMENSIONES							
		Demandas ambientales y de esfuerzo físico	demandas emocionales	demandas cuantitativas	influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	exigencia de responsabilidad del cargo	demanda de carga mental	consistencia del rol	demanda de la jornada de trabajo
	Riesgo muy alto	6%	22%	6%	6%	4%	9%	2%	4%
	Riesgo Alto	9%	25%	13%	4%	13%	23%	9%	15%
	Riesgo medio	30%	14%	40%	17%	19%	19%	21%	0%
	Riesgo bajo	17%	31%	17%	30%	21%	19%	19%	34%
	Sin riesgo o riesgo despreciable	38%	8%	24%	43%	43%	30%	49%	47%
	TOTALES	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia

Según la tabla 11, El 31% de los empleados encuestados consideran que las situaciones afectivas y emocionales se encuentran el nivel de riesgo bajo y por tanto permiten una intervención paulatina a mediano plazo que pueda solucionar los inconvenientes emocionales de la población impidiendo de igual manera que puedan transformarse en repercusiones más severas impactando de manera directa en la productividad del valor humano en la empresa. Por su parte el 47% de la población considera que los riesgos son altos o muy altos en esta dimensión y que por consiguiente es menester implementar medidas de intervención inmediatas y efectivas en cuanto al manejo de emociones y sentimientos compartidos en el lugar de trabajo, así como el autocontrol de sus condiciones emocionales

La tabla 11, muestra que el 40% de la población está identificada con el riesgo medio en la dimensión de demanda cuantitativa o cantidad de trabajo que se debe ejecutar en un periodo de tiempo determinado, por esta razón los empleados argumentan que la cantidad de tiempo disponible es insuficiente para el volumen de trabajo que deben desarrollar por lo tanto es posible argumentar que existe una carga laboral considerable, y es necesario desarrollar las actividades a un ritmo demasiado rápido y trabajar horas extras de manera recurrente para cumplir las metas estipulados. Por lo tanto, es necesario disponer de estrategias de regularización de actividades conforme a la cantidad de personal presente en la empresa o contratar nuevo personal si no es suficiente la mano de obra con que se cuenta en la actualidad, otras de las estrategias es distribuir actividades de manera equitativas a todo el personal del área sin preferencia alguna, para así asegurar la distribución de las cargas.

La evaluación de la dimensión influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, arroja que el 73% de los empleados encuestados, se catalogan entre los niveles de riesgo bajo o sin riesgo, siendo esta última categoría la que representa el 43% del total de la población encuestada, por consiguiente, es fácil inferir que los empleados no consideran que el trabajo influya de manera negativa sobre las condiciones sociales fuera del trabajo o en la vida personal. Sin embargo, es necesario implementar una estrategia de intervención que mantenga los niveles como se encuentran en la actualidad o disminuyan en la medida de lo posible promoviendo siempre el bienestar de los trabajadores (Tabla 11).

Al igual que la dimensión anterior las exigencias de responsabilidad según el cargo de los trabajadores no representan de manera considerable un riesgo a las condiciones psicosociales de los trabajadores ya que estos lo enmarcan dentro de la categoría sin riesgos o riesgo despreciable del 43%. Esto quiere decir que los colaboradores se encuentran conforme a la responsabilidad de las funciones y el cargo que desempeñan, además de las obligaciones implícitas que se refieren directamente al personal encargado del área y que no pueden ser transferidos, o delegadas. Es sencillo concluir que los empleados no tienen que ejercer un esfuerzo considerable para este tipo de funciones y que su carga laboral es bastante cómoda y factible para su desarrollo integral sin crear fatiga o cansancio en relación con el desempeño y el ritmo de trabajo (Tabla 11).

La tabla 11, muestra que el 23% de la población objeto de estudio se encuentra en un nivel de riesgo alto. Y que su carga mental es bastante considerable asumiendo de esta manera se requiere un concentración o proceso cognitivo que implican una concentración estricta para el desarrollo de las actividades, este tipo de tareas son propias de procesos de memorización, procesamiento de datos, información cuantitativa y análisis numéricos específicos, que requieren de mucha concentración y actividad mental para dar respuestas correctas y efectivas. Es necesario implementar programas de prevención y mitigación de estos niveles de riesgo, disminuyéndolos hasta su desaparición o eliminación. Por su parte el 30% de la población considera que no existe riesgo con el manejo de las cargas mentales o tareas cognitivas asignadas. Por lo tanto, es prudente considerar que la empresa posee cargas mentales acorde a las capacidades propias de los empleados y a los tiempos de exposición del trabajador a este tipo de actividades, permitiendo periodos de receso y activación divididos en intervalos que permitan una recuperación del individuo y la reactivación del mismo de manera efectiva y sin generar fatiga.

En relación con la consistencia o desempeño del rol encargado en la empresa el 49% de los empleados se consideran sin riesgo o con un nivel de riesgo despreciable, por esta razón se puede concluir que la empresa asigna, los roles a los empleados según sus capacidades éticas, cognitivas y eficiencia que permiten que todos se encuentren satisfechos y en pro del desarrollo de sus funciones sin reparos o contraposiciones. Sin embargo, es necesario realizar una intervención ya que el 40% de la población considera que se encuentra dentro de los riesgos bajo y medio. Este tipo de

intervención debe centrarse en generar conocimientos acerca del rol que debe desempeñar cada colaborador en su área específica (Tabla 11).

La demanda de jornada de trabajo es la dimensión que se encarga de cuantificar o definir las exigencias de tiempo o jornada laboral que se hacen al individuo en términos de duración y el tipo de horario que se maneje en la empresa para el desarrollo de las funciones. Respecto a esta dimensión el 81% de los empleados consideran que no se refleja en la ocurrencia de un riesgo o el nivel de riesgo es muy bajo, por esta razón la empresa se encuentra muy bien organizada para el desarrollo de sus funciones en horarios normales, diurnos y de ocho horas, que permiten al trabajador tener jornadas laborales discretas y bien distribuidas, fomentando de igual manera el desarrollo social y emocional del trabajador dentro y fuera de su lugar de trabajo (Tabla 11).

Conforme se puede observar en la tabla 12. En la dimensión de recompensa derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza, la opinión de los empleados se encuentra muy dispersas siendo el valor máximo en la categoría sin riesgo o riesgo despreciable con un 32%. Esto permite identificar que las recompensas o retribuciones que reciben los empleados permiten que se sientan orgullosos de la empresa y satisfechos con el rol que cumplen en la empresa.

Tabla 12

Nivel de riesgo psicosocial en el dominio demandas de trabajo. Forma (A)

Recompensas	NIVEL DE RIESGO	DIMENSIONES	
		Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Reconocimiento y compensación
	Riesgo muy alto	17%	15%
	Riesgo Alto	19%	26%
	Riesgo medio	11%	23%
	Riesgo bajo	21%	23%
	Sin riesgo o riesgo despreciable	32%	13%
	TOTALES	100%	100%

Fuente: elaboración propia

Por su parte, los reconocimientos, retribuciones o recompensas asignadas a los trabajadores dependen en gran medida de su nivel de compromiso y dedicación en el desarrollo de sus funciones. Según la investigación el 64% de los empleados se encuentran entre los niveles de riesgo muy alto y medio que permiten concluir que la empresa no posee política de bonificación o premiación económica o administrativa del personal o área que genere la mayor productividad en la empresa, o que quizás los empleados consideren que su salario está muy por debajo de las actividades a realizar, nivel académico, o los tiempos y jornadas laborales a desarrollar. Por consiguiente, resulta importante revisar las escalas salariales, la capacidad técnica de los empleados, la experiencia en el cargo y las bonificaciones recibidas por productividad que se han venido implementando y si es el caso de que estas no se estén implementando realizar un ajuste o reforma administrativa con el fin de crear estos incentivos y retribuir a los

empleados un aumento salarial o reconocimiento administrativo que aumente su autoestima y capacidad laboral (Tabla 12).

6.2.2. Resultados del riesgo psicosocial a nivel intralaboral. Forma (B)

Como es posible observar en la tabla 13, las características del trabajo según los colaboradores representan un riesgo muy alto e inminente de ocurrencia o probabilidad de que ocurra un deterioro psicosocial en los empleados teniendo valores de 50% para riesgo muy alto y 30% para riesgo bajo, sin embargo no solo esto es preocupante ya que el 20% restante se encuentra dividido entre riesgo alto y riesgo medio es por esto que se puede inferir que la empresa no cuenta con una planificación adecuada de las tareas o características propias del trabajo o la gestión que realiza el jefe presenta dificultades en la planificación, la asignación del trabajo, la consecución de resultados o la solución a los problemas diarios que se presentan en el desarrollo de laboral. Además, es posible definir que el jefe inmediato no brinda los estímulos o motivación necesario para que sus colaboradores o subalternos se sientan en capacidad de proponer nuevas ideas que permitan el desarrollo en conjunto y participativo de las actividades a desarrollar.

Tabla 13

Nivel de riesgo psicosocial en el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

Forma (B)

DOMINIO	NIVEL DE RIESGO	DIMENSIONES		
		Características del trabajo	Relaciones sociales en el trabajo	Retroalimentación del desempeño
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Riesgo muy alto	50%	30%	60%
	Riesgo Alto	10%	10%	10%
	Riesgo medio	10%	10%	0%
	Riesgo bajo	30%	30%	20%
	Sin riesgo o riesgo despreciable	0%	20%	10%
	TOTALES	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia

Al igual que la dimensión anterior las relaciones sociales en el trabajo se ven afectadas ya que el 80% de la población percibe algún tipo de riesgo, donde el riesgo alto se encuentra valorado en 30% del total de la población encuestadas, por esta razón es necesario que la empresa promueva la interacción de los empleados con otro personal de la misma área o área distinta, debido a que es posible que exista un trato irrespetuoso entre compañeros o que existan comentarios no muy amigables que impiden el trabajo en equipo y una cohesión integral de todo el personal para el desarrollo de una labor en común (Tabla 13).

Por su parte en la tabla 13 se puede evidenciar que las fortalezas, debilidades y actitudes de un trabajador dependen de la retroalimentación del desempeño debido a que existe riesgo muy alto para el 60% de la población encuestada y que tan solo el 10% de dicha población no percibe ningún riesgo, esto necesita una intervención

inmediata ya que la retroalimentación que se brinda a los trabajadores es inexistente, muy poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo del trabajador.

Tabla 14

Nivel de riesgo psicosocial en el dominio controles sobre el trabajo. Forma (B)

	NIVEL DE RIESGO	DIMENSIONES				
		claridad de rol	capacitación	participación y manejo del cambio	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento	control y autonomía sobre el trabajo
Controles sobre el trabajo	Riesgo muy alto	50%	30%	40%	30%	20%
	Riesgo Alto	20%	40%	30%	20%	10%
	Riesgo medio	20%	0%	10%	40%	0%
	Riesgo bajo	0%	10%	0%	10%	40%
	Sin riesgo o riesgo despreciable	10%	20%	20%	0%	30%
	TOTALES	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia

El 50% de los participantes consideran que no existe claridad del rol que desempeñan en la empresa y cuáles son sus funciones específicas, por esta razón lo consideran riesgo muy alto, además otro 40% dividen su percepción entre los riesgos medio y alto. Lo que permite inferir que la organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de

autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.⁶

Es por esto que se requiere una intervención inmediata de esta dimensión y demás factores de riesgo relacionados (Tabla 14).

Como se puede observar en la tabla 14, Las dimensiones capacitación y participación y manejo del cambio, tienen un sentido común en las respuestas de los empleados ya que el 80% de la población considera que existe algún tipo de riesgo pero el mayor porcentaje se centra en los riesgos alto y muy alto es por esto que se requiere de intervención con planes de mejora, programas de capacitación, además de permitirles a los empleados una mayor participación que se refleje en una adaptación oportuna a los cambios que se realizaran en la empresa teniéndolos en la en cuenta para comunicarles los por menores y fechas de intervención a los modelos de producción o prestación de servicios que serán empleados y no tomarlos por sorpresa creándoles inconformismos y fatiga al tener que adaptarse en medio de las exigencias de productividad.

En cuanto a las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento existe un nivel de riesgo medio del 40% de la población sin embargo los niveles muy alto y alto tienen valores de 30% y 20% respectivamente lo que requiere de intervención oportuna y corrección inmediata con el fin de que los empleados puedan desarrollar sus habilidades profesionales en búsqueda de nuevos métodos de

⁶ batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial; Tabla 2, Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo.

intervención, además de buscar la posibilidad de incorporar conocimientos de manera paralela a la relación del trabajo. La empresa de igual manera debe evaluar las capacidades del empleado con el fin de no incurrir en el error de asignar tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado (Tabla 14).

Por ultimo en cuanto al dominio controles sobre el trabajo se refiere, es posible identificar la dimensión control y autonomía sobre el trabajo, donde sucede el caso contrario que con las dimensiones anteriores ya que el 40% de la población considera que existe un riesgo bajo conforme a la autonomía que tienen los empleados para tomar las decisiones referente a los periodos de descanso, la distribución de las actividades, la cantidad de trabajo y la organización de los tiempos laborales que son lo suficientemente adecuados y flexibles para el desarrollo de las funciones. Sin embargo, existe de igual manera una población (30%), que considera que hay que intervenir esta dimensión ya que existe riesgo alto y muy alto (Tabla 14).

Tabla 15

Nivel de riesgo psicosocial en el dominio demandas de trabajo. Forma (B)

Demandas de trabajo	NIVEL DE RIESGO	DIMENSIONES					
		Demandas ambientales y de esfuerzo físico	demandas emocionales	demandas cuantitativas	influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	demanda de carga mental	demanda de la jornada de trabajo
	Riesgo muy alto	0%	38%	10%	10%	20%	0%
	Riesgo Alto	20%	0%	10%	0%	0%	0%
	Riesgo medio	10%	25%	30%	10%	20%	10%
	Riesgo bajo	10%	12%	20%	30%	40%	40%
	Sin riesgo o riesgo despreciable	60%	25%	30%	50%	20%	50%
	TOTALES	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia

En primer lugar, es necesario aclarar que las dimensiones; exigencias de responsabilidad del cargo y consistencia del rol, no fueron evaluadas en el cuestionario intralaboral tipo (B). por esta razón no fueron tenidas en cuenta como resultados de la investigación.

Por su parte el 20% de la población no contestó las preguntas en referencia a la dimensión demandas emocionales. Por consiguiente, se toma la frecuencia que tuvo participación en la investigación para calcular los porcentajes asignados a cada nivel de riesgo.

En este dominio es posible identificar un sentido común en la respuesta de los participantes ya que por lo menos el 50% de los encuestados consideran que no existe

riesgo o el riesgo es bajo en 5 de las 6 dimensiones evaluadas para este dominio discriminadas de la siguiente manera con base en la tabla 15:

Demandas ambientales y de esfuerzo físico: el 60% de la población considera que no existe riesgo y el 10% que el riesgo es bajo. Sin embargo, el 30% restante se distribuye entre riesgo medio y alto. Por esta razón resulta necesario considerar un modelo de intervención básico con el fin de mitigar la sensación de riesgo existente y mantener la conformidad de los empleados respecto a su entorno de trabajo y los esfuerzos que deben realizar para cumplir con sus funciones.

Demandas emocionales: esta dimensión posee puntuaciones dispersas sin embargo los valores máximos se describen en el nivel de riesgo muy alto. Lo que debe considerarse motivo de corrección inmediata por parte de la empresa con el fin de identificar las variables adversas para el desarrollo emocional de los trabajadores y minimizar la exposición de estos al trato negativo en el ejercicio de su trabajo.

Demandas cuantitativas: el 50% de la población considera que no existe riesgo o el riesgo es bajo, sin embargo, una porción de la población restante (30%) percibe riesgo medio en cuanto a la significancia de las demandas cuantitativas y tiempos de trabajo muy cortos o insuficientes para el desempeño de sus funciones.

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral: el 80% de los encuestados consideran que no existe riesgo o el riesgo es bajo para esta dimensión en particular.

Sin embargo, el 20% restante advierte que puede ser un fenómeno creciente en el personal y que deben implementarse medidas para mitigarlo de manera oportuna.

Demanda de carga mental: en términos generales la población considera que el riesgo es bajo o no existe riesgo a considerar (60%), sin embargo existen algunos empleados que califican la dimensión entre los niveles alto y medio por lo que deben intervenir a mediano plazo las diferentes variables que conllevan a sentir la percepción de carga mental y requerimientos cognitivos mayúsculos que requieran de esfuerzos de atención, memoria y concentración sobre tareas de cálculo o de análisis cuantitativos.

Demanda de la jornada de trabajo: en cuanto a las exigencias de tiempo laboral que se implementan a los colaboradores con referencia al tiempo presente en la empresa, así como la jornada laboral y los periodos de pausa y descanso que tiene en medio de la jornada, se puede evidenciar que existe una particular aceptación de los empleados encuestados a sus jornadas laborales ya que el 90% de la población considera que no existe riesgo o el riesgo es bajo y el 10% restantes argumentan que se encuentra en riesgo medio. Es por esta razón que solo deben realizarse una serie de reuniones periódicas con el fin de mantener esta dimensión bajo control y a satisfacción de los empleados no olvidando los rendimientos exigidos por la empresa.

Tabla 16

Nivel de riesgo psicosocial en el dominio recompensas. Forma (B)

	NIVEL DE RIESGO	DIMENSIONES	
		Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Reconocimiento y compensación
Recompensas	Riesgo muy alto	40%	40%
	Riesgo Alto	0%	30%
	Riesgo medio	30%	20%
	Riesgo bajo	10%	10%
	Sin riesgo o riesgo despreciable	20%	0%
	TOTALES	100%	100%

Fuente: elaboración propia

En el dominio recompensa se relacionan dos dimensiones que repercuten importancia significativa en el análisis de los factores de riesgo psicosocial presentes en la empresa, es por esto que el 40% de los empleados consideran que en las dos dimensiones el riesgo es muy alto lo que implica que se está perdiendo el sentimiento de orgullo por pertenecer a la organización, que la estabilidad laboral no está garantizada, los empleados no se sienten a gusto con las funciones que realizan, de igual manera el empleado considera que no se siente recompensando de manera económica o administrativa con la promoción del cargo o bonificaciones económicas que aliente el esfuerzo por sus funciones y el desempeño laboral que mantienen en todo momento (Tabla 16).

6.2.3. Resultados del riesgo psicosocial a nivel extralaboral. Forma (A)

A continuación, se pueden evidenciar los resultados obtenidos posterior a la aplicación de los cuestionarios A y B extralaborales de la batería de riesgos profesionales, discriminados según sus dimensiones particulares.

Tabla 17

Resultados de riesgo psicosocial a nivel extralaboral. Forma (A)

Dimensiones	Nivel de riesgo	No	%
Tiempo fuera del trabajo	Riesgo muy alto	3	6%
	Riesgo alto	9	17%
	Riesgo medio	5	9%
	Riesgo bajo	18	34%
	Sin riesgo o riesgo despreciable	18	34%
	TOTALES	53	100%
Relaciones familiares	Riesgo muy alto	1	2%
	Riesgo alto	2	4%
	Riesgo medio	0	0%
	Riesgo bajo	21	39%
	Sin riesgo o riesgo despreciable	29	55%
	TOTALES	53	100%
Comunicación y relaciones interpersonales	Riesgo muy alto	5	9%
	Riesgo alto	8	15%
	Riesgo medio	9	17%
	Riesgo bajo	11	21%
	Sin riesgo o riesgo despreciable	20	38%
	TOTALES	53	100%

Dimensiones	Nivel de riesgo	No	%
Situación económica del grupo familiar	Riesgo muy alto	5	9%
	Riesgo alto	19	36%
	Riesgo medio	-	0%
	Riesgo bajo	21	40%
	Sin riesgo o riesgo despreciable	8	15%
	TOTALES	53	100%
Características de la vivienda y de su entorno	Riesgo muy alto	17	32%
	Riesgo alto	10	19%
	Riesgo medio	13	24%
	Riesgo bajo	3	6%
	Sin riesgo o riesgo despreciable	10	19%
	TOTALES	53	100%
Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	Riesgo muy alto	4	8%
	Riesgo alto	4	8%
	Riesgo medio	8	15%
	Riesgo bajo	17	32%
	Sin riesgo o riesgo despreciable	20	37%
	TOTALES	53	100%
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Riesgo muy alto	18	34%
	Riesgo Alto	11	21%
	Riesgo medio	5	9%
	Riesgo bajo	9	17%
	Sin riesgo o riesgo despreciable	10	19%
	TOTALES	53	100%

Fuente: elaboración propia

El desarrollo de la discusión y los datos descritos a continuación son argumentados conforme a la tabla 17.

El 68% de los colaboradores consideran que el nivel de riesgo es despreciable o bajo, conforme a la dimensión tiempo fuera del trabajo. Esto que quiere decir que se sienten a gusto con el tiempo libre que le quedan luego de desarrollar sus actividades laborales y que es posible desempeñar sus funciones sociales con la familia, amigos y la comunidad en general.

En cuanto a la dimensión de relaciones familiares, el 50% de los participantes consideran que no existe riesgo o el riesgo es despreciable, por lo que es posible inferir que la relación con la familia es armoniosa y sobre todo poco conflictiva la cual genera una aceptación total de las condiciones extralaborales y una conformidad con las interacciones familiares del empleado, contando este con apoyo familiar absoluto.

La comunicación y relaciones interpersonales de los empleados se encuentran dentro de los límites, consideraciones normales o naturales dentro de un entorno social cambiantes, diverso y poli-cultural que permiten la interacción con distintas costumbres y condiciones sociales generando una comunicación acertada de los participantes según lo que demuestran en el cuestionario con el 38% de la población perteneciente a la clasificación sin riesgo y el 21% en riesgo bajo.

Respecto a la Situación económica del grupo social, el 40% de los empleados se encuentra calificada en riesgo bajo con además el 36% de riesgo alto por lo que es posible considerar que existen afectaciones económicas de la población y dan a conocer que los ingresos económicos del grupo familiar del empleado están bastante ajustados a los gastos o necesidades básicas, y que en ciertas ocasiones no alcanzan para subsanar por completo estas necesidades, de igual manera es posible indicar que existe un endeudamiento considerable difícil de subsanar a corto plazo.

En lo que se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. El 82% de la población se encuentra con algún nivel de riesgo dentro de esta dimensión lo más preocupante es que el 32% de la población total se encuentra a riesgo muy alto, lo que permite concluir que las condiciones de la vivienda del trabajador son inadecuadas o no posee vivienda propia y se encuentra en arriendo en un espacio físico lleno de incomodidades o una zona residencial bastante complicada que no permite el descanso del trabajador.

La influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo no genera mayor consideración en cuanto a intervención ya que el 70% de los empleados consideran que no existe riesgo o el riesgo es bajo por lo que es posible considerar que las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador no afectan en gran medida su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

Los medios de transporte y formas de desplazamiento del empleado de ida y vuelta al trabajo es una dimensión de gran importancia ya que permite identificar la manera en cómo el trabajador asiste a sus labores diarias, el tiempo, cansancio, y desmotivación que puede generar esta actividad que debe realizar a diario para cumplir con sus obligaciones. Es por esto que según la investigación el 34% de los empleados consideran que el riesgo es muy alto cuando se realiza esta actividad ya que el transporte para acudir y regresar del trabajo es muy incómodo o costoso y se necesita de mucho tiempo de desplazamiento, tiempo que puede ser usado para el desarrollo de otras actividades personales y familiares.

6.2.4. Resultados del riesgo psicosocial a nivel extralaboral. Forma (B)

A continuación, es posible observar la tabla 18. resumen de la participación de los empleados que decidieron contestar las encuestas conforme a sus niveles de riesgos extralaborales.

Tabla 18

Resultados de riesgo psicosocial a nivel extralaboral. Forma (B)

Dimensiones	Nivel de riesgo	No	%
Tiempo fuera del trabajo	Riesgo muy alto	2	20%
	Riesgo alto	0	0%
	Riesgo medio	1	10%
	Riesgo bajo	1	10%
	Sin riesgo o riesgo despreciable	6	60%

Dimensiones	Nivel de riesgo	No	%
	TOTALES	10	100%
Relaciones familiares	Riesgo muy alto	-	0%
	Riesgo alto	1	10%
	Riesgo medio	-	0%
	Riesgo bajo	4	40%
	Sin riesgo o riesgo despreciable	5	50%
	TOTALES	10	100%
Comunicación y relaciones interpersonales	Riesgo muy alto	1	10%
	Riesgo alto	1	10%
	Riesgo medio	3	30%
	Riesgo bajo	-	0%
	Sin riesgo o riesgo despreciable	5	50%
	TOTALES	10	100%
Situación económica del grupo familiar	Riesgo muy alto	1	10%
	Riesgo alto	2	20%
	Riesgo medio	4	40%
	Riesgo bajo	1	10%
	Sin riesgo o riesgo despreciable	2	20%
	TOTALES	10	100%
Características de la vivienda y de su entorno	Riesgo muy alto	3	30%
	Riesgo alto	3	30%
	Riesgo medio	4	40%
	Riesgo bajo	-	0%
	Sin riesgo o riesgo despreciable	-	0%
	TOTALES	10	100%
Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	Riesgo muy alto	2	20%
	Riesgo alto	1	10%

Dimensiones	Nivel de riesgo	No	%
	Riesgo medio	2	20%
	Riesgo bajo	-	0%
	Sin riesgo o riesgo despreciable	5	50%
	TOTALES	10	100%
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Riesgo muy alto	5	50%
	Riesgo Alto	1	10%
	Riesgo medio	2	20%
	Riesgo bajo	-	0%
	Sin riesgo o riesgo despreciable	2	20%
	TOTALES	10	100%

Fuente: elaboración propia

Según la tabla 18, las dimensiones; tiempo fuera del trabajo y relaciones familiares, no revisten mayor grado de preocupación y por tanto requieren una intervención esporádica con el fin de mantener los niveles de riesgo como están o mitigarlos un poco más aumentando la capacidad de recepción de los programas psicosociales de la empresa implementándolos por los propios empleados en su entorno familiar y social. Esto debido a que el nivel sin riesgo o riesgo despreciable es de 60% en la primera categoría mencionada y 50% en la segunda.

Las relaciones interpersonales dividen la opinión de los empleados de la empresa dado que el 50% de los encuestados consideran que no existe riesgo y el 30% perciben que el nivel de riesgo es medio. Lo que requiere de una mejora paulatina del tipo de relaciones que lleva el empleado con su entorno particular, partiendo de que existen

problemas de comunicación o los amigos y allegados con que se relacionan son conflictivos. (Tabla 18).

Según la tabla 18. El 40% de la población objeto de estudio considera que la situación económica del grupo familiar se encuentra en un nivel de riesgo medio. Lo que permite determinar que los ingresos familiares están por debajo de los gastos que se tienen en el mismo periodo de tiempo y que se han generado obligaciones (Deudas), que serán difíciles de cumplir con la cantidad de dinero que se devenga.

El 100% de la población se sitúa entre los niveles de riesgo medio, alto y muy alto en referencia a las características de la vivienda y del entorno donde actualmente se encuentra ubicada esta vivienda; es posible que la fuente de riesgo se esté generando debido a que la vivienda no posee una estructura física agradable o el espacio dentro de la vivienda sea muy restringido, que no permite el esparcimiento de los habitantes de manera confortable. De igual manera el lugar donde se encuentra la vivienda es muy conflictivo posee un gran tráfico o mucho ruido, variable estas que disminuyen la probabilidad de descansar de manera correcta (Tabla 18).

La penúltima dimensión evaluada (influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo), según la tabla 18, arroja valores de percepción de los empleados de un 50% para la categoría sin riesgo, esto quiere decir que a este grupo de trabajadores las exigencias familiares o sociales no lo afectan en el desarrollo de su trabajo y que le es posible mantener controladas las presiones extralaborales y desempeñar sus actividades de

manera eficiente. Sin embargo, existe otro 50% de la población que cree tener un riesgo alto medio o muy alto conforme a esta dimensión ya que las situaciones personales repercuten de manera directa sobre sus actividades y no le permiten tener el rendimiento acostumbrado. O que sin lugar a dudas su desarrollo emocional extralaboral va de la mano con su desempeño profesional y por tanto cuando existen inconvenientes personales su rendimiento se verá alterado.

El desplazamiento de los empleados de la vivienda a su trabajo o viceversa representa un riesgo muy alto para el 50% de los empleados que participaron en la investigación; es posible que este tipo de dimensiones sean estrictamente relacionadas con las condiciones de la ciudad (Bogotá), donde el transporte público es bastante ineficiente, los costos de transporte son elevados y la ciudad es muy grande por lo que los recorridos requieren de un tiempo considerable que puede ser usado para otras actividades. A esto se le suma que la mayoría de empleados no poseen transporte particular y que la empresa no tiene una ruta empresarial establecida para disminuir estos niveles de riesgo (Tabla 18).

7. DISCUSIÓN

El estudio demuestra que existe un alto nivel de riesgo psicosocial en particular en los empleados administrativos de la empresa Talentum Temporal S.A.S, enmarcados dentro de los cuestionarios tipo (A), conforme se pudo analizar esta población está constituida por 78% de género femenino lo que significa que en las mujeres se encuentra la mayor prevalencia de factores de riesgo. Garduño (1993) citado por

Sánchez (2010) considera que en el ámbito extralaboral las mujeres deben ejercer la doble jornada laboral, entendido ésta como el salir de su hogar para unirse a la fuerza laboral y mejorar sus condiciones de vida y las de su familia; el abrirse a nuevas oportunidades de trabajo y estudio, pero sin desligarse de sus labores domésticas (Beleño y Ucros, 2014).

En el anexo 2, es posible evidenciar que los dominios liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas, se encuentran calificados en medio y alto respectivamente. Esto referente al entorno intralaboral (A). Sin embargo, en el entorno extralaboral los dominios que requieren de una intervención inmediata por ser más críticos corresponden a recompensa, control sobre el trabajo, con riesgo muy alto y liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con riesgo alto. Por ello puede identificarse que las relaciones sociales entre los colaboradores son bastante complejas y no se tienen los espacios necesarios para llevar a cabo una buena interacción y esparcimiento de los empleados que permita disminuir los niveles de riesgo.

Por lo anterior las recompensas resultan ser otro de los dominios que presenta mayor tipo de conflictos dado que los empleados tanto tipo A como B perciben que no tienen la suficiente remuneración que merecen para sentirse a gusto con el trabajo y que se puedan cumplir los objetivos propuestos. Por consiguiente, es deber de la organización implementar estrategias de bonificación o promoción para los empleados con mayor rendimiento, productividad o antigüedad que les promueva el sentimiento de

identificación por los valores y metas de la empresa y le haga sentir orgullosos de laborar en la organización.

Según los anexos 3 y 4, El 46% de la población evaluada se encuentra estado civil soltero, seguido de casado y unión libre que representan el 22% cada uno y el 10% restante se lo distribuyen divorciados con un 2%, y separados con un 8%. Respecto a esta variable, Villegas y Barberán, (2012) consideran que los sujetos casados suelen tener un estilo de vida más estable y una perspectiva de vida diferente a los solteros. Los sujetos solteros tienden a usar el trabajo como fuente de vida social y esto los lleva a involucrarse de manera afectiva en el ámbito laboral y por tanto a sufrir de síndrome de Burnout (Beleño y Ucros, 2014). Esto responde a que las interacciones sociales en la empresa no fluyen de manera adecuada y que se están presentando riesgos en el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo tanto en los empleados tipo A como los tipo B, debido a que en su mayoría no se centran en relaciones profesionales y de compañerismo si no que intentan buscar algún tipo de relación afectiva que fomenta de cierta manera los malos entendidos, discusiones y negativas hacia el trabajo en equipo, además es posible identificar que no se presenta una retroalimentación del trabajo a realizar y que la dimensión relaciones sociales en el trabajo es la que se ve más afectada en este caso en particular, teniendo calificación de riesgo medio para los empleados administrativos y de riesgo muy alto para los auxiliares y operarios.

El modelo de Siegrist menciona que donde es fundamental las condiciones del

trabajador para poder realizar las tareas asignadas incluyendo las cargas laborales las cuales deben ser acordes al tiempo destinado para su ejecución y a la idoneidad de quien las ejecuta (Márquez y Arciniegas, 2013). basado en lo anterior en la investigación desarrollada en el dominio demanda de trabajo, predomina el nivel de riesgo bajo tanto en el personal administrativo como el auxiliar, lo que significa que se sienten a gusto con sus condiciones laborales, las funciones asignadas y los tiempos suministrados para el desarrollo de las actividades; además de tener especial administración de su tiempo de descanso y reanudación de las labores, de igual manera se le permite al trabajador poder tener espacio de interacción social y un volumen de trabajo ajustado a sus condiciones laborales.

Los factores extralaborales con mayor repercusión en la salud psicosocial de los empleados de la empresa Talentum temporal S.A.S tienen que ver con las dimensiones: característica de la vivienda y su entorno y la dimensión desplazamiento vivienda-trabajo - vivienda , con un nivel de riesgo alto tanto para los empleados administrativos como para los auxiliares u operarios, este aspecto es bastante acertado ya que el 38% de la población objeto de estudio habita en una vivienda arrendada mientras que el 37% se encuentra en una vivienda familiar y por consiguiente no tienen las condiciones necesarias para estar cómodos y tranquilos en un lugar donde puedan descansar y se encuentre relativamente cerca de las instalaciones de la empresa, aumentando los costos en el transporte y tiempo necesario para el desplazamiento desde la vivienda al trabajo o viceversa.

Las dimensiones extralaborales en la forma A y B que tienen significancia con un nivel de riesgo alto son: la comunicación y relaciones interpersonales y la situación económica del grupo familiar. Esto tiene especial relación con el nivel o estrato socioeconómico de la población en conjunto ya que el 85% de los encuestados se encuentran entre los estratos 1,2 y 3. Lo que indica que el nivel socioeconómico es bastante modesto, adicional a esto el 75% del total de la población poseen personas a su cargo lo que limita la capacidad de adquisición ya que debe distribuir el dinero en obligaciones adicionales a las de su propio bienestar.

En el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo predominan los niveles de riesgo medio en el personal administrativo y riesgo alto en los auxiliares y operarios, lo que significa que posiblemente identifican de manera negativa el liderazgo entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores o compañeros de trabajo. Marín (2002) considera que liderazgo es la influencia que ejerce un individuo en el comportamiento de otras personas en la búsqueda eficiente y eficaz de objetivos previamente determinados por medio de la habilidad de orientar y convencer a otros para ejecutar con entusiasmo las actividades asignadas. Para ello se sugiere que en el personal se realicen intervenciones inmediatas y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud (Beleño y Ucros, 2014).

7.1. RECOMENDACIONES

Es importante elaborar e implementar el Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE), el cual promueve la recopilación de los datos con niveles de riesgo alto y muy alto, a fin de fortalecer un sistema de información que oriente las intervenciones desde la seguridad y salud en el trabajo, en la prevención de enfermedades laborales.

Intervenir de manera inmediata a través de un plan de mejoramiento continuo anexo al desarrollo de esta investigación las dimensiones de riesgo intralaboral (A), que presentan riesgo alto (Capacitación, desarrollo de habilidades y conocimientos y recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza). Además, se sugiere crear los grupos de exposición similar, entre los conjuntos de trabajadores quienes obtuvieron puntuaciones de riesgo alto para llevar a cabo la intervención de sus dominios de riesgo y seguimiento de sus condiciones, en donde a través de grupos focales de cada área se evalúen las dimensiones que manifiestan dificultades proponiendo intervenciones orientadas al cambio y solución de conflictos.

Se recomienda intervenir de manera inmediata los factores de riesgo liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo y recompensas. Ya que los resultados obtenidos en la evaluación de los riesgos psicosociales forma B, permiten observar dificultades en la comunicación, el rol que desempeñan, además de presentar

unas recompensas que no se ajustan a los requerimientos del personal o que no se vienen implementando acorde con su esfuerzo en el trabajo. Algunas de las alternativas para dar solución a estas problemáticas es promover de manera inmediata la comunicación entre jefes y subalternos empoderándolos de manera tal que se sientan comprometidos con sus funciones, de igual manera es importante retribuirles económicamente a través de bonificación o incentivos que promuevan su motivación.

Agrupar las dimensiones de Riesgo Intralaboral Medio y Bajo, a través de la presentación del sistema de vigilancia epidemiológica en Riesgo Psicosocial, donde se fomenta el conocimiento y la participación de los trabajadores en el correcto desempeño de este, por medio de cartillas, presentaciones, correos, entre otros.

Fomentar la remisión directa o indirecta (por compañeros de trabajo, jefes, etc.) de trabajadores quienes muestran dificultades, sintomatología o enfermedades relacionadas con niveles de estrés elevados (ej. Dolores de cabeza, insomnio, dificultades gástricas, dificultades de colon, hipertensión arterial, sentimientos de tristeza, dificultades gástricas, dificultades familiares, dificultades económicas, dolores musculares, tensión, etc.), de esta forma se lograría un seguimiento constante a los trabajadores que atención de tipo siquiátrico o psicológico, si llegara a presentarse.

Los directivos de la empresa deben comprometerse en el desarrollo de las acciones necesarias para mitigar o eliminar el riesgo psicosocial en todas las áreas y niveles de la empresa, además deben ser las directivas quienes inicien la implementación del

programa de intervención descrito en esta investigación, pues sin ello será difícil realizar muchas de las actividades propuestas y el personal no sentirá estimulación a invertir esfuerzos y compromiso en el proceso, de igual forma se pueden vincular otras actividades al proceso que sean desarrolladas por los trabajadores y que redunden en mayor motivación, Sensibilizando también a los trabajadores sobre la importancia del equilibrio laboral personal, manejo de horarios, controles médicos y estilos de vida saludable.

Por último, es necesario hacer esfuerzos de intervención que permitan mover en cascada las proporciones desde medio al bajo, incrementando la cantidad los porcentajes del nivel bajo, de igual manera deben intervenir la forma en como los empleados se trasladan de la empresa al trabajo y viceversa implementando ruta laboral que permitan minimizar el nivel de riesgo e incentivar la motivación del personal.

8. CONCLUSIONES

En la actualidad los riesgos psicosociales revisten especial importancia en la valoración de la salud de los empleados de una compañía, estos permiten considerar el grado de estabilidad emocional, física y psicosocial que presenta el trabajador bajo circunstancias de la vida diaria que pueden inferir de manera directa en su vida profesional, es por esto que luego de realizar la caracterización socioeconómica y aplicar la batería de riesgos psicosociales en la empresa Talentum, es posible mencionar las siguientes conclusiones:

Los empleados administrativos y auxiliares se encuentran expuestos a factores de riesgo intralaboral y extralaboral, por lo cual deben emplearse acciones correctivas, de mitigación y planes de promoción y prevención que regulen la exposición a los factores de riesgos y salvaguarden la salud de los empleados.

La recompensa es el factor de riesgo psicosocial a nivel intralaboral con mayor incidencia para las dos categorías de empleados evaluados. Por esta razón debe intervenir con prioridad y especial atención creando motivación permanente y orgullo por pertenecer a la empresa.

Las características de la vivienda y su entorno y el desplazamiento (vivienda-trabajo-vivienda), son los factores de riesgo extralaborales con mayor repercusión en la salud

psicosocial de los empleados; lo que requiere de igual manera intervención prioritaria y participación activa de los directivos con el fin de buscar solución a un transporte empresarial que permita un desplazamiento menos traumático del personal que labora en la empresa.

Los auxiliares y operadores perciben mayor nivel de riesgo que los administrativos en el entorno intralaboral, en especial en los dominios liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo y recompensas que presentan niveles de riesgo muy alto a diferencia de los administrativos que tienen nivel de riesgo alto.

Existe también cierta diferencia en la percepción del riesgo según, la dimensión demanda de la jornada de trabajo a nivel intralaboral ya que en los empleados tipo A (Administrativos) se presentan niveles de riesgo bajo en cambio los empleados tipo B (Auxiliares y operadores) que consideran que el riesgo es despreciable, en consecuencia, se puede inferir que existe conformidad por parte de la totalidad de los empleados con sus horas laboradas y horarios empleados.

En cuanto a los riesgos intralaborales los administrativos (Tipo A) consideran que su relación con los colaboradores es eficiente lo que no implica ningún tipo de riesgo para el desarrollo de sus funciones por lo que se debe mantener una adecuada comunicación entre compañeros de área y organizar jornada de esparcimiento con el fin de fortalecer los vínculos entre colaboradores.

Tanto los administrativos como auxiliares tienen niveles de riesgo medio en la dimensión demanda de carga mental a nivel intralaboral, es deber de la empresa crear un modelo de intervención para la distribución equitativa de las cargas laborales, además de emplear turnos rotativos con el personal encargado del área de análisis y contabilidad.

Las relaciones familiares no representan ningún tipo de riesgo, para los administrativos ya que estos gozan de mayor estabilidad laboral y un salario más generoso, además poseen un mayor nivel educativo lo que les permite sobrellevar de mejor manera los percances familiares.

Los riesgos extralaborales para auxiliares y operadores poseen algún tipo de riesgo en todas sus dimensiones por consiguiente deben intervenir las dimensiones evaluadas a través de programas de prevención y promoción de los buenos hábitos de vida y salud mental.

Con base en lo anterior se puede concluir que los dominios con niveles de riesgo alto y muy alto en el entorno intralaboral para todo el personal evaluado se concentran en: el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, recompensas y control sobre el trabajo. En cuanto a factores de riesgo extralaboral se refiere, los dominios con niveles de riesgo alto para todo el personal son: características de la vivienda y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda. Por estas razones resulta imperante realizar intervenciones inmediatas

que permitan favorecer la salud y el bienestar de los empleados de la empresa Talentum temporal S.A.S.

REFERENCIAS

- [1] Beleño, R. y Ucros, M. (2014). Factores de riesgos psicosociales y niveles de estrés en trabajadores administrativos de la universidad de la costa CUC en el 2014, 1-163. Consultado en:
<http://repositorio.cuc.edu.co/xmlui/bitstream/handle/11323/262/tesis.pdf?sequence>
- [2] Benavides, F.G., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J.M., Jarque, S., Berra, A. y Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas, 222-229. Consultado en:
https://www.scielo.org/scielo.php?pid=S0213-91112002000300005&script=sci_arttext&tlng=
- [3] C.R Snyder (2002). The Abundant Organization. En: P. A. Linley, S. Harrington y N. Garcea (Eds.), Oxford handbook of positive psychology and work. 17-21, New York: Oxford University Press. Consultado en: http://phd.meghan-smith.com/wp-content/uploads/2015/07/0006masten_reed_resilience-development_2002.pdf
- [4] Carvajal, M. y Ramírez, V. (2011), Análisis del Riesgo Psicosocial en los trabajadores de la corporación sirviendo con amor en la ciudad Pereira bajo el enfoque de gestión riesgo ocupacional, 1-145. Consultado en:
<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/2577/6136286132C331.pdf?sequence=1>
- [5] Díaz, E., Echeverri, L., Ramirez, G. y Ramirez, M. (2010), Diagnóstico del riesgo psicosocial, en trabajadores del área de la salud, 1-109. Consultado en:

http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/894/1/Diagnostico_riesgo.pdf

- [6] Elías, Á., Cerrato, J., Apellániz, Í., Ugarteburu, I., Larrazabal, E., Borja, A., Iradi, J. y Garcia, C. (2009). Análisis de riesgos psicosociales en el trabajo entre las/os trabajadoras de limpieza, hostelería y seguridad en la universidad del país vasco/euskal herriko unibertsitatea. Servicio editorial de la universidad del país vasco, 1-245. Consultado en:
<https://www.ehu.es/documents/1821432/1899571/Analisis+de+riesgos+psicosociales.pdf>
- [7] Escribà, V., Artazcoz, L. y Pérez, S. (2008). Efecto del ambiente psicosocial y de la satisfacción laboral en el síndrome de burnout en médicos especialistas. 300-308. Consultado en:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S021391110872394X?via%3Dihub>
- [8] FeSP-UGT Sector de Enseñanza. (2014), Herramientas de gestión de los riesgos psicosociales. consultado en. <https://www.youtube.com/watch?v=hewMZYNtrWE>
- [9] González, L. y Polo, C. (2013). Riesgos psicosociales y sus efectos en el personal del sector salud en Colombia. Un estudio comparativo, 1-96. Consultado en.
<http://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/890/Riesgos%20psicosociales%20y%20sus%20efectos%20en%20el%20personal%20del%20sector%20salud.pdf?sequence=2>
- [10] Karasek, R. y Theorell, T. (1990). Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York. Basic Books.

- [11] Londoño, E. (2015). Los factores de riesgo psicosocial y su probable incidencia en los niveles de estrés (socio laboral) de los colaboradores del área administrativa de laboratorios bagó del ecuador s.a, 1-92. consultado en:
<http://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1297/1/Los%20factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20y%20su%20probable%20incidencia%20en%20los%20niveles%20de%20estr%C3%A9s%20socio%20laboral%29%20de%20los%20colaboradores%20del%20C3%A1rea%20administrativa%20de%20laboratorios%20bag%C3%B3%20del%20ECUADOR%20S.A..pdf>
- [12] Meliá, J.L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J.M., Salanova, M. y Gracia, D. (2006). Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa, 13-36. Consultado en:
<https://www.uv.es/meliajl/Papers/2006FTNCap1.pdf>
- [13] Ministerio de la Protección Social. (2007). Colombia. Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá: El Ministerio. 156 p. consultado en:
http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/I_encuesta_nacional_colombia2.pdf
- [14] Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de julio de 2008, por medio de la cual se establecen los parámetros para la identificación, evaluación, monitoreo e intervención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Consultado en:
https://www.arlsura.com/images/stories/documentos/resolucion_2646_2008.pdf
- [15] Ministerio de la Protección Social. (2010), Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Consultado en:

<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

- [16] Moreno, B. y Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid, 1-188. Consultado en:
<http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- [17] OMS, Organización mundial de la salud. (2017). Salud mental en el lugar de trabajo. consultado en: http://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- [18] Osorio, M.P. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Que son y cómo se evalúan. Rev CES Salud Pública; 2(1): 74-79 Consultado en:
http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/viewFile/1450/892
- [19] Patiño, A. y Gutierrez, H. (2014). Análisis de factores psicosociales asociados al estrés laboral en docentes de planta de las facultades de Ciencias Económicas Administrativas e Ingeniería de la Universidad Autónoma de Occidente, 1-355. Consultado en:
http://www.usfx.bo/nueva/vicerrectorado/citas/ECONOMICAS_6/Administracion_de_Empresas/23.pdf
- [20] Patiño, Y. y Alvaran, E. (2016). Factores psicosociales intralaborales y extralaborales y el nivel de estrés en el centro cardiovascular de Caldas y estrategia de intervención, 1-112. Consultado en:
<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2871/%28Pati%C3%B1o-Yarmely-2016.pdf.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

- [21] Peláez, S. y Cuellar, S. (2014). Identificación de los factores de riesgo psicosociales, intralaborales, en los trabajadores de la fundación Sofía, de la ciudad de Manizales, 2014, 1-107. Consultado en:
<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/1271/1/Trabajo%20de%20Susana.pdf>
- [22] Ramírez, R. y Aroca, Y. (2015) Factores de riesgo psicosociales en entidades prestadoras de servicios de salud, Bucaramanga, Consultado en.
<http://repository.ucc.edu.co/bitstream/ucc/305/1/Factores%20de%20riesgo%20psicosociales%20en%20entidades%20prestadoras%20de%20servicios%20de%20salud.pdf>
- [23] Salcedo, S. (2013) diagnóstico y planteamiento de intervención del riesgo psicosocial en los operarios gasistas de Efigas s.a. E.S.P. en las ciudades de Pereira, Armenia y Manizales, 1-166. Consultado en:
<http://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/2238/1/Trabajo.pdf>
- [24] Sánchez, E. (2014), Gestión de riesgos psicosociales y productividad. Consultado en.
<https://www.youtube.com/watch?v=ZWDwWyGWnoM>
- [25] Sarmiento, M. (2012). Factores de riesgo psicosocial intralaboral: diagnóstico en personal terapéutico asistencial, 1-67. Consultado en.
<http://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/3185/SarmientoMaria2012.pdf?sequence=4>
- [26] Schnall, P., Landsbergis, P. y Baker, D. Job strain and cardiovascular disease. *Annu Rev Public Health* 1994; 15:381-411.

- [27] Theorell, T. (2000). Working conditions and health. En: Berkman L, Kawachi I, editors. Social epidemiology. Oxford: Oxford University Press, 2000.
- [28] Tobar, C. (2014). Estrés laboral en empresas de producción, 1-127. Consultado en:
<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1240/ESTR%C3%89S%2BNormas%20APA.pdf?sequence=1>
- [29] Meléndez, S. (2009). Factores de riesgo psicosocial laboral, extralaboral e individual en una empresa en el perímetro urbano de Bogotá, 1-70. Consultado en:
<http://repositorio.iberamericana.edu.co/bitstream/001/480/1/Factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20laboral%2C%20extralaboral%20e%20individual%20en%20una%20empresa%20en%20el%20per%C3%ADmetro%20urbano%20de%20Bogot%C3%A1.pdf>
- [30] González, Y. (2013). Importancia de la identificación y medición de los factores de riesgo psicosocial en las empresas. 1-65. Consultado en:
<http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/117/Importancia%20de%20la%20identificaci%C3%B3n%20y%20medici%C3%B3n%20de%20los%20factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20en%20las%20empresas.pdf?sequence=1>
- [31] Gálvez, N., et al. (2015). Identificación de los factores de riesgo psicosociales intralaborales relacionados con el síndrome de burnout en docentes de colegios públicos y privados de Colombia e Hispanoamérica en los últimos 10 años. 1-63. Consultado en:
http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/4254/1/Identificacion_actores_riesgo_psicosociales.pdf

- [32] Gómez, L. (2011). Identificación de los factores de riesgo psicosocial en las unidades académicas - administrativas de la universidad industrial de Santander. 1-80.
Consultado en:
https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/1654/digital_21107.pdf?sequence=1
- [33] Díaz, E., et al. (2010). Diagnóstico del riesgo psicosocial, en trabajadores del área de la salud. 1-109. Consultado en:
http://www.bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/894/1/Diagnostico_riesgo.pdf
- [34] Instituto de Estudios de Estrategia y Estadística. (2013). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo en argentina. Consultado en.
http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones//2013/3_Marco.pdf
- [35] Artazcoz, L. (2009). Prevención del estrés en los centros de enseñanza. Consultado en.
http://www.intersindical.org/salutlaboral/stepv/preven_estres_cen.pdf
- [36] Canadian centre for occupational Health and Safety .(2004). Mental Health - Psychosocial Risk Factors in the Workplace : OSH .Consultado en.
https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/mentalhealth_risk.html
- [37] Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. Cuarta Edición McGraw-Hill. México, D.F.

[38] Márquez, S; Arciniegas O; (2013). El riesgo psicosocial intralaboral en el personal administrativo de la empresa ingelec s.a.s.

[39] Garduño, L. (1993) La salud laboral femenina Apuntes para su investigación. Para la investigación sobre la salud de los trabajadores. Washington: O. P. S.

[40] Villegas, J. y Barberán, E. (2012). Evaluación del nivel de Burnout en una muestra de trabajadores del área de tratamiento de un Centro Penitenciario. Revista Española de Sanidad Penitenciaria, 1(3).

[41] Beleño, S; Ucros, M. (2014). Factores de riesgos psicosociales y niveles de estrés en trabajadores administrativos de la universidad de la costa CUC en el 2014. Barranquilla, Colombia.

[42] Colombia. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de 2008. Santa Fe de Bogotá: Ministerio de la Protección Social; 2008.

ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento Informado

Yo _____ identificado con C.C. No. _____ de _____, en mi condición de trabajador de la empresa _____, manifiesto que me han explicado y he comprendido satisfactoriamente la naturaleza y propósito del Programa de Prevención en Riesgo Psicolaboral.

En consecuencia, doy mi consentimiento para participar en la elaboración del diagnóstico de Riesgo Psicolaboral a través de la aplicación de los instrumentos de medición del factor de riesgo Psicosocial, encuestas de información sociodemográfica, entrevistas y procedimientos que se encuentran enmarcados en el protocolo del Programa de Prevención en riesgos Psicolaborales que contribuyan a generar diagnósticos confiables.

Soy consciente que este proceso no atenta contra mi derecho fundamental a la intimidad personal y laboral, por el contrario, busca promover un programa para prevenir situaciones psíquico-orgánicas que puedan afectar mi salud física, emocional y mental, o de igual forma impactar en mi desempeño laboral.

Se me informa que el resultado del diagnóstico generará un plan de recomendaciones e intervenciones a las que manifiesto mi compromiso de asistir de manera activa, acorde a mi responsabilidad frente al cuidado y preservación de mi salud.

De igual forma la custodia de la información estará en cabeza de Colsubsidio.

Atentamente,

FIRMA: _____

NOMBRE: _____

NUMERO C.C.: _____

PROFESIONAL RESPONSABLE _____ He informado al trabajador del objetivo del Diagnóstico de Factores de Riesgos Psicolaborales.

FIRMA PROFESIONAL: _____

FECHA: _____

Anexo 2. Valoración del riesgo psicosocial intralaboral de la forma (A) según dominios.

DOMINIO	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	19,8	Riesgo medio
Control sobre el trabajo	26,4	Riesgo bajo
Demandas de trabajo	32,5	Riesgo bajo
Recompensas	18,4	Riesgo alto
TOTAL	25,9	Riesgo medio

Anexo 3. Resultados de factores intralaborales (A)

DOMINIO	DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	23,4	Riesgo medio

DOMINIO	DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo	16,7	Riesgo medio
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Retroalimentación del desempeño	39,8	Riesgo medio
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Relación con los colaboradores	8,3	Sin riesgo o riesgo despreciable
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	19,1	Riesgo medio
Control sobre el trabajo	Capacitación	38,7	Riesgo alto
Control sobre el trabajo	Participación y manejo del cambio	30,2	Riesgo medio
Control sobre el trabajo	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento	21,0	Riesgo alto
Control sobre el trabajo	Control y autonomía sobre el trabajo	33,2	Riesgo medio
Demandas de trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	20,8	Riesgo bajo
Demandas de trabajo	Demandas emocionales	32,5	Riesgo medio
Demandas de trabajo	Demandas cuantitativas	33,3	Riesgo medio
Demandas de trabajo	Influencia del trabajo sobre el entorno extra- laboral	24,8	Riesgo bajo
Demandas de trabajo	Exigencia de responsabilidad del cargo	45,4	Riesgo bajo
Demandas de trabajo	Demandas de carga mental	73,0	Riesgo medio
Demandas de trabajo	Consistencia del rol	20,3	Riesgo bajo

DOMINIO	DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Demandas de trabajo	Demanda de la jornada de trabajo	14,6	Riesgo bajo
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	10,5	Riesgo alto
Recompensas	Reconocimiento y compensación	24,9	Riesgo medio
TOTAL		25,9	Riesgo medio

Anexo 4. Resultados de factores intralaborales (B)

DOMINIO	DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	43,7	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo	24,6	Riesgo medio
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Retroalimentación del desempeño	53,5	Riesgo muy alto
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	41,0	Riesgo muy alto
Control sobre el trabajo	Capacitación	48,3	Riesgo alto
Control sobre el trabajo	Participación y manejo del cambio	54,2	Riesgo alto
Control sobre el trabajo	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento	52,5	Riesgo alto

DOMINIO	DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Control sobre el trabajo	Control y autonomía sobre el trabajo	42,5	Riesgo bajo
Demandas de trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	25,6	Riesgo bajo
Demandas de trabajo	Demandas emocionales	27,2	Riesgo bajo
Demandas de trabajo	Demandas cuantitativas	30,0	Riesgo bajo
Demandas de trabajo	Influencia del trabajo sobre el entorno extra-laboral	20,0	Riesgo bajo
Demandas de trabajo	Demandas de carga mental	67,0	Riesgo medio
Demandas de trabajo	Demanda de la jornada de trabajo	23,8	Sin riesgo o riesgo despreciable
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	26,9	Riesgo muy alto
Recompensas	Reconocimiento y compensación	42,5	Riesgo muy alto

DOMINIO	DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
TOTAL		36,5	Riesgo alto

Anexo 5. Resultados factores extralaborales A

DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Dimensión tiempo fuera del trabajo	22,8	Riesgo bajo
Dimensión relaciones familiares	8,0	Sin riesgo o riesgo despreciable
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	12,8	Riesgo medio
Dimensión situación económica del grupo familiar	28,8	Riesgo medio
Dimensión: características de la vivienda y de su entorno	16,5	Riesgo alto
Dimensión influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	14,9	Riesgo bajo
Dimensión desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	34,2	Riesgo alto
TOTAL	19,2	Riesgo medio

Anexo 6. Resultados factores extralaborales B

DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Dimensión tiempo fuera del trabajo	18,8	Riesgo bajo
Dimensión relaciones familiares	10,0	Riesgo bajo
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	15,5	Riesgo medio
Dimensión situación económica del grupo familiar	35,0	Riesgo medio
Dimensión: características de la vivienda y de su entorno	22,5	Riesgo alto
Dimensión influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	23,3	Riesgo medio



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A

INSTRUCCIONES

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

Le agradecemos que usted 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.



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

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					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

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

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

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

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

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

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

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



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.



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Identifíquese



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

libertad y justicia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		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					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Salud y vida



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		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					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Salud y vida



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		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					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



		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					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Valor y Justicia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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	<input type="checkbox"/>				
90	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados	<input type="checkbox"/>				
91	Atiendo clientes o usuarios muy tristes	<input type="checkbox"/>				
92	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas	<input type="checkbox"/>				
93	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda	<input type="checkbox"/>				
94	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan	<input type="checkbox"/>				
95	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia	<input type="checkbox"/>				
96	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas	<input type="checkbox"/>				
97	Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo	<input type="checkbox"/>				

Anexo 9. Fichas de datos generales.

**ANEXO 3
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	
Femenino	

3. Año de nacimiento:

--

4. Estado civil:

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



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

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato 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



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Humanidad y Oportunidad



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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 10. Cuestionario de factores extralaborales.

Fecha de aplicación:
dd mm aaaa

Número de identificación del respondiente (ID):

**CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES
EXTRALABORALES**


Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

 Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá



Ministerio de la Protección Social
República de Cuba



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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.



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Unidad y Obediencia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Orden



		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

Anexo 11. Programa de intervención

El programa de intervención en riesgo psicosocial debe ser integral y debe involucrar diferentes áreas e integrar recursos y presupuestos de: Bienestar, Calidad, SGSST y talento humano. La intervención se debe clasificar en.

INTERVENCIÓN PRIMARIA

Esta debe enfocarse principalmente en acciones de promoción y prevención de enfermedades asociadas a factores riesgo psico laborales, para lo cual se recomienda establece las siguientes acciones dentro de los planes.

Plan de capacitación

Se recomienda implementar un programa de capacitación que tenga por objeto priorizar la promoción de la salud física y la prevención de enfermedades asociadas al manejo inadecuado de los niveles de estrés.

La educación forma parte integral del programa de riesgo psicosocial y sus acciones se programan y se ajustan de acuerdo a los indicadores. El proceso educativo debe dar inicio desde el ingreso del colaborador a la compañía y este debe ser sistemático y permanente; debe contar con el apoyo de jefes y el compromiso del trabajador principalmente.

La educación en salud debe centrarse en las siguientes actividades:

- ✓ Charlas educativas de promoción y prevención
- ✓ Campañas informativas y educativas
- ✓ Boletines informativos, de educación y motivación publicados en los diferentes medios de comunicación.

Teletrabajo y horarios flexibles

Dentro del Plan de Acción se puede incluir cargos teletrabajables y realizar pilotos que ajusten los procesos sin afectar la ejecución los diferentes procesos.

Horario flexible

Con el propósito de flexibilizar el horario laboral a aquellos trabajadores que requieran disponer de un mayor tiempo antes o después de la jornada laboral se propone ajustar horario cumpliendo con el número de horas contratadas; priorizar en los siguientes casos:

1. Trabajadores en condición de discapacitada o con problemas especiales de salud.
2. Trabajadores con hijos menores de edad.
3. Trabajadores madres y padres cabeza de familia con hijos menores de 25 años que estén estudiando

4. Trabajadores con hijos en cualquier edad que se encuentren en condición de discapacidad física, sensorial o psíquica
5. Trabajadores con padres que se encuentren en condición de discapacidad física, sensorial o psíquica y que dependan directamente del trabajador
6. Trabajadores cuyo domicilio se encuentre por fuera del perímetro urbano

El trabajador que desee tomar el cambio de horario, deberá formalizarlo la solicitud y deberá anexar los documentos respetivos según el caso.

Plan de bienestar

El Programa de Bienestar Social e Incentivos debe propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la empresa, así como, la eficacia, la eficiencia, la efectividad en su desempeño; y además fomentar actitudes favorables frente al compromiso y trabajo en equipo, desarrollar valores corporativos y contribuir al mejoramiento del ambiente laboral y de la calidad de vida de los empleados y su grupo familiar, que permita ser un factor protector para la prevención de riesgo psicosocial.

Entre las actividades del plan de bienestar que aporten al fortalecimiento de factores psicosociales protectores son:

- ✓ Dar continuidad a los Programa de Recreación y celebración de fechas especiales

- ✓ Dar continuidad a Programa Deportivo
- ✓ Programa de Arte y Cultura
- ✓ Actividades de integración

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo dentro de su Plan de Trabajo Anual debe incluir acciones que fomenten la promoción y prevención de factores psicosociales protectores que incluya:

- ✓ Devolución de Resultados
- ✓ Elaboración del Matriz del Riesgo Psico laborales
- ✓ Revisión Estadísticas de Morbilidad
- ✓ Revisión Estadísticas de Accidentalidad
- ✓ Evaluación del Desempeño
- ✓ Continuidad a los Programas de Prevención
- ✓ Plan de Capacitación de Riesgo Psicosocial

TIPOS DE INTERVENCIÓN

La intervención Psicosocial trata de comprender y establecer actividades para prevenir y controlar los factores de riesgos psicosocial para mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Para este propósito la empresa puede implementar un servicio de consultas en

Riesgo Psicosocial, el cual tiene por objeto realizar actividades de prevención del riesgo en los siguientes niveles.

Seguimiento individual

Se recomienda implementar seguimientos individuales y canalización a las empresas prestadoras de servicios de salud dentro del sistema de vigilancia epidemiológica con el fin de detectar la enfermedad mental por factores asociados al trabajo, donde se manifiestan síntomas.

Análisis de puesto de Trabajo

Por otra parte, se pueden hacer análisis de puestos de trabajo a los cargos de alto riesgo Psico laboral incluidos dentro del sistema de vigilancia epidemiológica.

Grupos focales

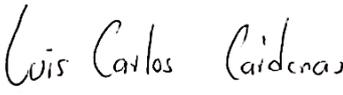
Este se debe realizar en áreas donde se identifique riesgos altos en los dominios intralaborales, con el fin de mitigar factores de riesgo puntualizando en el riesgo

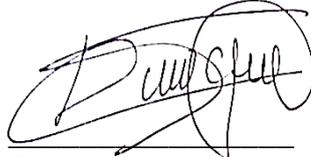
YEFRAIL CABRERA OCHOA, LUIS CARLOS CÁRDENAS VEGA, DECCY DORAL CHÁVEZ MERCHANCANO, LYNA MARÍA LUGO MUNARD Y SANDRA PATRICIA ORTIZ ARENAS. Estudiantes, manifestamos en este documento la voluntad de ceder a la Corporación Universitaria Unitec los derechos patrimoniales, consagrados en el artículo 72 de la Ley de 1982¹, de la investigación titulada:

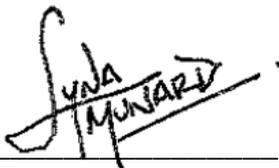
TITULO: Identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales, presentes en la empresa Talentum Temporal S.A.S

Producto de mi actividad académica, para optar por el título de ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. La Corporación Universitaria Unitec entidad académica sin animo de lucro, queda por lo tanto facultada plenamente para ejercer los derechos anteriormente cedidos en su actividad ordinaria de investigación, docencia y publicación. La cesión otorgada se ajusta a lo que establece la Ley 23 de 1982. Con todo, en mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada con arreglo al Artículo 30 de la Ley 23 de 1982. En concordancia escribo este documento en el momento mismo que hago entrega del trabajo final a la Biblioteca General de la Corporación Universitaria Unitec.

YEFRAIL CABRERA OCHOA		1.062.809.989
Nombre	Firma	Cédula

LUIS CARLOS CARDENAS		1.073.690.225
Nombre	Firma	Cédula

DECCY CHAVEZ MERCHANO		59.650.541
Nombre	Firma	Cédula

LYNA LUGO MUNARD		52.817.043
Nombre	Firma	Cédula

SANDRA ORTIZ ARENAS



52.886.394

Nombre

Firma

Cédula

¹Los derechos del autor recaen sobre las obras científicas, literarias y artísticas en las cuales se comprenden las creaciones del espíritu en el campo científico, literario y artístico, cualquiera que sea el modo o la forma de expresión y cualquiera que sea su destinación, tales como: los libros, los folletos y otros escritos; las conferencias, alocuciones, sermones y otras obras de la misma naturaleza; las obras dramáticas o dramático musicales; las obras coreográficas y las pantomimas ; las composiciones musicales con letra o sin ella; las obras cinematográficas, a las cuales se asimilan las obras de dibujo, pintura, arquitectura, escultura, grabado, litografía; las obras fotográficas a las cuales se asimilan las expresas por procedimiento análogo a la fotografía, a la arquitectura, o a las ciencias, toda producción del dominio científico, literario o artístico que pueda reproducirse o definirse por cualquier forma de impresión o de reproducción, por fonograma, radiotelefonía o cualquier otro medio conocido o por conocer" (Artículo 72 de la Ley 23 de 1982)