

IDENTIFICACION DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA DISCON LTDA. , DE GUAMAL (META)

DENIS SÁNCHEZ PORRAS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
BUCARAMANGA
2012

IDENTIFICACION DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA DISCON LTDA., DE GUAMAL (META)

DENNIS SÁNCHEZ PORRAS

Director

Ps. Doris Barreto

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE PSICOLOGIA

BUCARAMANGA

2012

UNAB - BIBLIOTECA MEDICA

Tabla de contenido

Identificación de los Factores de riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Discon Ltda., de Guamal (meta)	1
Descripción y planteamiento del problema	6
Justificación	8
Objetivos	11
Objetivo general	11
Objetivos específicos	11
Antecedentes investigativos	12
Antecedentes Internacionales	12
Antecedentes Nacionales	13
Marco teórico	16
Factores de riesgo psicosocial	16
Definición de las dimensiones y dominios, Resolución 2646 de 2008	16
Clasificación	21
Factores protectores	23
Modelo de Meliá	25
Efectos psicológicos	27
Efectos conductuales	27
Efectos fisiológicos	28
Marco legal	29
Marco contextual	29
Metodología	31
Tipo de investigación	31
Diseño	31
Muestra	32
Instrumento	32
Procedimiento	33
Resultados	35

Intra-laborales	35
Extra-laborales	59
Evaluación estrés	67
Discusión	68
Recomendaciones	72
Referencias bibliográficas	74
Anexos	78
Anexos 1. Normatividad	78
Anexos 2. Clasificación de los factores de riesgo psicosocial	81

Lista de tablas

Tabla 1. Genero personal evaluado	32
Tabla 2. Según genero, el formato que aplicaron	35
Tabla 3. Dimensión: características del liderazgo	35
Tabla 4. Dimensión: relaciones sociales en el trabajo	36
Tabla 5. Dimensión: retroalimentación del desempeño	37
Tabla 6. Dimensión: relación con los colaboradores	38
Tabla 7. Dominio: liderazgo y relaciones sociales de trabajo	39
Tabla 8. Dimensión: claridad del rol	40
Tabla 9. Dimensión: capacitación	41
Tabla 10. Dimensión: participación y manejo del cambio	42
Tabla 11. Dimensión: oportunidades para el uso de habilidades y conocimiento	y desarrollo 43
Tabla 12. Dimensión: control y autonomía sobre el trabajo	44
Tabla 13. Dominio: control sobre el trabajo	45

Tabla 14. Dimensión: demandas ambientales y esfuerzo físico	46
Tabla 15. Dimensión: demandas emocionales	47
Tabla 16. Dimensión: demandas cuantitativas	48
Tabla 17. Dimensión: influencia del trabajo sobre el entorno extra-laboral	49
Tabla 18. Dimensión: exigencias de responsabilidad del cargo	50
Tabla 19. Dimensión: demandas de carga mental	51
Tabla 20. Dimensión: consistencia del rol	52
Tabla 21. Dimensión: demandas de la jornada de trabajo	53
Tabla 22. Dimensión: demandas del trabajo	54
Tabla 23. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	55
Tabla 24. Dimensión: reconocimiento y compensación	56
Tabla 25. Dominio: recompensas	57
Tabla 26. Puntaje total Intra-laboral	58

Tabla 27. Dimensión: tiempo fuera del trabajo	59
Tabla 28. Dimensión: relaciones familiares	60
Tabla 29. Dimensión: comunicación y relaciones interpersonales	61
Tabla 30. Dimensión: situación económica del grupo familiar	62
Tabla 31. Dimensión: características de la vivienda y de su entorno	63
Tabla 32. Dimensión: influencia del entorno extra-laboral sobre el trabajo	64
Tabla 33. Dimensión: desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	65
Tabla 34. Puntaje total extra-laboral	66
Tabla 35. Evaluación de estrés	67

Lista de figuras

Figura 1. Características de liderazgo	36
Figura 2. Relaciones sociales	37
Figura 3. Retroalimentación del desempeño	38
Figura 4. Relación con colaboradores	39
Figura 5. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	40
Figura 6. Claridad de rol	41
Figura 7. Capacitación	42
Figura 8. Participación y manejo del cambio	43
Figura 9. Oportunidades para uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	44
Figura 10. Control y autonomía sobre el trabajo	45
Figura 11. Control sobre el trabajo	46
Figura 12. Demandas ambientales y esfuerzo físico	47
Figura 13. Demandas emocionales	48
Figura 14. Demandas cuantitativas	49

Figura 15. Influencia sobre el entorno extra-laboral	50
Figura 16. Exigencias de responsabilidades del cargo	51
Figura 17. Demandas de carga mental	52
Figura 18. Consistencia del rol	53
Figura 19. Demandas de la jornada de trabajo	54
Figura 20. Demandas de trabajo	55
Figura 21. Recompensa por el trabajo que desarrolla	56
Figura 22. Reconocimiento y compensación	57
Figura 23. Recompensas	58
Figura 24. Tiempo fuera del trabajo	59
Figura 25. Relaciones familiares	60
Figura 26. Comunicación y relaciones interpersonales	61
Figura 27. Situación económica del grupo familiar	62
Figura 28. Características de vivienda y entorno	63
Figura 29. Influencia del entorno extra-laboral sobre el trabajo	64

Figura 30 . Desplazamiento de vivienda-trabajo	65
Figura 31 . Factor de riesgo psicosocial	66
Figura 32. Evaluación de estrés	67

Resumen

El objetivo de esta investigación fue identificar los factores de riesgo psicosocial, en el personal de Guamal (Meta) de la empresa Discon y recomendar estrategias de intervención.

Se tomo en total la muestra de 136 trabajadores pertenecientes al contrato de Guamal, con edades entre los 19 y 60 años; nivel de escolaridad medio-bajo, y una antigüedad laboral de 4 meses a 2 años. Se empleo una metodología de tipo descriptivo. El instrumento empleado fue la Bateria del Ministerio de la Protección Social en convenio con la Universidad Pontificia Javeriana.

Los resultados fueron analizados por el software del Ministerio de la Protección Social, y en esta se identificaron factores psicosociales intra-laborales, 42,65% de la muestra se encontró con la dimensión característica de liderazgo, 46,32% claridad del rol y 66,17% capacitación; 50,74% influencia del entorno extra-laboral. Al momento de aplicar el cuestionario los evaluados no presentaron índices de estrés.

IDENTIFICACION DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DISCON LTDA. , DE GUAMAL (META)

El trabajo se presenta hoy en día como la actividad fundamental del ser humano. El mismo medio lo concibe a menudo sin que se tomen en cuenta las necesidades de los trabajadores. Sin embargo, las personas son vulnerables física, mental y emocionalmente a ciertas situaciones laborales, en las que se presentan factores de riesgo como los de orden psicosocial; que tienen su punto de convergencia y reflejan el estado de su relación respecto de sus compañeros de trabajo, su actitud frente a la labor, jefes, familia y el estado de la relación que mantiene consigo mismo. (Guerrero y Puerto (2007) *Productividad, trabajo y salud: La perspectiva psicosocial*, Revista colombiana de psicología, número 016)

De esta manera se debe iniciar por entender el concepto de "organización" como el espacio físico y simbólico en el que coexisten dichos factores psicosociales; en este sentido, cada empresa genera una cultura específica que determina el objetivo de la misma y de ella depende la forma en que los individuos establecen sus ideales y creencias.

Serna H. (2005) define la cultura organizacional como aquella que "incluye los valores, creencias y comportamientos que se consolidan y comparten durante la vida empresarial. El estilo de liderazgo en el nivel de alta gerencia, las normas, los procedimientos, y las características generales de los miembros de la empresa", dichas características de la cultura organizacional se consolidan en los reglamentos de trabajo que son generados por las empresas y, especialmente en aquellas empresas que se encaminan a la certificación de calidad, ambiental y/o seguridad industrial y salud

ocupacional, en el manual de sistemas de gestión integral; pero cuya implementación y la aplicación misma de dicha "cultura", está ligada a la historia propia de cada uno de los individuos que la conforman.

Una parte fundamental del desarrollo de la cultura organizacional es que la sociedad misma establece un marco general de comportamiento, el cual es regulado a través de las leyes, normas y disposiciones de tipo jurídico o legal; de manera que las normas de orden nacional establecen los parámetros generales que determinan dicho aspecto de la cultura organizacional y la forma específica en que cada empresa dará cumplimiento a la normatividad vigente.

Dentro de la normatividad que deben tener en cuenta las empresas para fijar dichos parámetros de su cultura organizacional, se encuentran algunos elementos que se refieren a los requerimientos de rendimiento que se las empresas exigen a cada trabajador y a la forma de regular la interacción de los individuos con su entorno laboral; siendo estos aspectos los elementos en los que la legislación ha centrado su atención recientemente y han incluido dentro de la cultura organizacional la necesidad de control de los denominados "factores de riesgo psicosocial".

La legislación colombiana y la misma cultura de las empresas comenzó a cuestionarse sobre los factores de riesgo durante la década de los setentas, lo que dio origen a la ley 9° de 1979, la cual en su Artículo 80 literal b, resalta la necesidad de proteger al empleado teniendo en cuenta diferentes riesgos ya sean químicos, físicos, biológicos u otros que afecten la salud individual o colectiva del trabajador; lo que muestra un interés inicial por incluir

dentro de la cultura organizacional algunos elementos relacionados con la protección del bienestar, pero donde se priorizan los elementos físicos o tangibles que podrían afectar de manera clara, evidente e inequívoca la salud física del trabajador.

Ya en los años ochenta la cultura de los trabajadores y la evolución en los campos de la salud pública permitieron hablar de la "salud ocupacional" y es en el Decreto 614 de 1984, artículo 2 literal c, donde se establece que ésta tiene el deber de proteger a la persona contra los riesgos relacionados tanto con los agentes del medio, mencionados ya en la ley 9 de 1979, como con unos factores de riesgo a los que denomina "psicosociales (...) y otros derivados de la organización laboral que afecta la salud"; lo que refleja que dentro de la cultura de la sociedad en general se hace evidente la existencia de algunas condiciones de riesgo que afectan el bienestar de los trabajadores, pero que no refieren a condiciones evidentes o claramente determinantes de una lesión física o biológica y a los cuales se les denominó "factores psicosociales".

A medida que va evolucionando la ley y la implementación de las mismas dentro de la cultura organizacional, el tema del "riesgo psicosocial" comienza a ser tenido en cuenta y se llega a hablar en la Resolución 1016 de 1989, artículo 10, sobre programas preventivos y de control de enfermedades derivadas de la exposición a los factores de riesgo psicosocial, es decir adentramos en la esencia de la misma.

Se evidencia en la legislación colombiana la preocupación por establecer con claridad las consecuencias que podría traer para los trabajadores la exposición a los factores de

riesgo psicosocial y se hace gran énfasis en el decreto 1832 de 1994, debido a que en éste se establece la posibilidad de desarrollar "enfermedades profesionales" y se considera posible que algunas de ellas se generen a partir del estrés que sufre el trabajador en el desarrollo de su labor.

Al momento de llegar a indagar y generar planes o programas de apoyo y prevención de los riesgos psicosociales el Ministerio de la Protección Social en el 2007 realiza una encuesta nacional sobre las condiciones de salud y de trabajo en donde los puntos cardinales fueran la satisfacción salarial, la discriminación y la sobrecarga de trabajo; es aquí donde la legislación nos lleva a la Resolución 2646 de 2008 y esta surge como respuesta a la necesidad de generar una estructura y material que evalúe y de trazabilidad a los riesgos psicosociales, clarificando la forma de prevenir y controlar a futuro dichos riesgos en las organizaciones.

Como consecuencia de la expedición de dicha resolución se ve la necesidad de establecer una serie de parámetros más claros respecto de la forma de evaluar cada uno de los factores psicosociales que dicha norma determina y, contrario a la clarificación del proceder que deben seguir las empresas para el control de los riesgos psicosociales, la extensión del proceso de identificación de los factores psicosociales y el procedimiento mismo que pueda contribuir al cumplimiento de la normatividad, se mantiene confuso y suele resultar ambiguo para las empresas.

Para el desarrollo de la presente investigación se identificaron los factores de riesgo psicosocial en una empresa del sector de la ingeniería la cual ha participado en contratos con diferentes clientes a nivel nacional; Diseños y

Construcciones - Discon Ltda. es una empresa con más de dos décadas de experiencia y trayectoria que ha desarrollado importantes obras en el ámbito industrial, eléctrico, civil, infraestructura y energía, ejecutadas en diferentes locaciones del territorio nacional, de acuerdo a las condiciones pactadas en cada licitación.

Debido a la complejidad y exigencias propias de los contratantes de los servicios ofrecidos por Discon Ltda., la empresa ha incluido dentro de su cultura organizacional una búsqueda permanente de la satisfacción y bienestar tanto de los trabajadores como de los clientes, que retroalimente a la misma organización y para ello pretender identificar los factores de riesgo psicosocial que puedan estar afectando el bienestar, la productividad y/o el rendimiento laboral de sus trabajadores.

Como parte del proceso de concertación del desarrollo de la presente investigación al interior de la empresa seleccionada, se analizó junto con el departamento de HSEQ los altos índices de ausentismo y la frecuente rotación de personal que se presentan en el contrato de Guamal - Meta y se decide evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden contribuir a explicar dicho fenómeno en esta población específica.

Descripción y planteamiento del problema

Según el comité mixto OIT-OMS define los factores psicosociales "como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte. Y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo".

Existe muy poca información y conocimiento sobre la relación de los factores de riesgo psicosociales y la ocurrencia de accidentes de trabajo, por lo general cuando se reporta un accidente se trata de buscar las causas, pero no se actúa dentro de políticas que ayuden a mitigar los riesgos del trabajo, los cuales psicológicamente pueden ser generados por factores intra-laborales, extra-laborales o individuales.

En el caso de la empresa DISCON LTDA. , dedicada a la explotación industrial y comercial de obras de infraestructura, se ha observado un elevado ausentismo en el personal que labora en Guamal (Metal, lo cual puede estar relacionado con factores de riesgo psicosociales no lo suficientemente conocidos y evaluados; generándose impactos negativos a nivel de productividad y de la salud de los trabajadores. Para la empresa es de interés conocer la magnitud de los riesgos psicosociales y consecuentemente con esto establecer programas de intervención que los mitiguen.

Dada la anterior situación problemática, la presente investigación se orienta a dar respuesta a la siguiente

pregunta: ¿Qué factores de riesgo psicosocial se presentan en el personal de la empresa DISCON LTDA. que laboran en Guamal (Meta)?

Justificación

De acuerdo con cifras reportadas por la Federación de Aseguradores Colombianos, FASECOLDA (2008), en Colombia se presentaron en el año 2007, 310.950 accidentes de trabajo, mientras que en el 2006 ocurrieron 278.230, esto indica que los accidentes de trabajo aumentaron un 125 en el período 2006-2007. En total, 108 fueron accidentes mortales, de estos 25 ocurrieron en labores de construcción, 15 en servicios generales, 15 en transporte y almacenamiento de materiales, y el resto en otras actividades económicas. Según este mismo informe en el primer semestre de 2008, se registraron 4.900 accidentes de trabajo en Colombia, de los cuales 40 fueron mortales mayoritariamente asociados a accidentes de trabajo.

El análisis de los factores relacionados con accidentes laborales, permite establecer procedimientos para prevenir su ocurrencia y promover comportamientos que contribuyan a su reducción. De acuerdo con FASECOLDA (2010), las estrategias implementadas por las administradoras de riesgos profesionales y los empleadores, lograron disminuir un 10% la ocurrencia de accidentes mortales en Colombia, tal como lo indican las cifras al pasar de 458 muertes de trabajadores por accidente laboral, entre enero y septiembre de 2009, a 413 en el mismo período de 2010.

La ocurrencia de accidentes de trabajo que producen la muerte, constituye un fracaso social para el país, causando un impacto negativo mayor, cuando se presenta en trabajadores jóvenes (Ministerio de Protección Social, Colombia); de acuerdo con Piedrahita (2002), estas muertes pueden ser catalogadas como responsabilidad social de todas las

entidades que participan en el Sistema General de Riesgos Profesionales, esto exige que ellas pongan en práctica estrategias para garantizar la salud y la vida en el mundo del trabajo.

Conocer los factores de riesgo psicosociales es importante, especialmente por la relación que tienen con los accidentes de trabajo, y con la intervención que puede hacerse para disminuir dichos factores de riesgo y consecuentemente la accidentalidad. Al respecto, Lory (1992), citado por Meliá (2000), afirma que la conducta del ser humano, colectiva e individual, se enmarca en diversos factores psicosociales que se encuentran en interacción constante con el ambiente, por lo cual la incidencia de estos en la seguridad y bienestar del trabajo no puede desconocerse en el análisis de la ocurrencia de accidentes de trabajo. Los riesgos psicosociales también intervienen en la adquisición de comportamientos no adecuados, que afectan al trabajador, afectando la calidad y productividad de las empresas, lo cual se ve reflejado en las evaluaciones, en donde los factores de riesgo psicosociales se encuentra asociados con el ausentismo laboral, la disminución de la calidad del trabajo y la ocurrencia de accidentes (Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, Colombia, 2008).

Previendo estos efectos negativos, la Resolución 2646 de 2008, establece que es responsabilidad del empleador evaluar e intervenir sobre las condiciones psicosociales que inciden de manera negativa en la salud de los trabajadores, por lo tanto, no puede desconocerse que los factores intra-laborales, extra-laborales e individuales, inciden de manera sinérgica y repercuten en el comportamiento y desempeño del trabajador.

Desde el punto de vista personal y profesional es importante generar conocimiento sobre riesgos psicosociales en una empresa racional, dado que son pocos los estudios que se realizan en este sentido, y que además permiten a quien investiga desarrollar habilidades y destrezas investigativas a partir de una problemática real.

Objetivos

Objetivo general

Identificar los factores de Riesgo Psicosocial en el personal de la empresa DISCON LTDA., que labora en Guamal (Meta); mediante la aplicación de la batería de evaluación de riesgos propuesta por el Ministerio de Protección Social; de modo que se propicien acciones que garanticen la seguridad en el trabajo.

Objetivos específicos

* Evaluar los factores de riesgo psicosocial, mediante la batería de valoración de riesgos propuesta por el Ministerio de Protección Social.

- Determinar el impacto de los factores de riesgo psicosocial a partir de los resultados generados por la encuesta del ministerio de la protección social.

- Hacer las respectivas recomendaciones partiendo de los resultados obtenidos por la Batería del Ministerio de la Protección Social en la empresa DISCON LTDA.

Antecedentes investigativos

Antecedentes a nivel internacional

Una revisión documental de factores de riesgo psicosocial en el contexto internacional, relacionados con la ocurrencia de accidentes, de trabajo examinados a la luz de lo que propone la resolución 2646 de 2008, permite establecer que la mayoría de investigaciones consultadas hacen énfasis en los factores psicosociales intra-laborales como los principales responsables de accidentes.

En ese orden de ideas los aspectos organizacionales, como estilos de dirección y mando; las condiciones de la tarea como carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, definición de roles; son los aspectos críticos y más relacionados como causas de accidentes en el trabajo; así lo reportan trabajos como "Análisis de la siniestridad mortal por accidentes de trabajo, en Castilla La Mancha", España, en el periodo 2005-2007; "Letalidad por accidentes de trabajo en la provincia de Villa Clara", Cuba; "Los errores humanos en accidentes de trabajo graves y mortales en Finlandia", demuestran de manera clara que muchos accidentes son ocasionados por falta de previsión y de asignación de recursos económicos para mejorar las condiciones de seguridad; en otros se reportan fallas humanas, por no seguir las normas y reglas de seguridad, hay referencias igualmente fallas técnicas, que en si lo que demuestran es que ha habido negligencia para prevenir dichas fallas, haciendo un constante mantenimiento de equipos y maquinarias.

Un número significativo de investigaciones, no tienen como propósito establecer la causa de la accidentalidad relacionándola con algún factor de riesgo psicosocial, sino

que más bien se orientan a resaltar la importancia que tiene una política y unas estrategias para prevenir los accidentes en el trabajo, en esta línea se inscriben trabajos como: "Accidentes de trabajo: un perfil general"; "Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública" y otros. En este tipo de estudios se da preponderancia a cómo las empresas deben dar importancia a los riesgos en el trabajo, como un aspecto de vital atención, que no puede ser relegado por déficit presupuestarios que tengan las empresas.

Antecedentes investigativos nacionales

Antecedentes investigativos sobre riesgos psicosociales a nivel de Bucaramanga son los siguientes:

"Factores de Riesgo Psicosocial en la ONG, Asociación Paz y Cooperación de Bucaramanga, realizada por Dávila de Cadena (2000). En esta investigación se utilizó un método cuantitativo y descriptivo, participaron 43 trabajadores a los cuales se les aplicó un cuestionario, cuyos ítems se centraron en indagar los riesgos psicosociales y su relación con el desempeño con el clima o ambiente laboral. Se enfatizó sobre la importancia de la prevención o disminución de los factores de riesgo.

"Factores de Riesgo Psicosocial asociados al estrés laboral en la empresa Metrogas de Colombia, E.S.P. de Floridablanca", investigación realizada por Bautista & González (2000). Metodológicamente se trabajó con 24 empleados de la empresa. Se utilizó como instrumento de medición de riesgos, la encuesta propuesta por Bucanument

Berjan (1993). De naturaleza cuantitativa, se midieron los riesgos psicosociales y se propusieron estrategias de intervención para su mitigación, especialmente cuando se produce estrés laboral.

"Determinación de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de los empleados del área operativa de la Electrificadora de Santander S.A., Zona Bucaramanga", investigación realizada por Arciniegas; Durán; Aguilar; Tarazona en el año 2000. Los objetivos de la investigación fueron determina los factores de riesgo psicosocial en el trabajo en los empleados del área operativa de la Electrificadora de Santander S.A., zona Bucaramanga, a partir de la aplicación de la encuesta Bocanument-Berjan, a nivel global y por áreas de riesgo en la organización, con el fin de plantear pautas de intervención dirigidas a fortalecer el desarrollo organizacional, reconocer los aspectos de las alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo que puedan considerarse factores de riesgo psicosocial. Para tal fin, se trabajó con 98 trabajadores, es decir el 29% del personal obrero de la Electrificadora de Santander S.A.

Se utilizó como método cuantitativo descriptivo para la investigación el cual les permitió identificar y relacionar los diferentes factores de riesgo psicosocial; para la recopilación de la información se utilizó como instrumento la escala de Likert, denominada encuesta Bocanument-Berjan, diseñada en 1993 en Medellín por los Psicólogos Luis Bocanument y Norby Berjan.

Es necesario resaltar, que son nulos los estudios que abordan los factores psicosociales extralaborales como

causantes de accidentes en el trabajo; igualmente los que relacionan los factores psicosociales individuales como edad, sexo, estudios, formación como causantes de accidentes en el trabajo; bien se sabe que una mayor edad trae consigo pérdidas de capacidad que expone a accidentes, pero en los estudios consultados muy poco se aborda la relación de esos factores psicosociales individuales con la ocurrencia de accidentes. Los aspectos demográficos se mencionan pero para caracterizar la población objeto de estudio.

Es preciso también mencionar, que unos pocos estudios son específicos al tratar temas como el acoso en el trabajo, la fatiga, la desmotivación por los bajos salarios, como aspectos claves para explicar el por qué se producen los accidentes, lamentablemente son muy escasos este tipo de investigaciones que se salen de lo común, que es encontrar la causa de los accidentes en las condiciones y tareas propias del trabajo que se realiza.

Marco teórico

El marco teórico que se presenta a continuación hace referencia a los Factores de riesgo psicosocial, y una de sus mayores consecuencias como lo son los accidentes de trabajo, según las definiciones que hace el decreto 1295.

Según la resolución 2646 de Riesgo Psicosocial de 17 de julio de 2008 la define como "las condiciones^ psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o el biabajo", es decir, que existen factores o situaciones cjué determinan el rendimiento del trabajador y estas pueden- ser dentro de sus condiciones laborales o externas a su labor.

A continuación se presenta la definición de factores psicosociales, que propone la legislación colombiana en la Resolución 2646 de 2008, la cual describe que "los factores psicosociales Comprenden' Jos aspectos intra-laborales, extra-laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias influyen en la salud y en el desempeño de las personas.

Estilo de izando: relación con jefes directos y como se dan las ordenes.

Modalidad de pago: todo lo relacionado con el salario.

Modalidad de contratación: forma como se contrata, las garantías legales.

Nivel de participación: que tan involucrados se sienten con los procesos de toma de decisión.

Acceso a actividades de inducción: acceso a la información de la empresa antes de ingresar

Acceso a capacitaciones: que están se desarrollen de acuerdo a sus labores.

Evaluación de desempeño: es la evaluación que se le hace al trabajador sobre su desempeño laboral.

Manejo de los cambios: si son dados con antelación en aviso al trabajador ya sea de forma escrita u oral.

Formas de comunicación: conductos regulares con los que cuentan.

Tecnología: herramientas, materiales e instrumentos adecuados.

Organización del trabajo: la forma como están estructuradas las tareas (organigramas) por áreas de trabajo para planear el trabajo.

Demandas cualitativas: que tan difíciles y complejas son las labores a desempeñar

Demandas cuantitativas: volumen de la tarea.

Clima de relaciones: el clima organizacional entre los equipos de trabajo, esta va de la mano con una buena comunicación.

Cohesión de grupo: red de apoyo en el grupo.

Calidad de las interacciones: la forma de interacción con el grupo y como en situaciones de conflicto se solucionan o no.

Trabajo en equipo: cuando hay trabajo en grupo se realiza de esta forma

Carga mental: evaluar en qué momento se sobre carga al trabajador y en cual o cuales se caracteriza.

Responsabilidad: el nivel de responsabilidad que tiene el trabajador frente a sus labores.

Demanda emocional: se refiere a la interacción distintas al grupo de trabajo.

Sistemas de control: saber que se hizo ya sea bien o mal.

Definición de roles: tener claro las funciones de cada quien y saber hasta dónde llegan su labor.

Carga física: cómo se siente el trabajador frente a las labores que desarrolla.

Medio ambiente de trabajo: factores exteriores que afectan el desempeño laboral.

Pertenencia del conocimiento: según su experiencia y conocimientos en las labores desempeñadas.

Nivel de iniciativa: la tarea le deja tener iniciativa al momento de desempeñarla y si es tenida en cuenta.

Nivel de autonomía: que se tiene frente a la tarea y como se organiza.

Nivel de reconocimiento: se les brinde el reconocimiento a las labores que están desempeñando.

Identificación de la persona con la tarea: si la tarea está estructurada como para que el trabajador la realice, este es el disfrute del hacer.

Identificación de la persona con la organización: si se sienten respaldados por la empresa.

Duración de la jornada: duración de las labores.

Posibilidad de pausas: la posibilidad de descansar.

Trabajo nocturno: disponibilidad de trabajo nocturno o rotación.

Presencia horas extras: si la empresa trabajan horas extras y si están son reconocidas económicamente.

Duración de los descansos: tener un día a la semana para descansar.

Bienestar: la oportunidad de acceder a diferentes ámbitos como son la vivienda y la educación.

Para Villalobos (1999), los factores psicosociales, generan potenciales riesgos psicosociales, los cuales son entendidos como toda condición que experimenta el hombre en relación con su medio circundante y con la sociedad que le rodea, por lo tanto no se constituye en un riesgo sino hasta el momento en que se convierte en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo o con el entorno.

A partir de este planteamiento, surge el Modelo Dinámico, el cual permite hacer una clasificación de los factores de psicosociales bajo los criterios de intensidad y tiempo de exposición, y de cuya fuente forman parte las

condiciones internas de trabajo, entendidas como el conjunto de propiedades que caracterizan la situación de trabajo, que influyen en la prestación del mismo y que pueden afectar la salud del trabajador y su conducta. El individuo, entendido como totalidad, es una síntesis de varios componentes, social, psicológica y biológica. Condiciones externas de trabajo, es decir, el conjunto de elementos que conforman el entorno familiar, socioeconómico, político y estatal que rodea al individuo y a la organización (Villalobos, 1999).

Por su parte para Bocanument los Riesgos Psicosociales son "un conjunto de circunstancias inherentes a las condiciones no materiales de trabajo, o sea a forma como ese trabajo se organiza y se divide, tiene que ver con lo administrativo, con lo organizacional y tiene la probabilidad de provocar daño sobre la salud" (Bocanument, 1993. p. 18).

Para el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España, los factores psicosociales son "aquellas características de las normas de trabajo, y sobre todo, de la organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos o fisiológicos. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición, la organización del trabajo es el origen de esta exposición y el estrés es el detonante del efecto, es decir, de la enfermedad o de la alteración de la salud que se puede producir" (Moneada, 2002, p. 13).

Otra definición muy acertada de riesgos psicosociales es la propuesta por el Instituto de Salud Pública de Navarra (1997) afirmando que los riesgos psicosociales son "aquellas condiciones de una situación laboral directamente relacionada con la organización, el contenido del trabajo y la

realización de la tarea, con capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud del trabajador como al desarrollo del trabajo", estos factores generan consecuencias que se ven reflejadas en la disposición que el sujeto asume frente a la realización de su actividad laboral (INSHT, 1997 p. 17).

Como se puede evidenciar la aparición de los riesgos psicosociales depende en gran parte del ambiente laboral influenciado por el clima laboral, las condiciones de trabajo, cultura organizacional y desempeño; además del ambiente familiar, sociocultural y las características propias del sujeto. Es por esto que al referirse al riesgo psicosocial, se habla de diversos aspectos potencialmente negativos que están vinculados con la salud y con la productividad de la organización.

Clasificación. Diaz (2005), afirma que las nuevas condiciones de trabajo que están imponiendo fenómenos como el de la globalización han provocado la aparición de nuevos riesgos para la salud de los trabajadores, que se suman a los tradicionales de tipo traumático, como es el caso de los riesgos psicosociales, los cuales tienen su origen en la organización del trabajo. Estos factores de riesgo psicosocial afectan al entorno laboral y se relacionan con múltiples variables como el contexto, la cultura, el ambiente, las condiciones de trabajo, funciones que conforman determinada empresa.

Acorde a lo anterior, el riesgo psicosocial se manifiesta como una interacción entre las características de la persona y las condiciones del trabajo, de ahí que existe relación entre los tipos de riesgos psicosocial y las circunstancias que lo propician.

En la actualidad la Psicología ha abarcado el área de la Salud Ocupacional, su eje central se basa en la búsqueda de la calidad de vida laboral, en aumentar la seguridad, la salud, el bienestar y el estudio del comportamiento humano en el campo laboral.

Según Torres (2009), la OHP (Occupational Health Psychology) manifiesta "el amplio rango de exposición y mecanismos que afecta la calidad de vida y las respuestas de los trabajadores; ellos incluyen los atributos individuales, el contenido y organización del trabajo, las políticas y prácticas organizacionales, el ambiente económico y las políticas en las cuales funciona la organización".

De acuerdo a la revisión bibliográfica realizada se observa que varios de los autores indagados, relacionan la clasificación de los factores psicosociales en intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador; por esta razón, se hace énfasis en lo expuesto en la resolución 2624 del 2008 del Ministerio de Protección Social, "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". Esta resolución sustenta su aporte teórico de la clasificación de los factores psicosociales en factores psicosociales intralaborales, extra-laborales e individuales.

La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo

como de los factores psicosociales intra-laborales determinados por la organización y condiciones de trabajo como gestión organizacional, organización del trabajo, condiciones de la tarea, condiciones físicas, jornada de trabajo, entre otras. La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora. Las factores extra-laborales, relacionados con actividades que el trabajador ejecuta por fuera de la jornada laboral, pero que de alguna u otra manera influyen en el desarrollo de su vida cotidiana, tales como utilización del tiempo libre, pertenencia a redes de apoyo, entre otras. Y las condiciones individuales determinadas por la edad, género, estado civil, estrato, antecedentes de salud.

Dentro de los factores de riesgo psicosocial y su identificación, evaluación e implementación, se llega a un punto en que la muestra que se evalúa, en alguna de las dimensiones se genera una protección de la misma, la cual se determina como que esta no se encuentra dentro de riesgo, pero que se debe integrar al programa epidemiológico para hacer un seguimiento.

Factores protectores. Según Villalobos (2007), al hablar de factores de riesgo psicosocial asociados a reacciones de estrés y de éstas como mediadores de enfermedades implica entender los mecanismos básicos que subyacen a estas relaciones. El abordaje de los factores psicosociales y de sus efectos a través de las respuestas de estrés, ha supuesto el uso de diversos modelos conceptuales (interaccional y transaccionales), que han permitido avanzar en la comprensión

de la exposición que pueden tener los trabajadores a factores de riesgo psicosocial como producto del estrés ocupacional.

Peri6 & Bravo (2004), sealanan de acuerdo con diferentes autores la importancia creciente que los factores psicosociales est6n cobrando como determinantes de la salud laboral de los trabajadores (Sauter, Murphy y Hurrell, 1990), es asi como, el ausentismo debido a enfermedades con origen psicosocial (principalmente enfermedades profesionales), el amplio uso de prescripciones farmacol6gicas relacionadas con des6rdenes mentales y el peso creciente que estos des6rdenes tienen en la incapacidad laboral ponen de manifiesto el papel significativo de los riesgos psicosociales en la salud laboral.

El ausentismo laboral es una de las variables que de manera m6s incisiva est6 actuando negativamente sobre la productividad de las empresas, incluso se afirma que las causas que provocan la ausencia del trabajo por motivos de salud son cada vez m6s de origen psicosocial que derivadas de accidentes laborales, pero que los factores de riesgo psicosocial a su vez inciden de manera determinante en la ocurrencia de accidentes de trabajo, por tanto se plantea que la aplicaci6n de la prevenci6n de los riesgos laborales en la empresa debe incluir una pol6tica de recursos humanos que facilite un clima laboral que permita la conciliaci6n de la vida laboral y familiar (Meli6,1998).

Meli6 (1998), en su estudio "Un modelo causal psicosocial de los accidentes laborales", mostr6 la importancia de la evaluaci6n del riesgo basal y real que influyen en el ambiente de manera positiva o negativa, pudiendo producir accidentes laborales.

El modelo de análisis propuesto por Meliá (1998), Modelo causal psicosocial de los accidentes laborales, tiene el objetivo de evidenciar que el clima de seguridad tendría efectos causales en la respuesta de seguridad de los mandos; esta a su vez, tendría efectos en la respuesta de seguridad de los compañeros de trabajo y esta última, junto con el clima de la seguridad y la respuesta de seguridad de los mandos, tendría efectos en la conducta de seguridad del trabajador. El clima de seguridad y el riesgo basal tendría efectos causales independientes en el riesgo real, y finalmente, el riesgo real tendría efectos causales en los accidentes. De esta manera el modelo se guía por los siguientes conceptos:

® **Psicología de la seguridad:** los accidentes tienen causas y que estas son sistematizables en modelos, y de que la comprensión de su impacto puede contribuir a generar estrategias de intervención que alteren las cadenas causales, reduciendo o impidiendo el riesgo de tales accidentes (Hoyos, 1993 citado por Meliá 1998).

- **Respuesta de los superiores ante la seguridad:** considera que la conducta de los superiores contribuye a perfilar los patrones de conducta de los subordinados e iguales en materia de seguridad e higiene dentro del contexto laboral (Hoyos, 1993 citado por Meliá 1998).

- **Respuesta de los compañeros ante la seguridad:** es la actuación hacia la seguridad de los compañeros, evaluando el tipo de respuesta y su frecuencia dada al trabajador por parte de sus compañeros ante el desempeño de su trabajo con respecto a la seguridad (conductas seguras e inseguras) (Hoyos, 1993 citado por Meliá 1998).

- **Respuesta de seguridad:** conjunto de acciones u omisiones de cualquiera de los empleados de una organización que

afectan la probabilidad de ocurrencia de un accidente laboral (Hoyos, 1993 citado por Meliá 1998).

o Riesgo Basal: Es un riesgo inherente a la actividad laboral que desempeña el trabajador, y tiene una influencia directa con respecto al riesgo real. (Hoyos, 1993 citado por Meliá 1998), en su evaluación se tiene en cuenta:

- **Conducta hacia la seguridad del trabajador:** aborda contenidos relativos a la conducta específica del trabajador, como orden, cumplimiento de normas, rapidez en la tarea, uso de herramienta o maquinaria defectuosa. (Hoyos, 1993 citado por Meliá 1998)

- **Probabilidad de accidentes o riesgo real:** Es la resultante del riesgo basal y la respuesta de seguridad de la organización, de los mandos, del grupo de compañeros y del trabajador mismo (Hoyos, 1993 citado por Meliá 1998).

- **Accidentalidad:** Es el último eslabón de la cadena causal, los accidentes son considerados sucesos raros, por lo cual tienen una frecuencia baja de aparición, aun en condiciones consideradas de alto riesgo (Hoyos, 1993 citado por Meliá 1998) .

Desde el modelo el objetivo principal es disminuir la frecuencia actual de accidentes o micro accidentes.

La incidencia de los factores psicosociales se ve reflejada en los índices de ausentismo, rotación de personal, número de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, porcentajes de incapacidades laborales, registro de permisos frecuentes, solicitudes de traslado, frecuencia de robos, duración y demandas de los sindicatos, entre otros (Casadiegos, 2010) .

Según Villalobos, (2007) de acuerdo a las características de los factores de riesgo, la intensidad, la frecuencia de presentación y el potencial de los mismos, se identifican los siguientes efectos en el trabajador:

Acomodación pasiva ante el estímulo externo: donde el estímulo estresor no es percibido como amenazante y no produce ninguna tensión; generando consecuencias como: empobrecimiento de las propias capacidades por falta de estímulo que impulse el desarrollo, indiferencia ante los hechos cotidianos, aislamiento, y pérdida de interés por aprender.

© **Efectos Psicológicos.** Los estudios de investigación han identificado la relación del empleo con la prevalencia de trastornos psiquiátricos, como el planteado por Rodríguez, Gómez, García (2005), quienes reseñan que los trastornos mentales son la segunda causa de incapacidad laboral de larga duración, de los cuales uno de cada cinco pacientes relaciona su patología con el trabajo; y tres de cada cuatro casos la duración de la incapacidad supera los seis meses. Los empleados directivos y administrativos son los que presentan mayor prevalencia de sintomatología depresiva asociada al trabajo.

Como lo señala Martínez y Hernández (2005), que desde lo psicológico, también están relacionados los cargos de rotación de turnos o el turno nocturno con los trastornos del sueño como insomnio, los trastornos del ritmo circadiano y las parasomnias o pesadillas; y los sexuales, tales como la impotencia, la frigidez, la eyaculación precoz.

• **Efectos Conductuales.** A nivel físico, Martínez y Hernández (2005), también señalan que el sedentarismo, es uno de los

factores psicosociales que presenta una fuerte asociación con problemas músculo-esqueléticos, circulatorios y nutricionales. Igualmente, identifican que las adicciones (alcoholismo, la drogadicción y el tabaquismo), son utilizadas para reducir los niveles de tensión generados por el trabajo, es decir, en calidad de depresor o de estimulante.

En cuanto al alto costo que asumen las organizaciones por los riesgos psicosociales generadores de accidentes de trabajo Hellrieger (2009), señala que no solo está relacionado con grandes sumas de dinero que se pagan en seguros, sino también se ve afectado el costo de rentabilidad empresarial, desmejorando por un mal desempeño del trabajador, el ausentismo, los altos índices de accidentes, la frecuente rotación de personal, el consumo excesivo de alcohol y drogas, comportamientos impulsivos y dificultad para interactuar socialmente.

• **Efectos fisiológicos.** Martínez (2001), identificó un listado básico de los efectos más conocidos en los principales sistemas humanos, así:

En el sistema cardiovascular, puede producir infarto del miocardio, hipertensión arterial y accidente cardiovascular; en el sistema respiratorio: asma bronquial, síndrome de hiperventilación; en la piel: alopecia y dermatitis; en el sistema musculoesquelético: cervicalgia, fibromialgia, fatiga crónica, dolor de espalda; en el sistema neurológico: cefaleas, alteraciones en el sistema gastrointestinal, puede presentarse colon irritable, enfermedades acidopépticas, dispepsia.

El Marco legal de donde se desprende la evolución o surgimiento de los factores psicosociales y por qué se llega a hablar de la misma (ver apéndice 1)

Marco contextual

La empresa DISCON LTDA. La empresa DISCON LTDA., nació el 2 de abril de 1987 en la ciudad de Tunja y simultáneamente se estableció en la ciudad de Bucaramanga, donde actualmente se encuentra la sede principal. Con el pasar de los años la empresa se ha fortalecido aumentando su experiencia en los diferentes campos. Siendo altamente competitiva a nivel nacional, presta servicio de explotación industrial y comercial de las actividades relacionadas con ingeniería eléctrica, civil mecánica, de petróleos e hidrocarburos, sistemas sanitarios y demás ramas afines. Busca permanentemente un nivel de excelencia en sus resultados para el logro de sus objetivos.

Considera el talento humano como parte vital en la prestación integral de sus servicios, por tanto, la calidad, la salud ocupacional y el medio ambiente son los fines fundamentales en el desarrollo de los procesos que realiza la empresa, exigiendo en igual forma el cumplimiento a sus contratistas y visitantes.

La empresa tiene como misión ser dedicada a la construcción y mantenimiento de obras eléctricas y civiles tales como: construcción de líneas de distribución y subestaciones eléctricas, mantenimiento de líneas eléctricas de alta, media y baja tensión en zona rural y urbana, mantenimiento de líneas de subtransmisión, mantenimiento de alumbrados públicos, vías, puentes, construcción y adecuación de acueductos, alcantarillados y sistemas de tratamiento,

obras de geotécnica, movimientos de tierra y estabilización de taludes. El propósito que tiene como empresa honesta y comprometida con el desarrollo económico del país y el bienestar de todos sus clientes, colaboradores y amigos, será el forjar dentro de un marco de calidad y seguridad proyectos donde la idoneidad de su recurso humano, la calidad técnica y la eficiencia permitan obtener beneficios a favor de los clientes y la propia organización.

La visión de la empresa es ser en el año 2013, líder a nivel nacional en el sector de la construcción y mantenimiento de obras eléctricas y civiles incrementando la solidez a nivel financiero y de infraestructura; ejecutando sus proyectos con altos estándares de calidad, medio ambiente y seguridad industrial.

Así mismo asumir los retos o cambios del entorno apoyándose en la estructura apta, generadora y en continuo mejoramiento para acceder así a los mercados internacionales.

Metodología

Tipo de investigación:

La presente investigación es de tipo descriptivo, puesto que propone describir de un modo sistemático las situaciones, características o acontecimientos de la población, realizándose esta bajo un estudio por la Batería del Ministerio de la Protección Social.

En esta investigación, se ve referenciado este tipo de investigación al momento de desarrollar el cuestionario con la población y al determinar cuáles han sido los factores que se presentan en la jornada laboral, con esta se busca conocer cuáles de los factores que evalúa la batería ya sea los factores intra-laborales, que son el entorno laboral, las extra-laborales que son aquellas del ambiente familiar o social del trabajador o los factores individuales que son los que encierran la parte de la personalidad; al igual verificar y clasificar estas dimensiones y generar recomendaciones a futuro para el mejoramiento del entorno laboral.

Diseño:

La investigación se determina en un diseño no experimental, ya que esta "se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de investigaciones donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos." (Hernández, 1984) .

Muestra:

Se constituyo de 136 trabajadores, para así conocer el contexto y definir el instrumento para evaluar al personal y conocer las causas que desencadenan tal problemática.

Tabla 1.
Genero personal evaluado

Genero	FORMA A	FORMA B	Total general	
Femenino	16	5		21
Masculino	14	101		115
Total general	30	106		136

Instrumento:

Para la investigación se utilizó la Bateria del Ministerio de la Protección Social, el cual consta de cuatro (4) cuestionarios los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera: el cuestionario de factores de riesgo Intra-laboral el cual consta de (97) ítems que califica dimensiones como la satisfacción laboral, satisfacción salarial, comportamientos del jefe directos entre otros, este factor se evalúa en dos formatos A y B, en el formato A se aplica para personas que dentro de su labor tengan a cargo un grupo de personas en la población encuestada se le realizo a los administradores de obra, director de obra, ingenieros residentes, supervisores civiles, supervisores eléctricos, supervisores HSE y lider QA/QC; la forma B se le aplico a los obreros, oficiales, electricistas, ayudante electricista, mecánicos, conductores, operadores de maquinaria, entre otros; en los factores extra-laborales que se conforma de (31) ítems se resaltan dimensiones como por ejemplo como se siente en el trabajo, me trasporto cómodamente entre mi casa y el trabajo; y los individuales que en la bateria no se

cuenta con un cuestionario que la evalué; cuenta con un cuestionario de ficha general el cual recopila información personal del trabajador y por último la batería cuenta con un cuestionario de estrés que cuenta con (31) ítems.

Las dimensiones y dominios de la que hace referencia la resolución 2646 de 2008 y que se evalúan en la Batería del ministerio de la Protección Social e convenio con la Universidad Pontificia Javeriana, se evalúa de acorde a la clasificación de los factores (ver apéndice 2).

Procedimiento:

Esta investigación se enfocó en la identificación de factores de riesgo psicosocial para los trabajadores de Discon Ltda., de Guamal (Meta),, para la cual se realizaron las siguientes etapas:

1. Inicialmente, se realizó la observación de los trabajadores y su ambiente laboral.
2. Se realizó la revisión de la literatura correspondiente al presente estudio en bibliotecas e internet. Con la cual se determino una propuesta investigativa en donde se planteo el problema, los objetivos de la investigación y la revisión teórica del tema.
3. Se determino la población y muestra empleada para la investigación.
4. El personal seleccionado para la evaluación, se reunieron para la aplicación de los cuestionarios de evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social; esta se aplicó de forma colectiva ya que los trabajadores cuentan con sitios de trabajo diferentes pero en la misma

región. Por lo anterior se determino que se realizarla una reunión única con todos los trabajadores para así poder realizar la aplicación.

5. Antes de realizar la aplicación se le explico al grupo el instrumento que se aplico en qué consiste y el objetivo por el cual se está realizando, a cada trabajador se le entregaron las cuatro (4) encuestas de las que consta la Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social.

6. Se recolectaron las encuestas desarrolladas con los trabajadores el día de la reunión.

7. Se inicio la calificación y generación de resultados determinados a partir de la aplicación de la Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social.

8. seguido de la calificación se genera la discusión partiendo de los resultados obtenidos, revisando el cumplimiento de los objetivos establecidos.

9. A partir de los resultados, se realizaran las debidas recomendaciones a la empresa.

Resultados

Los resultados presentados en las siguientes tablas muestran los factores evaluados y las dimensiones q enmarcan cada una de ellas, según la Bateria del Ministerio de la Protección Social; de esta forma mostrar desde lo específico de cada factor Intra-laboral, Extra-laboral e individual para llegar a lo general. Con esto se permite evaluar el grupo seleccionado para realizar las respectivas encuestas.

Tabla 2.
Según el género el formato que aplicaron

Genero	FORMA A	FORMA B	Total general
Femenino	16	5	21
Masculino	14	101	115
Total general	30	106	136

La tabla No. 2 muestra que el personal de la empresa DISCON Ltda evaluado tiene una predominancia masculina en la forma B de la Bateria con 101 sujetos que desarrollaron las encuestas; mientras q en la forma A las mujeres tiene mayor aplicación de la misma con 16 sujetos evaluados.

Factores Intra-laborales

Tabla 3.
Forma A Dimensión: Características del
liderazgo - (nivel de riesgo)

	No.	Porcentaje
Riesgo muy alto	32	23,53%
Riesgo alto	26	19,12%
Riesgo medio	36	26,47%
Riesgo bajo	24	17,65%
Sin riesgo	18	13,24%
Total general	136	100,00%

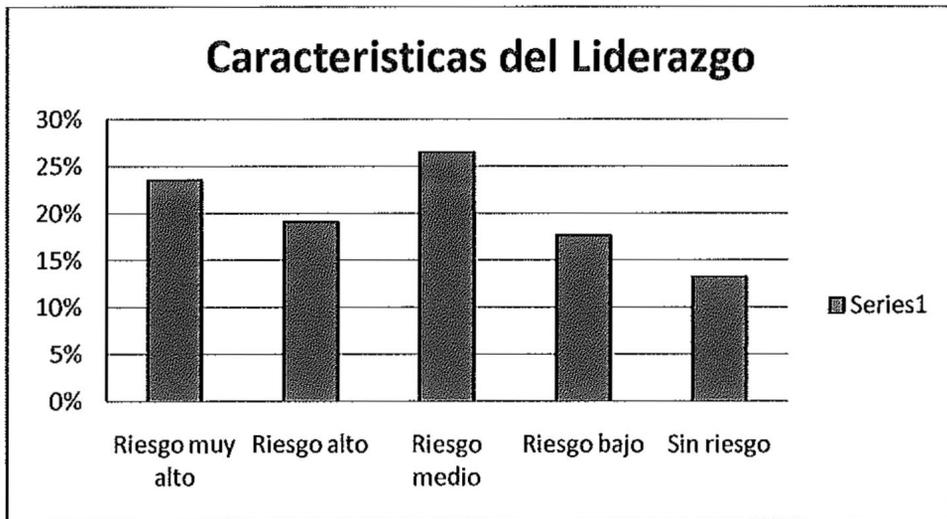


Figura 1. Características del liderazgo

En la Figura 1. Y tabla 3. Se puede encontrar que la dimensión de características del liderazgo, definida como aquella gestión organizacional que realizan al momento de desempeñar o delegar actividades; está dimensión presenta riesgo medio, pero tiene una tendencia al riesgo alto con 42,65%; considerando de esta manera que la parte del personal director o jefe de grupos de trabajo se debe trabar técnicas y formas de liderazgo para reforzar la misma.

Tabla 4.
Forma ñ-B Dimensión: Relaciones sociales en el trabajo - (nivel de riesgo)

	No.	Porcentaje
Riesgo muy alto	18	13,24%
Riesgo alto	24	17,65%
Riesgo medio	37	27,21%
Riesgo bajo	22	16,18%
Sin riesgo	35	25,74%
Total general	136	100,00%

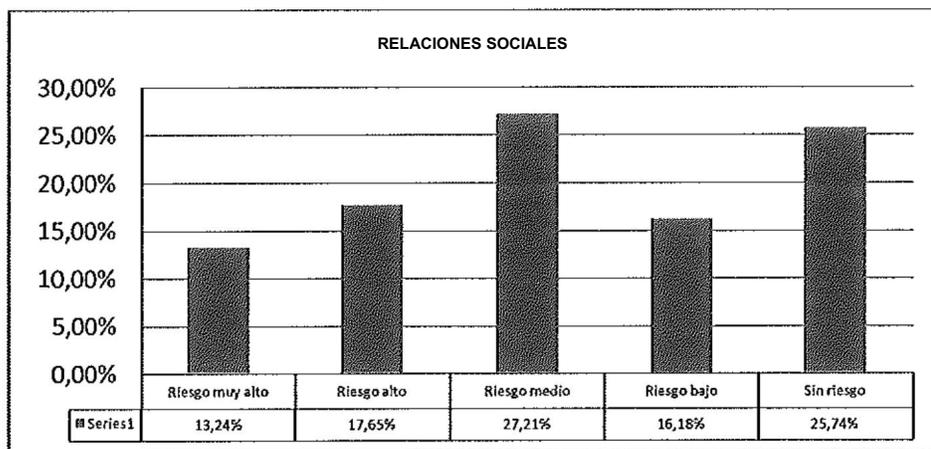


Figura 2. Relaciones sociales

Las relaciones sociales en la figura 2. Y tabla 4, muestran un riesgo bajo, haciendo un buen énfasis en las relaciones con el grupo social con el que los evaluados se relacionan dentro y fuera del trabajo con un 41,92% sobre el 100 de las personas encuestadas en la empresa.

Tabla 5.
Forma A - Retroalimentación del
desempeño - (nivel de riesgo)

	No.	Porcentaje
Riesgo muy alto	34	25,00%
Riesgo alto	38	27,94%
Riesgo medio	22	16,18%
Riesgo bajo	22	16,18%
Sin riesgo	20	14,71%
Total general	136	100,00%

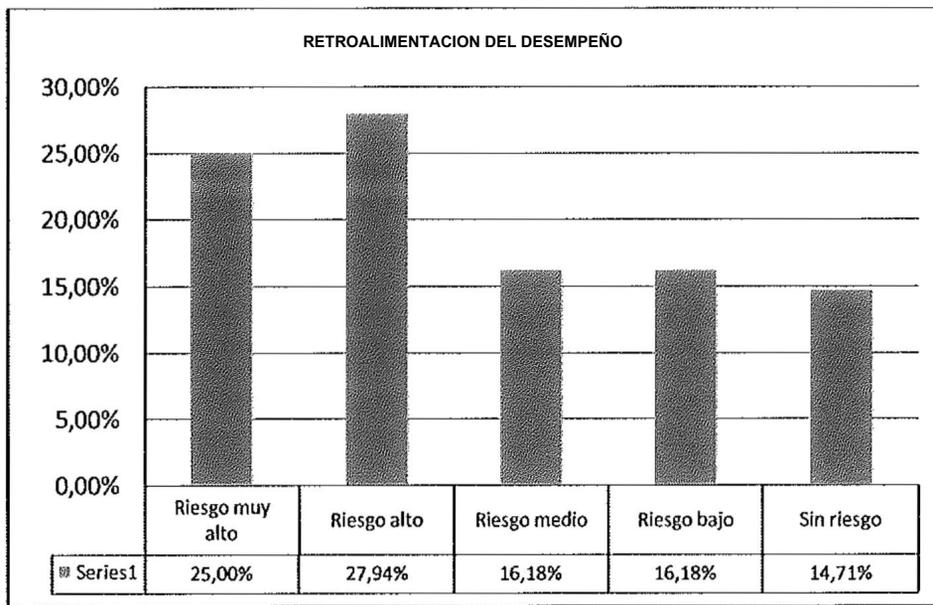


Figura 3. Retroalimentación del desempeño

Como se muestra en la Figura 3, la dimensión de retroalimentación del desempeño se encuentra en riesgo alto con un 27,94%, seguido por riesgo muy alto con un porcentaje del 25%, en la cual se resalta que esta dimensión, como la gestión organizacional que se debe realizar con los trabajadores en el grupo evaluado no se realizada de la manera correcta, ya que ellos desconocen después de una evaluación cuáles son sus resultados, para de esta manera mejorar o mantener los buenos resultados.

Tabla 6.

Forma A - Dimensión: Relación con los
colaboradores - (nivel de riesgo)

	No.	Porcentaje
Riesgo muy alto	3	10,00%
Riesgo alto	5	16,67%
Riesgo medio	2	6,67%
Riesgo bajo	2	6,67%
Sin riesgo	18	60,00%
Total general	30	100,00%

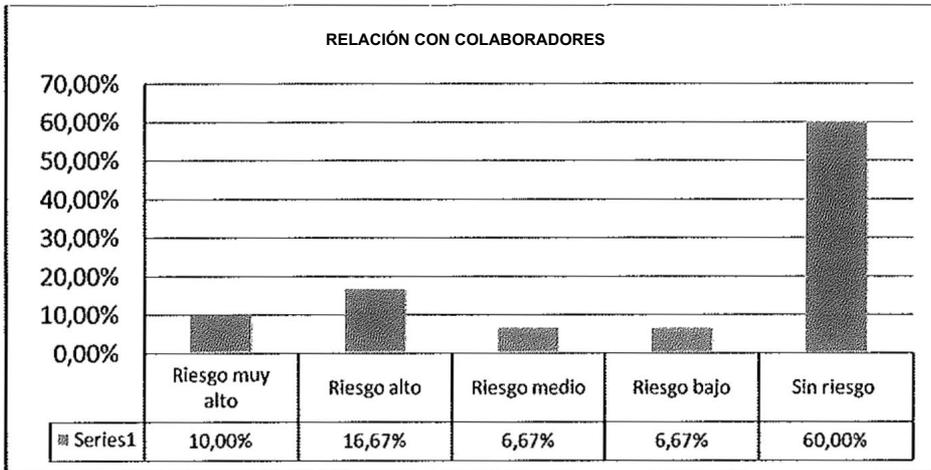


Figura 4. Relación con los colaboradores

La tabla 6 Y la Figura 4, muestra que la dimensión relación con los colaboradores se encuentra sin ningún riesgo ya que esta con el 60% sobre el 100 del personal encuestado mostro excelente relaciones con el grupo de trabajo y en general la obra.

Tabla 7.
DOMINIO: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

	No.	Porcentaje
Riesgo muy alto	27	19,85%
Riesgo alto	32	23,53%
Riesgo medio	31	22,79%
Riesgo bajo	29	21,32%
Sin riesgo	17	12,50%
Total general	136	100,00%

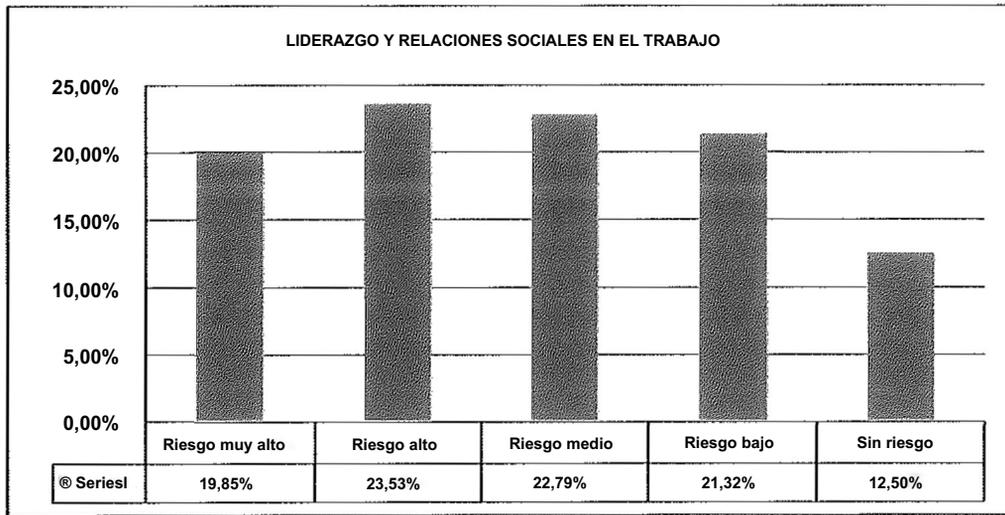


Figura 5. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Según la tabla 7 Y la figura 5, el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo se encuentra en riesgo alto; dado como reflejo de las dimensiones anteriormente como las características de liderazgo, retroalimentación de desempeño, evaluadas que se mostro con puntajes altos, en donde se debe entrar a fortalecer.

Tabla 8.

Forma A-B - Dimensión: Claridad de rol

	No.	Porcen taje
Riesgo muy alto	34	25,00%
Riesgo alto	29	21,32%
Riesgo medio	22	16,18%
Riesgo bajo	16	11,76%
Sin riesgo	35	25,74%
Total general	136	100,00%

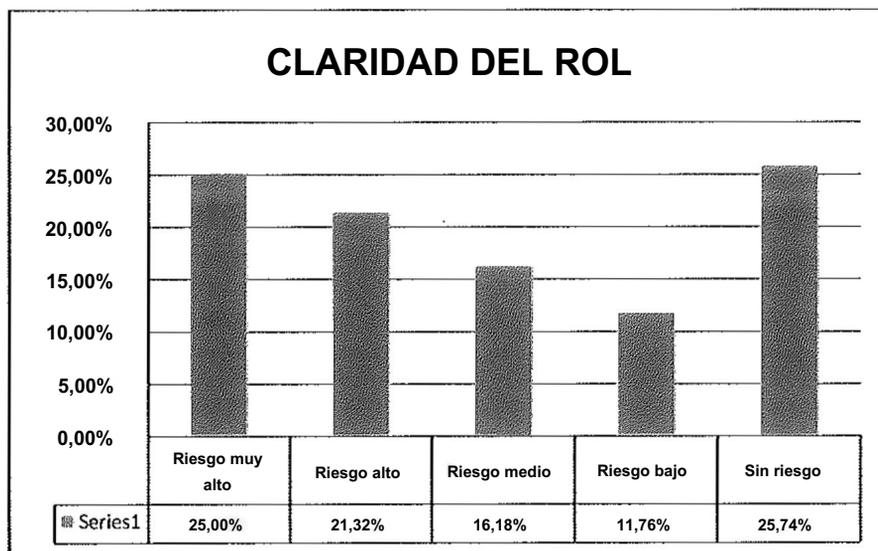


Figura 6, Claridad del rol

La dimensión de claridad del rol que muestra la tabla 8 Y la figura 6, se hace notar el riesgo alto con un 46,32%, refleja la falta de claridad en el perfil tanto de sus de funciones como de la responsabilidad del cargo que desempeña.

Tabla 9.
Forma A-B - Dimensión: Capacitación

	No.	Porcentaje
Riesgo muy alto	61	44,85%
Riesgo alto	29	21,32%
Riesgo medio	9	6,62%
Riesgo bajo	17	12,50%
Sin riesgo	20	14,71%
Total general	136	100,00%

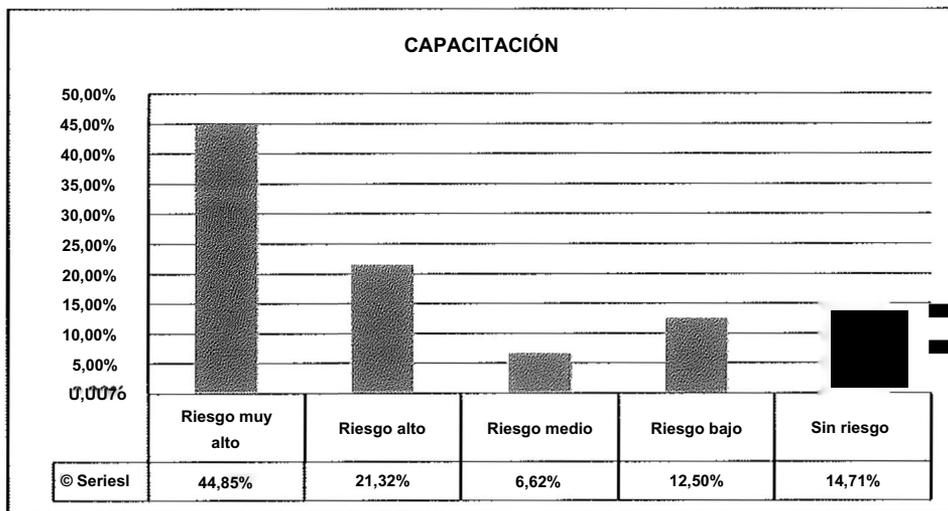


Figura 7. Capacitación

La categoría de capacitación que se muestra la tabla 9 y la figura i, la mayoría del grupo se encuentra en riesgo muy alto reflejando la falta o frecuencia de las capacitaciones al personal q se evaluó, también podría decirse q una de las razones de la falta en esta dimensión se debe a los tópicos que se tratan en las capacitaciones no sean de interés de los mi sinos.

Tabla 10.

Forma A-B - Dimensión: Participación y manejo del cambio - (nivel de riesgo)

	No.	Porcentaje
Riesgo muy alto	15	11,03%
Riesgo alto	32	23,53%
Riesgo medio	15	11,03%
Riesgo bajo	25	18,38%
Sin riesgo	49	36,03%
Total general	136	100,00%

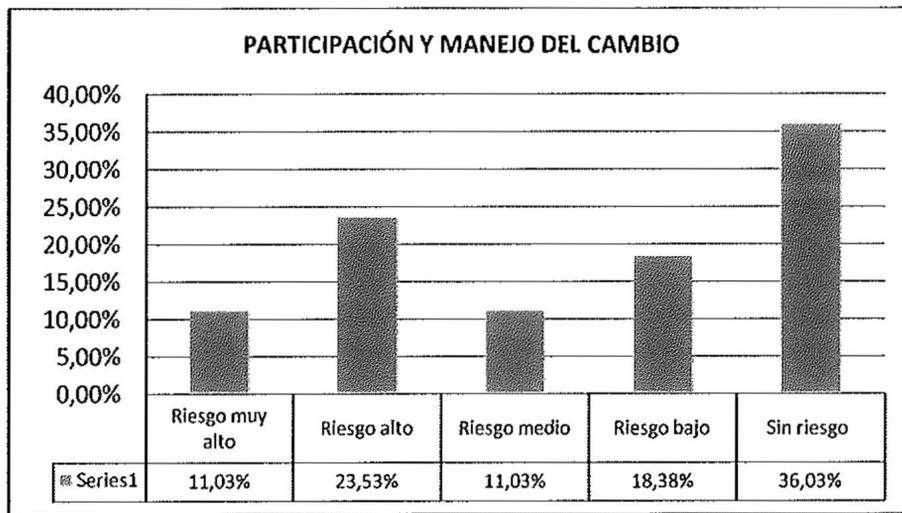


Figura 8. Participación y manejo del cambio

La dimensión de participación y manejo del cambio reflejada en la tabla 10 Y figura 8, se encuentra sin riesgo mostrando como porcentaje de 36,03%, dejando ver el buen manejo a los cambios adyacentes que se dan en el grupo de trabajo del personal evaluado.

Tabla 11.

Forma A-B - Dimensión: Oportunidades
para el uso y desarrollo de
habilidades y conocimientos - (nivel
de riesgo)

	No.	Porcentaje
Riesgo muy alto	6	4,41%
Riesgo alto	14	10,29%
Riesgo medio	30	22,06%
Riesgo bajo	32	23,53%
Sin riesgo	54	39,71%
Total general	136	100,00%

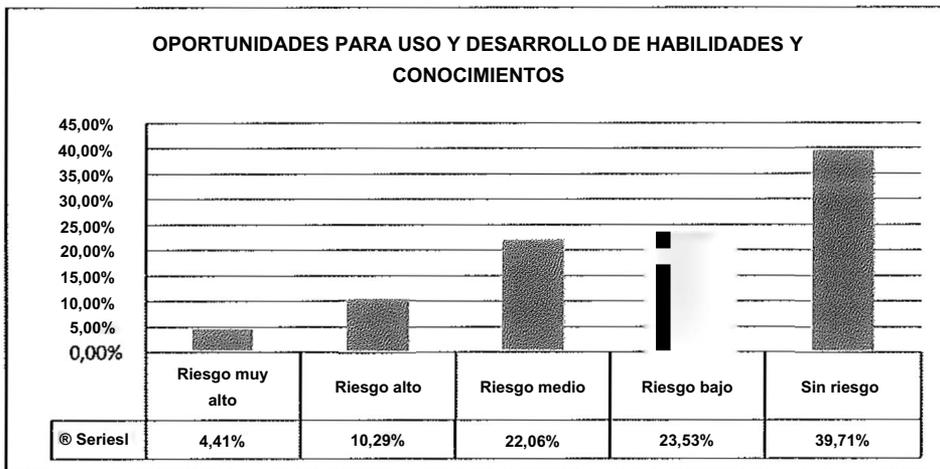


Figura 9. Oportunidad para uso y desarrollo de habilidades y conocimientos

La oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades de conocimiento de la tabla 11 Y figura 9, muestra que la dimensión esta sin riesgo, dando a concluir que el personal tiene la oportunidad de demostrar sus conocimientos y habilidades, y de esta manera son tomados en cuenta tanto su opinión sobre las labores como el conocimiento y experiencia con la que cuenta cada uno.

Tabla 12.

Forma A - Dimensión: Control y autonomía sobre el trabajo - (nivel de riesgo)

	No.	Porcentaje
Riesgo muy alto	21	15,44%
Riesgo alto	11	8,09%
Riesgo medio	24	17,65%
Riesgo bajo	34	25,00%
Sin riesgo	46	33,82%
Total general	136	100,00%

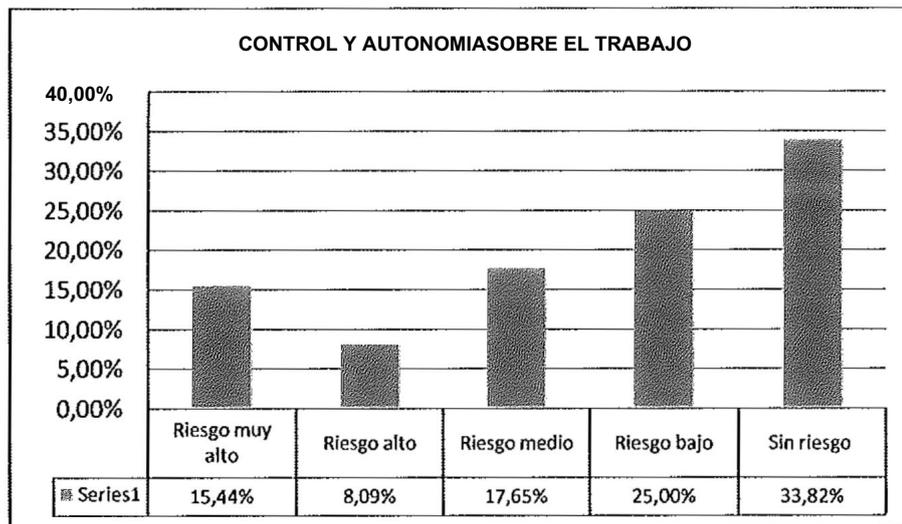


Figura 10. Control y autonomía sobre el trabajo

La dimensión control y autonomía sobre el trabajo en la figura 10, se encuentra sin riesgo con un 33,82%, seguido de riesgo bajo con un 25%; reflejando que en la dimensión no presenta ningún índice significativo para entrar a intervenir.

Tabla 13.
DOMINIO Control sobre el trabajo -
(nivel de riesgo)

	No.	Porcentaje
Riesgo muy alto	29	21,32%
Riesgo alto	23	16,91%
Riesgo medio	35	25,74%
Riesgo bajo	21	15,44%
Sin riesgo	28	20,59%
Total general	136	100,00%

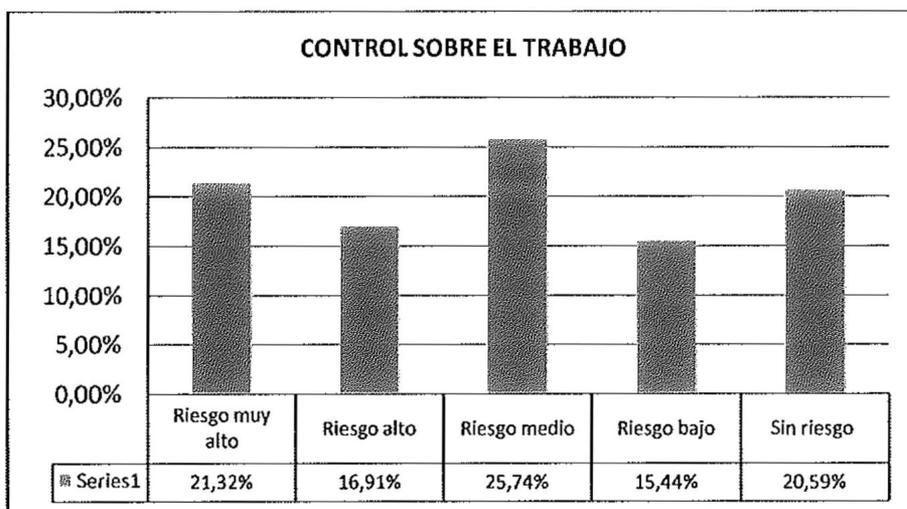


Figura 11. Control sobre el trabajo

Según la tabla 13 Y la figura 11, hace resaltar que el dominio control sobre el trabajo presenta un riesgo medio con tendencia a las putas tanto de riesgo muy alto como sin riesgo.

Tabla 14.

Forma A-B - Dimensión: Demandas ambientales y de esfuerzo físico - (nivel de riesgo)

	No.	Porcentaje
Riesgo muy alto	32	23,53%
Riesgo alto	30	22,06%
Riesgo medio	28	20,59%
Riesgo bajo	32	23,53%
Sin riesgo	14	10,29%
Total general	136	100,00%

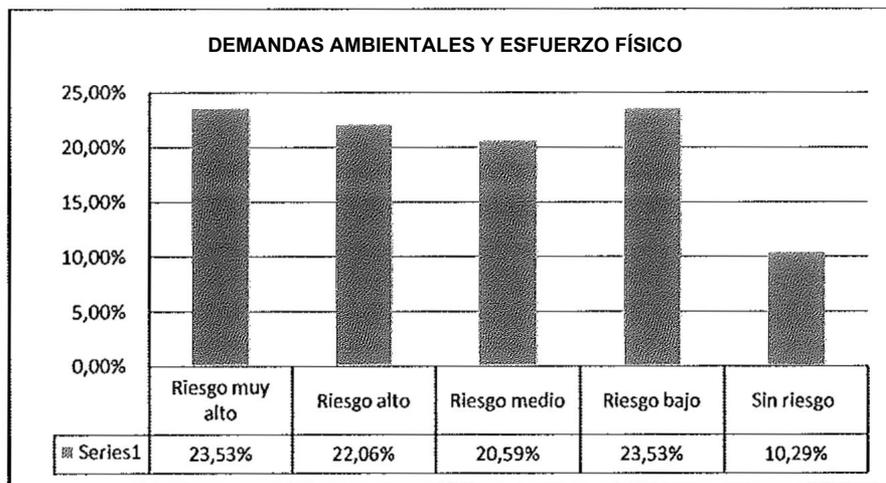


Figura 12. Demandas ambientales y esfuerzo físico

La figura 12 asociada con la tabla 14, muestra que la dimensión de demandas ambientales y esfuerzo física se encuentra en riesgo alto con el 45, 59%, lo cual hace ver un poco de inconformidad por parte del personal evaluado en cuanto a las actividades a desarrollar diariamente y la presión q puede estar ejerciendo sus jefes.

Tabla 15.
Forma A-B - Dimensión : Demandas
emocionales - (nivel de riesgo)

	No.	Porcentaje
Riesgo muy alto	3	2, 21%
Riesgo alto	6	4, 41%
Riesgo medio	4	2, 94%
Riesgo bajo	10	7, 35%
Sin riesgo	113	83, 09%
Total general	136	100, 00%

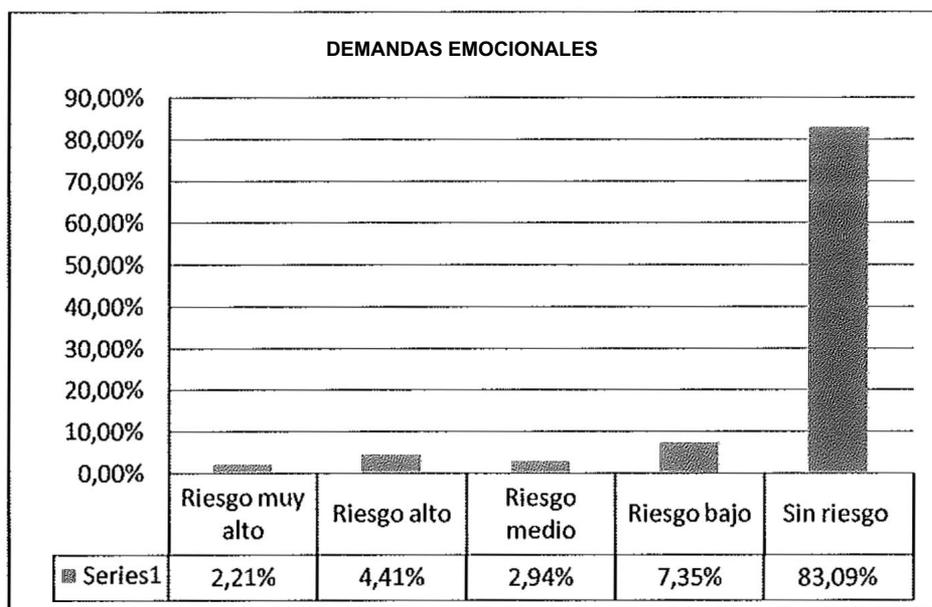


Figura 13. Demandas emocionales

Según la tabla 15 Y la figura 13, la dimensión de demandas emocionales se encuentra sin riesgo con un 83,09%, dejando ver que las distintas interacciones que los evaluados tiene con su grupo de trabajo están dentro de los parámetros normales.

Tabla 16.
Forma A-B - Dimensión: Demandas
cuantitativas - (nivel de riesgo)

	No.	Porcentaje
Riesgo muy alto	7	5,15%
Riesgo alto	14	10,29%
Riesgo medio	17	12,50%
Riesgo bajo	48	35,29%
Sin riesgo	50	36,76%
Total general	136	100,00%

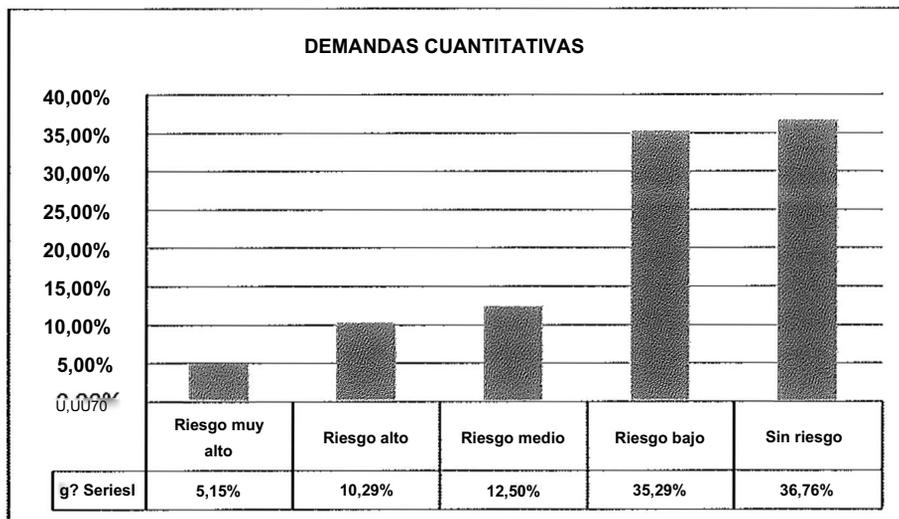


Figura 14. Demandas cuantitativas

La figura 14 se muestra que la dimensión demandas cuantitativas en el personal evaluado se encuentra en riesgo bajo con un 72,05% sobre 100, del personal encuestado, mostrando que el volumen de la tarea no se interpreta como una carga dentro de las actividades que realizan.

Tabla 17.

Forma A-B - Dimensión: Influencia del
trabajo sobre el entorno extra-laboral
- (nivel de riesgo)

	No.	Porcentaje
Riesgo muy alto	13	9,56%
Riesgo alto	44	32,35%
Riesgo medio	24	17,65%
Riesgo bajo	31	22,79%
Sin riesgo	24	17,65%
Total general	136	100,00%

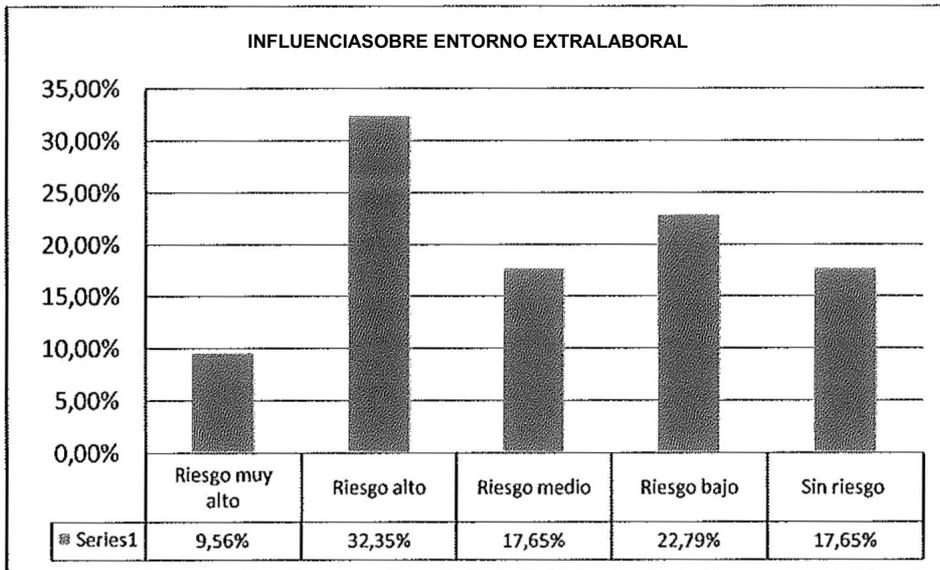


Figura 15. Influencia sobre entorno extra-laboral

Se puede ver que en la tabla 17 Y figura 15, La dimensión de influencia sobre el entorno extra-laboral muestra un riesgo alto con 32,35%, con lo cual se puede concluir que las situaciones adversas a su labor influyen en su rendimiento diario.

Tabla 18.

Forma A-B - Dimensión: Exigencias de responsabilidad del cargo - (nivel de riesgo)

	No.	Porcentaje
Riesgo muy alto	8	26,67%
Riesgo alto	11	36,67%
Riesgo medio	7	23,33%
Riesgo bajo	4	13,33%
Sin riesgo	0	0,00%
Total general	30	100,00%

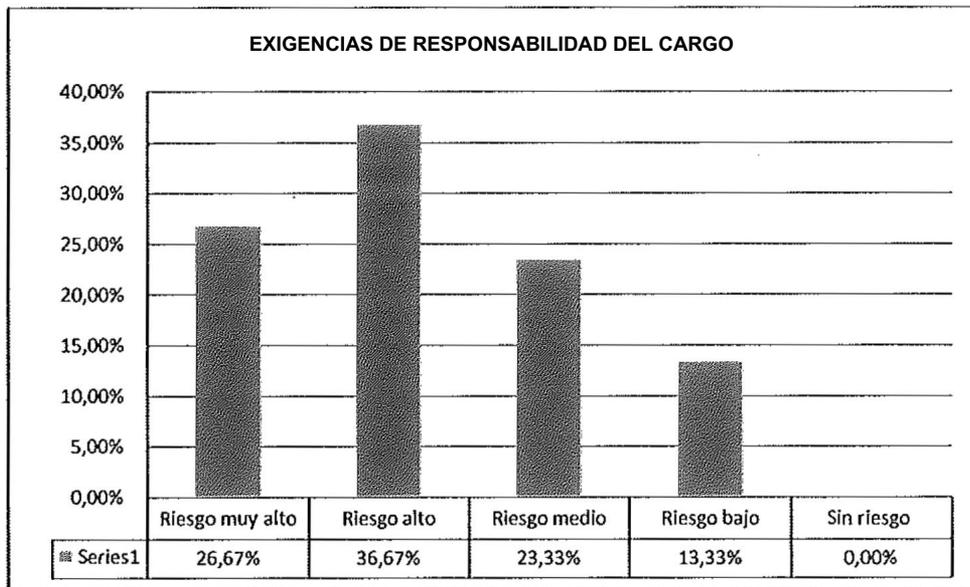


Figura 16. Exigencias de responsabilidad del cargo

Según la tabla 18 Y figura 16, sobre la dimensión exigencias de responsabilidad del cargo muestra que esta se encuentra en riesgo alto con el 63,34% sobre el 100% del personal evaluando; esta dimensión se hace resaltar como consecuencia de la dimensión de la claridad del cargo ya que si el personal no conoce a fondo sus funciones por ende no sabe cuáles son sus responsabilidades.

Tabla 19.

Formato A-B - Dimensión: Demandas de carga mental - (nivel de riesgo)

	No.	Porcentaje
Riesgo muy alto	14	10,29%
Riesgo alto	21	15,44%
Riesgo medio	33	24,26%
Riesgo bajo	31	22,79%
Sin riesgo	37	27,21%
Total general	136	100,00%

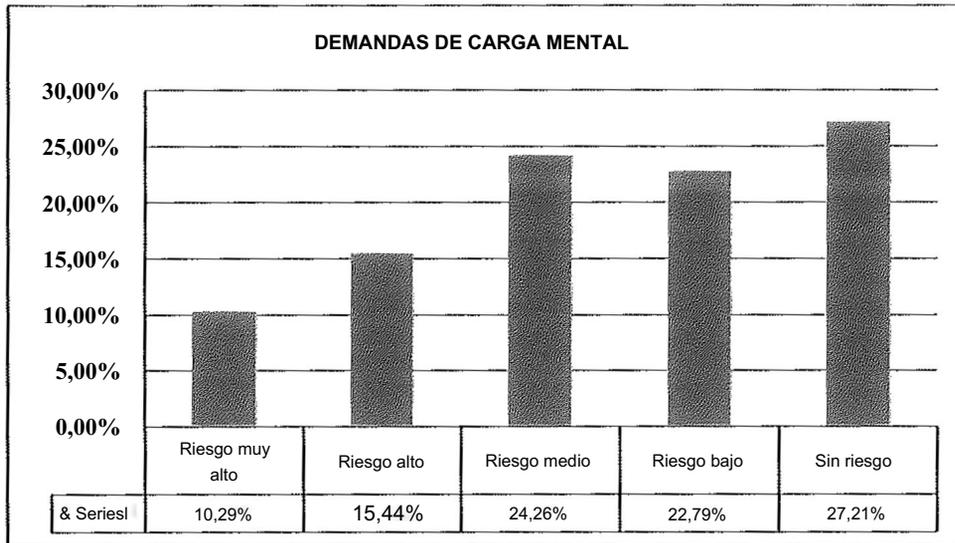


Figura 17. Demandas de carga mental

La figura 17 Y la tabla 19, se refleja que la dimensión demandas de carga mental la cual determina identificar en qué momento se sobre carga el trabajador y en cual o cuales se caracteriza; de tal forma que el personal evaluado presenta un riesgo bajo del 50% sobre el 100% encuestado.

Tabla 20.

Formato ñ-B - Dimensión: Consistencia
del rol - (nivel de riesgo)

	No.	Porcentaje
Riesgo muy alto	4	13,33%
Riesgo alto	6	20,00%
Riesgo medio	6	20,00%
Riesgo bajo	4	13,33%
Sin riesgo	10	33,33%
Total general	30	100,00%



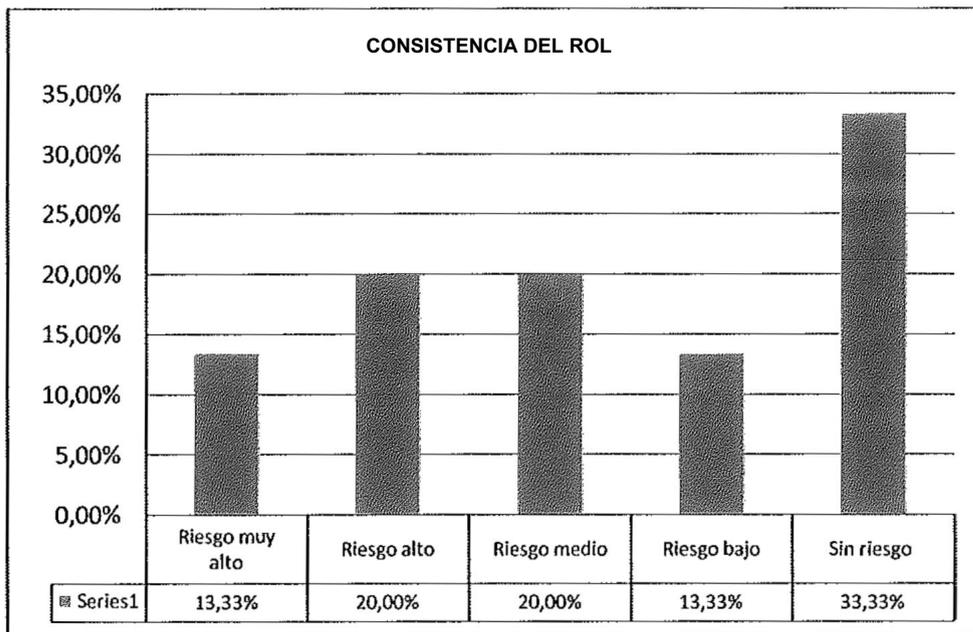


Figura 18. Consistencia del rol

La consistencia del rol según la tabla 20 y la figura 18 se encuentra en un riesgo medio con tendencia a riesgo bajo, siendo la categoría sin riesgo representativa con 33,33% del personal evaluado.

Tabla 21.

Formato A-B - Dimensión: Demandas de la jornada de trabajo -- (nivel de riesgo)

	No.	Porcentaje
Riesgo muy alto	6	4,41%
Riesgo alto	11	8,09%
Riesgo medio	26	19,12%
Riesgo bajo	44	32,35%
Sin riesgo	49	36,03%
Total general	136	100,00%

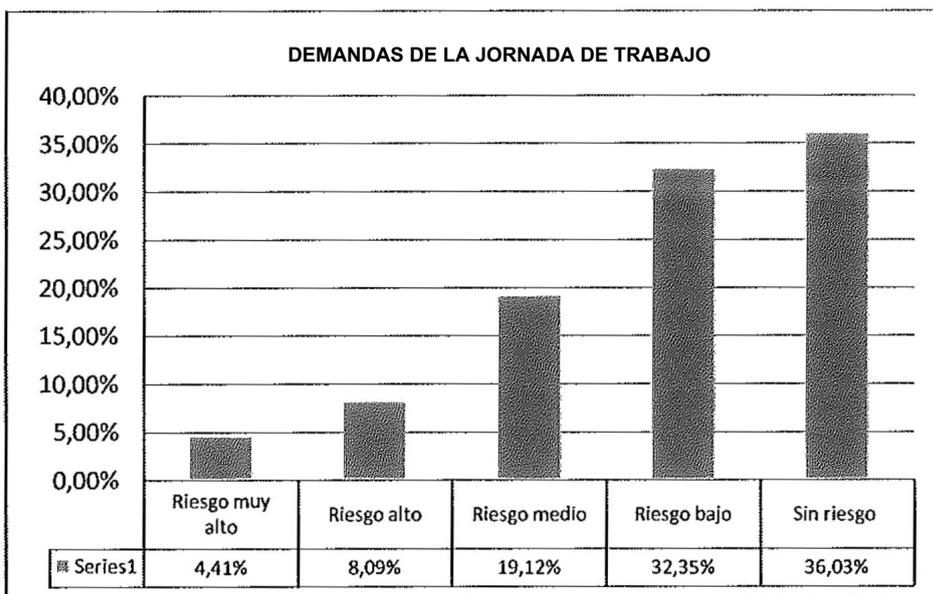


Figura 19. Demandas de la jornada de trabajo

La figura 19 Y la tabla 21, relacionadas anteriormente se resalta que la dimensión demandas de jornada de trabajo se presenta con riesgo bajo del 68,38% del 100% del personal al que se le aplico la Bateria del Ministerio de la Protección Social; resaltando la conformidad del grupo por la jornada laboral establecida en la zona de trabajo.

Tabla 22.

DOMINIO: Demandas del trabajo - (nivel de riesgo)

	No.	Porcentaje
Riesgo muy alto	11	8,09%
Riesgo alto	16	11,76%
Riesgo medio	28	20,59%
Riesgo bajo	50	36,76%
Sin riesgo	31	22,79%
Total general	136	100,00%

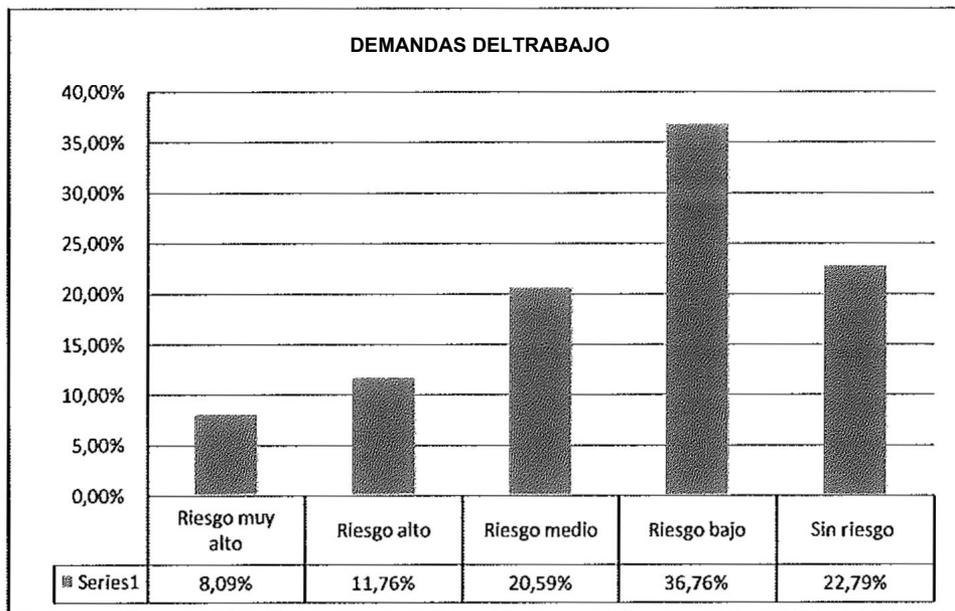


Figura 20. Demandas del trabajo

El dominio demandas de trabajo de la tabla 22 Y la figura 20, se encuentra en un riesgo bajo mostrando que las funciones y actividades delegadas se cumplen a satisfacción del grupo de trabajo y la empresa.

Tabla 23.

Formato A-B - Dimensión: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza - (nivel de riesgo)

	No.	Porcentaje
Riesgo muy alto	30	22,06%
Riesgo alto	11	8,09%
Riesgo medio	27	19,85%
Riesgo bajo	29	21,32%
Sin riesgo	39	28,68%
Total general	136	100,00%

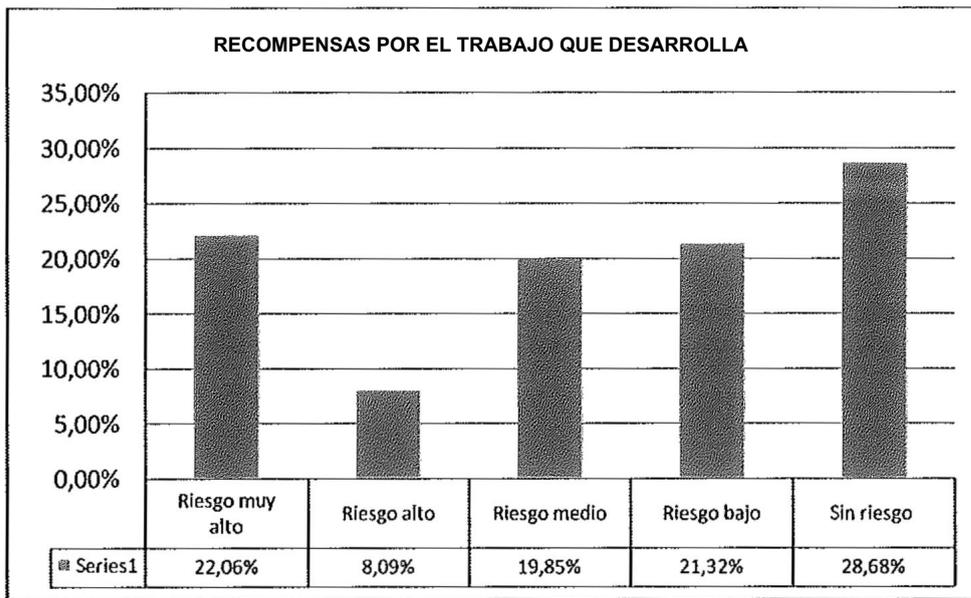


Figura 21. Recompensas por el trabajo que desarrolla

Tanto la tabla 23 como la figura 21 muestran un riesgo bajo en la dimensión de recompensas por el trabajo que desarrolla con un 50% de las personas evaluadas; dando como conclusión que la mitad del personal se encuentra satisfecho con las recompensas o motivaciones que le brinda la empresa al buen desempeño de la labor.

Tabla 24.

Formato A-B - Dimensión:
Reconocimiento y compensación - (nivel
de riesgo)

	No.	Porcentaje
Riesgo muy alto	13	9,56%
Riesgo alto	17	12,50%
Riesgo medio	32	23,53%
Riesgo bajo	37	27,21%
Sin riesgo	37	27,21%
Total general	136	100,00%

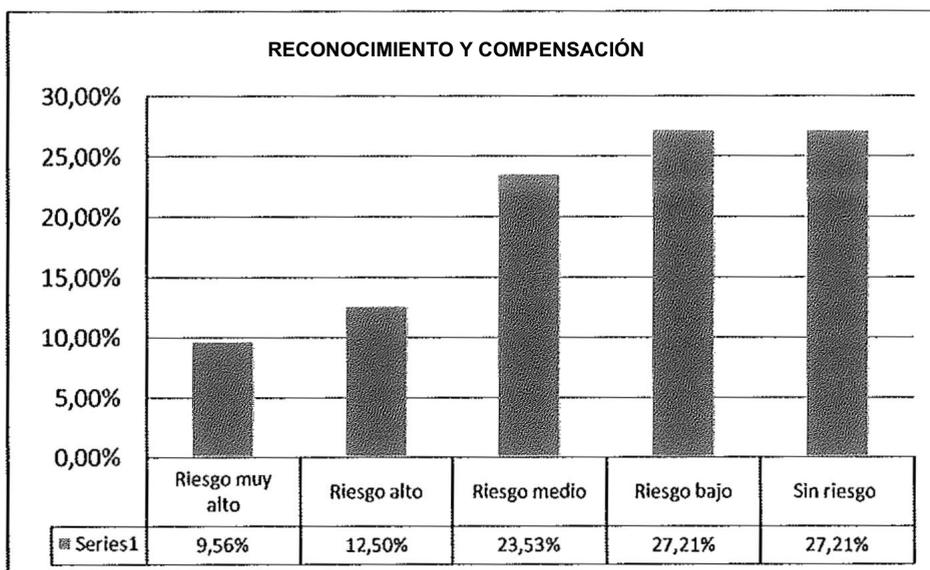


Figura 22. Reconocimiento y compensación

En la dimensión reconocimiento y compensación la tabla 24 y la figura 22 se encuentra en un riesgo bajo con el 54,41% del personal evaluado, dando a entender que las compensaciones dadas por la empresa cumplen con el grado de satisfacción del personal.

Tabla 25.
DOMINIO: Recompensas - (nivel de riesgo)

	No.	Porcentaje
Riesgo muy alto	21	15,44%
Riesgo alto	25	18,38%
Riesgo medio	24	17,65%
Riesgo bajo	32	23,53%
Sin riesgo	34	25,00%
Total general	136	100,00%

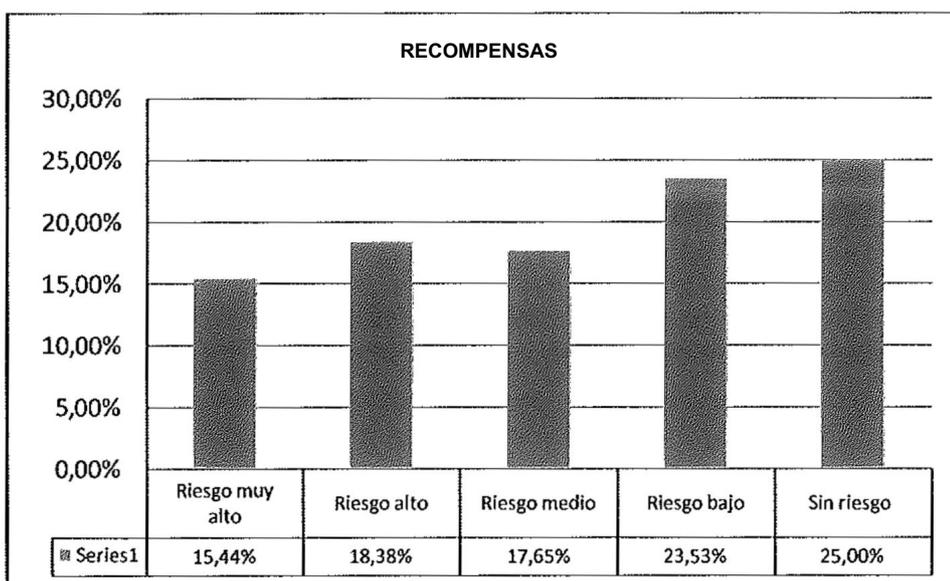


Figura 23. Recompensas

Según la tabla 25 y la figura 23, el dominio recompensas muestra un riesgo bajo con un 48,53% del personal evaluado, esto como consecuencia de las dimensiones anteriormente evaluadas las cuales salieron sin riesgo.

Tabla 26.

PUNTAJE TOTAL del cuestionario de
factores de riesgo psicosocial intra-
laboral - (nivel de riesgo)

	No.	Porcentaje
Riesgo muy alto	15	11,03%
Riesgo alto	31	22,79%
Riesgo medio	31	22,79%
Riesgo bajo	37	27,21%
Sin riesgo	22	16,18%
Total general	136	100,00%

La tabla 26 sobre el total en general de los factores intra-laborales muestran un riesgo bajo con un 43,39% del 100% del personal evaluado, lo cual refleja de

forma general que los factores intra-laborales en el personal evaluado se encuentran sin ningún riesgo significativo.

Factores extra-laborales

Tabla 27.
Dimensión: Tiempo fuera del trabajo
Extra-laboral (nivel de riesgo)

	No.	Porcentajes
Riesgo muy alto	16	11,76%
Riesgo alto	36	26,47%
Riesgo medio	24	17,65%
Riesgo bajo	42	30,88%
Sin riesgo	18	13,24%
Total general	136	100,00%

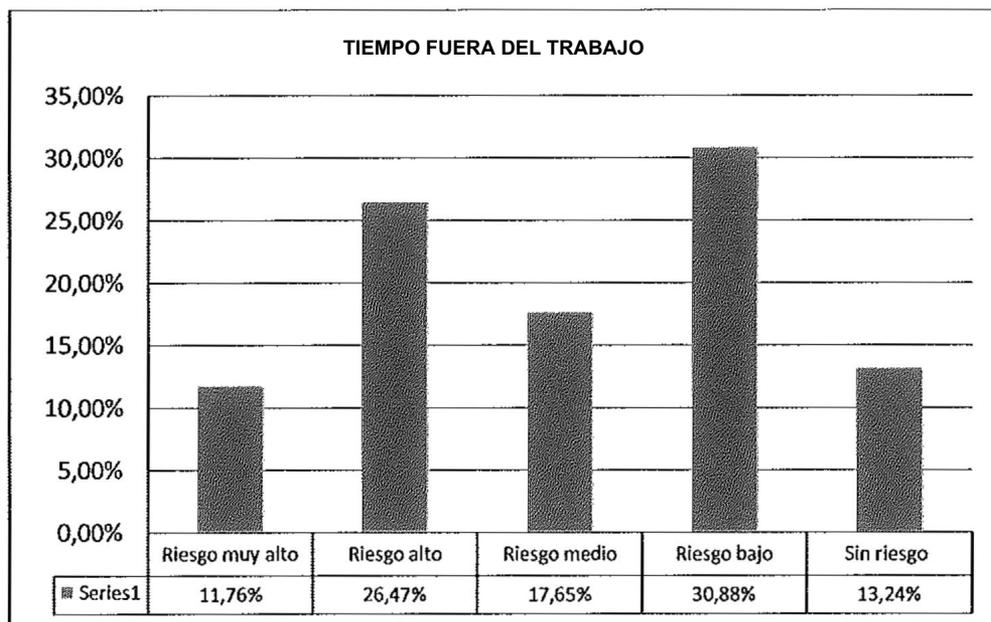


Figura 24. Tiempo fuera del trabajo

Según la tabla 27 y la figura 24, hace ver que la dimensión tiempo fuera del trabajo se encuentra en riesgo bajo con un 44,12%, mostrando de esta manera que el

trabajador realiza actividades productivas para su desarrollo familiar y personal.

Tabla 28.
Dimensión: Relaciones familiares -
Extra-laboral (nivel de riesgo)

	No.	Porcentajes
Riesgo muy alto	7	5,15%
Riesgo alto	6	4,41%
Riesgo medio	28	20,59%
Riesgo bajo	19	13,97%
Sin riesgo	76	55,88%
Total general	136	100,00%

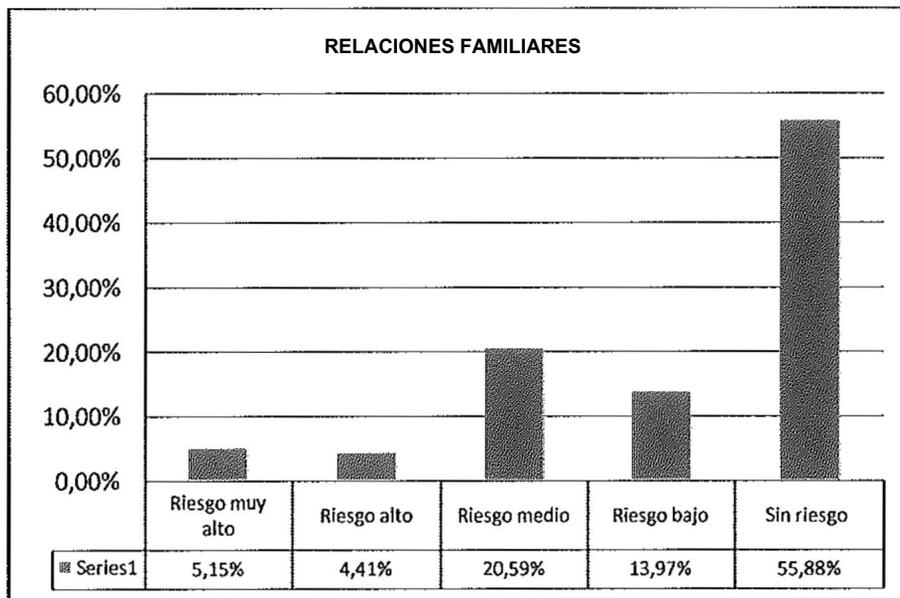


Figura 25. Relaciones familiares

El personal evaluado y según como lo muestra la tabla 28 y figura 25, hacen ver que las relaciones familiares se encuentran en un riesgo bajo 55,88%, mostrando de tal forma excelente relaciones con su pareja y familia.

Tabla 29.
Dimensión: Comunicación y relaciones
interpersonales - - Extra-laboral (nivel
de riesgo)

	No.	Porcentajes
Riesgo muy alto	21	15,44%
Riesgo alto	30	22,06%
Riesgo medio	23	16,91%
Riesgo bajo	32	23,53%
Sin riesgo	30	22,06%
Total general	136	100,00%

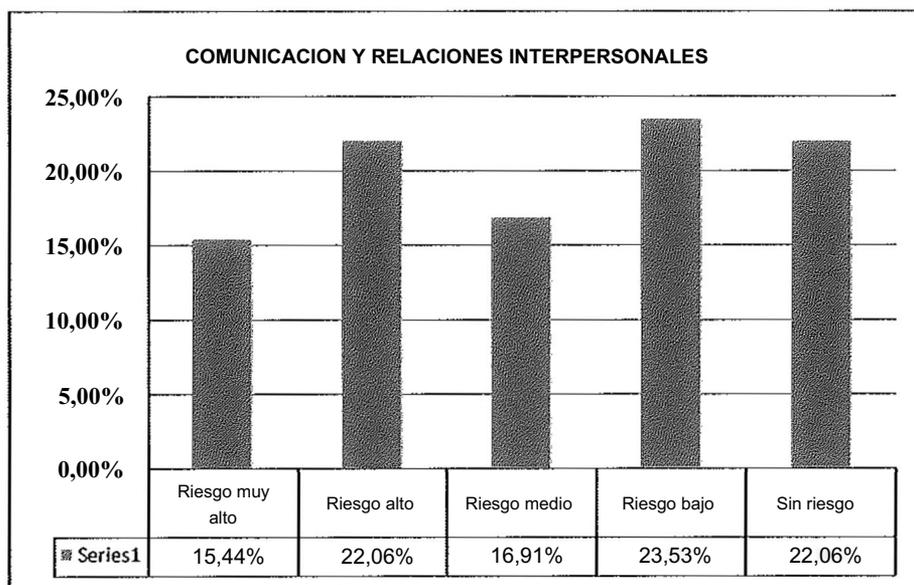


Figura 26. Comunicación y relaciones interpersonales

La dimensión comunicación y relaciones interpersonales que se refleja en la tabla 29 y figura 26, hace notar que se encuentra en un riesgo bajo con el 45,59%, resaltando excelente comunicación tanto con su pareja y familia como con sus compañeros de trabajo.

Tabla 30»

Dimensión: Situación económica del grupo familiar - Extra-laboral (nivel de riesgo)

	No»	Porcentajes
Riesgo muy alto	10	7,35%
Riesgo alto	15	11,03%
Riesgo medio	32	23,53%
Riesgo bajo	28	20,59%
Sin riesgo	51	37,50%
Total general	136	100,00%

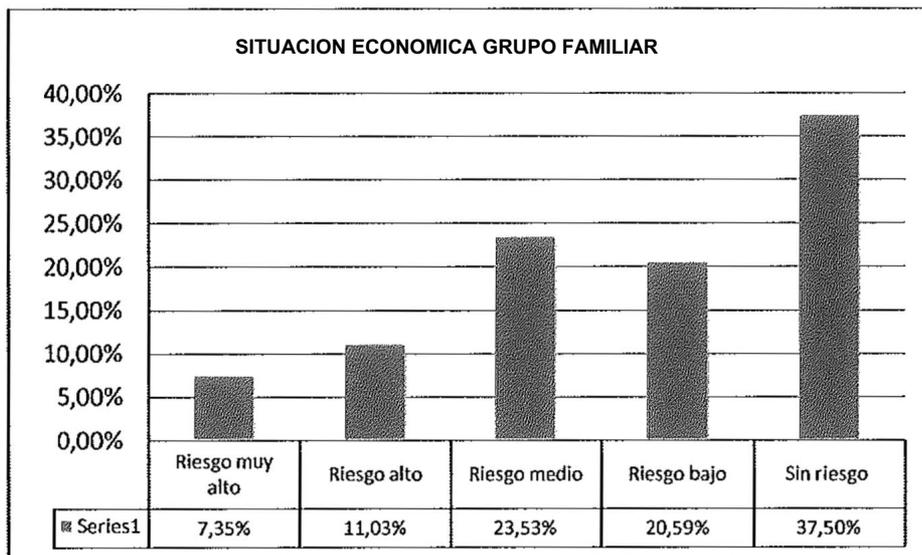


Figura 27. Situación económica grupo familiar

La tabla 30 y figura 27 muestran que la situación económica grupo familiar se encuentra en riesgo es bajo con un 58,09%, lo cual resalta que los ingresos de la familia se encuentran adecuados para la manutención y educación de los integrantes de la misma.

Tabla 31.
Dimensión: Características de la vivienda y de su entorno - Extra-laboral (nivel de riesgo)

	No.	Porcentaje
Riesgo muy alto	12	8,82%
Riesgo alto	16	11,76%
Riesgo medio	17	12,50%
Riesgo bajo	35	25,74%
Sin riesgo	56	41,18%
Total general	136	100,00%

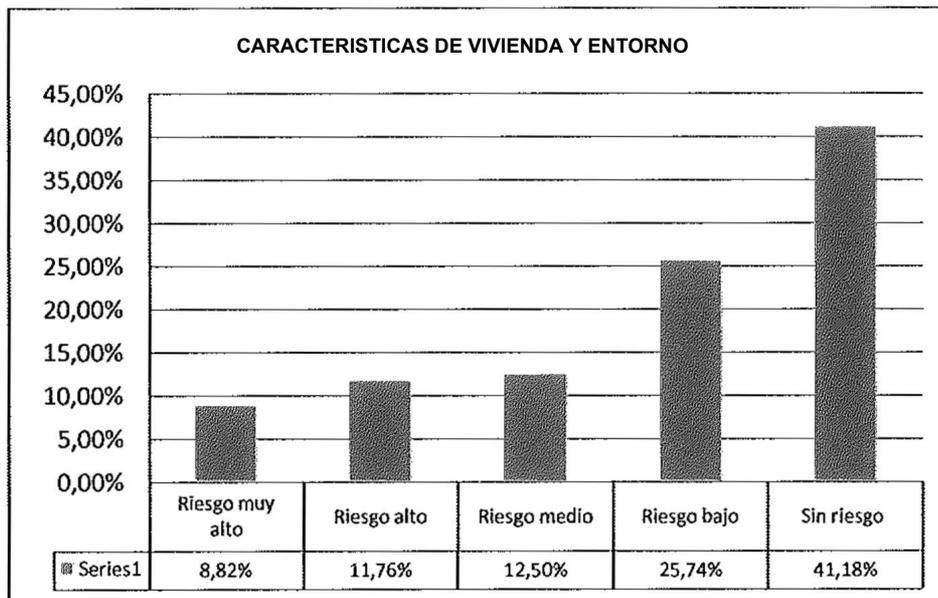


Figura 28. Características de vivienda y entorno

La dimensión características de vivienda y entorno que muestran la tabla 31 y figura 28, se encuentra en riesgo bajo con un 66,91% reflejando de esta manera que más de la mitad del personal encuestado se halla a gusto en el medio en el que vive y tiene buenas relaciones con sus vecinos.

Tabla 32.
Dimensión: Influencia del entorno
extra-laboral sobre el trabajo

	No.	Porcentajes
Riesgo muy alto	45	33,09%
Riesgo alto	24	17,65%
Riesgo medio	17	12,50%
Riesgo bajo	22	16,18%
Sin riesgo	28	20,59%
Total general	136	100,00%

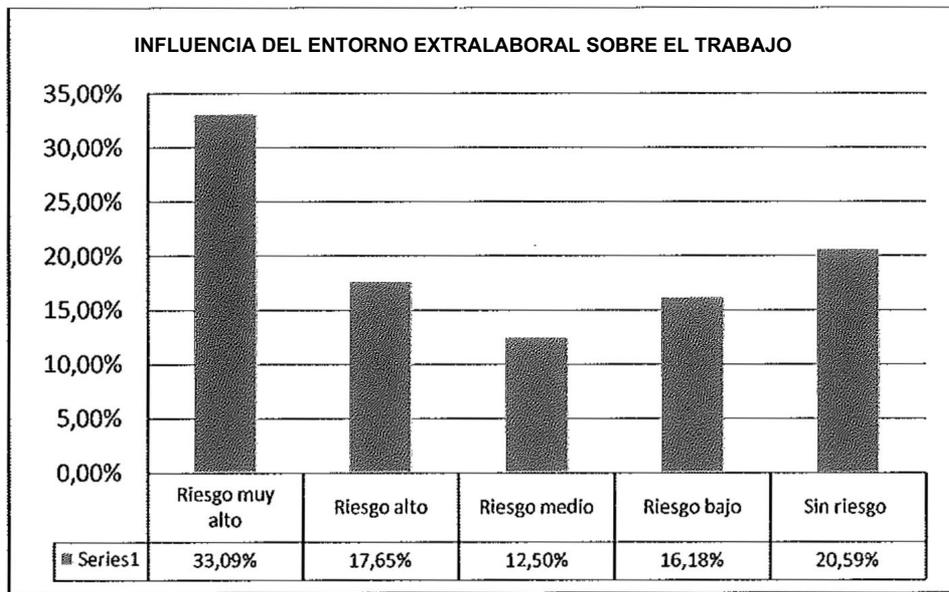


Figura 29. Influencia del entorno extra-laboral sobre el trabajo

Según la tabla 32 y figura 29, la dimensión de la influencia del entorno extra-laboral sobre el trabajo se encuentra en riesgo alto con un 50,74%, lo cual resalta que el personal no tiene una perspectiva sobre el entorno en que se desenvuelven.

Tabla 33.

Dimensión: Desplazamiento vivienda
trabajo - vivienda - Extra¹-laboral
(nivel de riesgo)

	No.	Porcentaje
Riesgo muy alto	22	16,18%
Riesgo alto	34	25,00%
Riesgo medio	22	16,18%
Riesgo bajo	31	22,79%
Sin riesgo	27	19,85%
Total general	136	100,00%

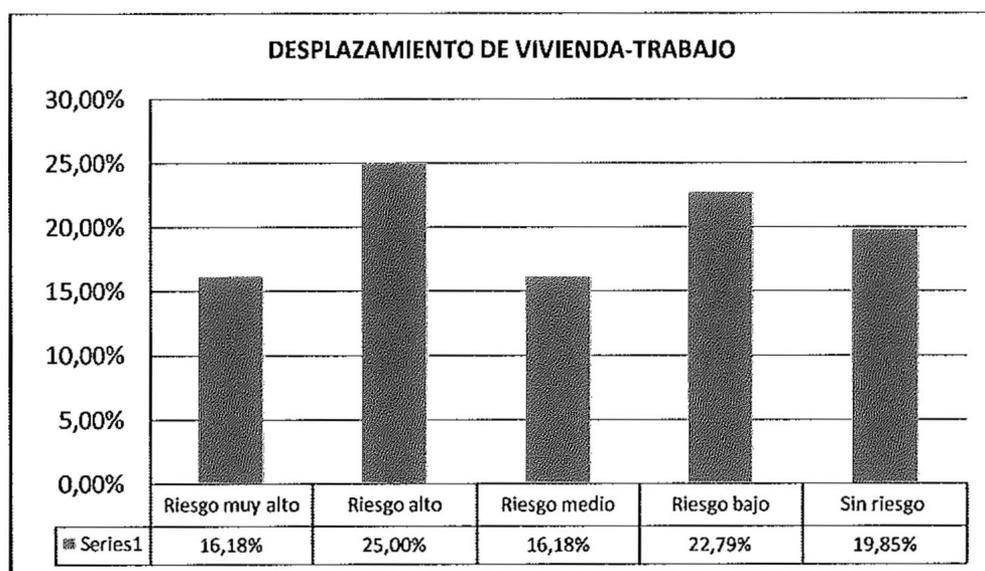


Figura 30. Desplazamiento de vivienda-trabajo

El desplazamiento de vivienda-trabajo que muestra la tabla 33 y figura 30, se encuentra en un riesgo bajo, ya que la empresa en el personal que se evaluó se le presta servicio de transporte desde casa hasta el clúster donde trabajan.

Tabla 34.
PUNTAJE TOTAL del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra-laboral (nivel de riesgo)

	No.	Porcentaje
Riesgo muy alto	19	13,97%
Riesgo alto	29	21,32%
Riesgo medio	31	22,79%
Riesgo bajo	26	19,12%
Sin riesgo	31	22,79%
Total general	136	100,00%

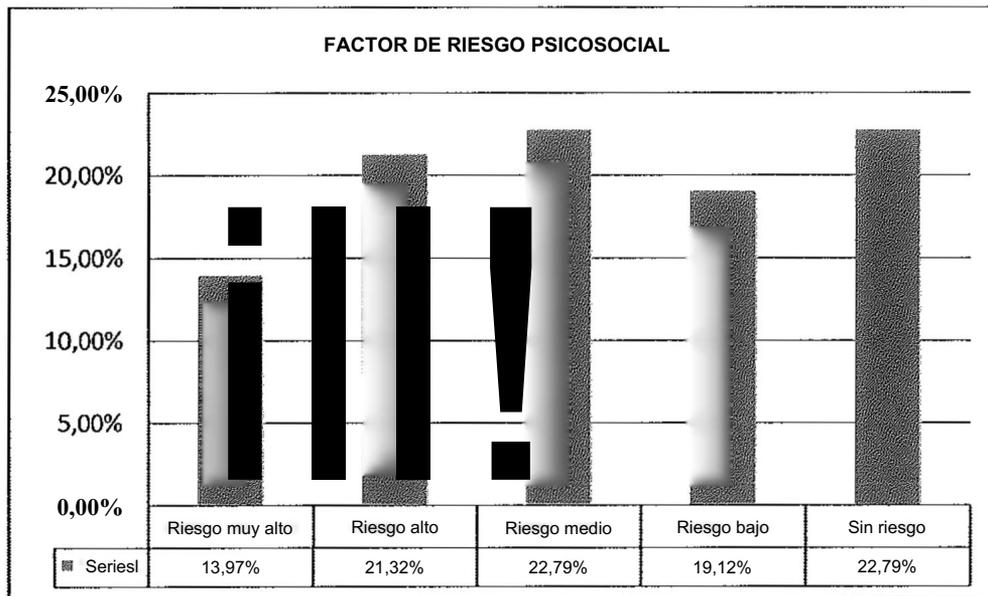


Figura 31. Factor de riesgo psicosocial

Según la tabla 34 y la figura 31 hace ver de manera general los factores extra-laborales se encuentran en un riesgo bajo; aunque todos los niveles se encuentran altos el de mayor predominancia es el riesgo bajo del personal que se evaluó, esto siendo reflejo de las dimisiones anteriormente evaluadas siendo estas en su mayoría en riesgo bajo dando satisfacción en su entorno y ambiente extra-laboral en óptimas condiciones para el trabajador y por ende no llega a influir en su desempeño laboral.

Evaluación del estrés

Tabla 35.
Puntaje total evaluación de estrés
(nivel de riesgo)

	No.	Porcentaje
Muy alto	13	9,56%
Alto	16	11,76%
Medio	23	16,91%
Ba j o	45	33,09%
Muy bajo	39	28,68%
Total general	136	100,00%

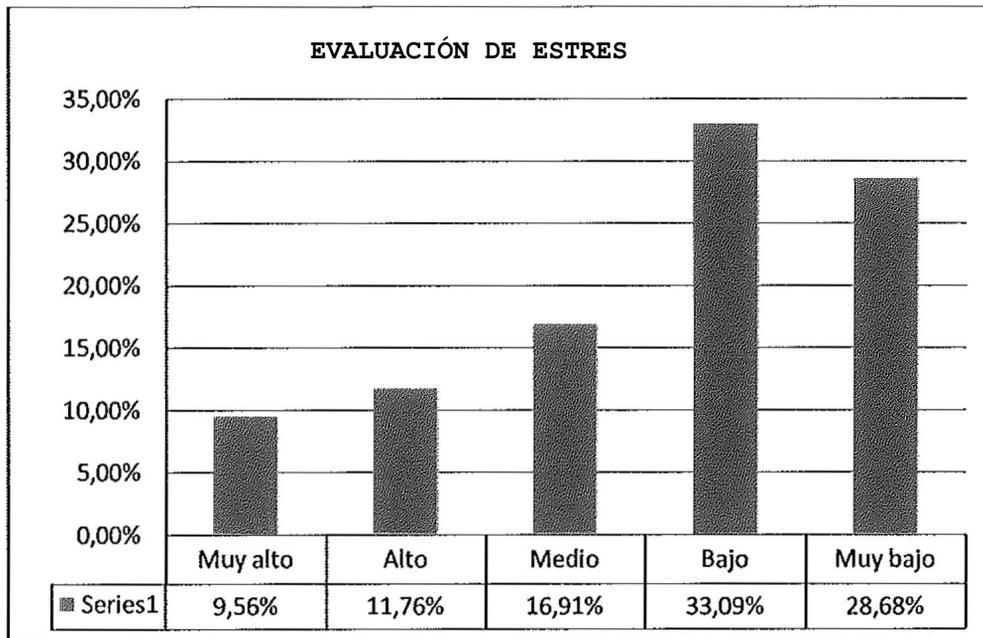


Figura 32. Evaluación de estrés

Dentro de la Bateria del Ministerio de la Protección Social, como se refleja en la tabla 35 y figura 32, la evaluación de estrés se encuentra en un riesgo bajo con un 61,77% del 100% del personal que se evaluó.

Discusión

Una vez realizado el estudio, se pudo determinar que la muestra que fue evaluada en la empresa Discon Ltda., se encuentra en un nivel medio-alto de exposición a factores de riesgo psicosocial, las cuales afectan las condiciones físicas y mentales de este grupo poblacional; y por ende, ameritan una intervención directa que permita la mitigación de dichos riesgos.

Los factores de riesgo psicosocial se evaluaron a partir de tres subgrupos, factores intra-laborales, extra-laborales e individuales, la Bateria del Ministerio de la Protección Social el cual se utilizó para evaluar al personal de Guamal Meta de la empresa, no evalúa los factores individuales.

Los factores intra-laborales se integran por dimensiones y dominios que buscan indagar la satisfacción laboral entre otras; las dimensiones que aquí se evaluaron:

La dimensión característica del liderazgo, que determina la resolución 2646 de 2008 como *"la habilidad que tienen para direccionar y delegar diferentes funciones o actividades a realizar en una labor específica"*; siendo esta de gran importancia en perfiles en los cuales debe manejar personal a cargo.

La retroalimentación del desempeño, que también se identifico como factor de riesgo psicosocial, es indispensable al momento de buscar mejoras en los rendimientos de los trabajadores ya que con esta los evaluados pueden llegar a tener un conocimiento previo de su rendimiento y conocer las fortalezas y debilidades que los

caracterizan y en grupo con la empresa capacitarlos en búsqueda de bienestar y crecimiento empresarial y personal.

Cuando hablamos de la claridad del rol, como otro factor intra-laboral identificado en riesgo alto, se encuentra relación con la dimensión anterior ya que si el personal no conoce y no tiene clara sus funciones no podrá desempeñar bien su función, generando de esta manera un deterioro del grupo y la labor para la que fue contratado.

Como consecuencia de las anteriores dimensiones y siendo la capacitación, una solución para darle seguimiento y mejora a los factores identificados con anterioridad en riesgo alto, es cuando la empresa debe cuestionar sus métodos y formas como identifica y realiza las capacitaciones para el personal y en que se basa para programar los temas a tratar con el fin de buscar la optimización y mejora de los mismo.

Otros factores intra-laborales que se identificaron en esta investigación como las demandas ambientales y de esfuerzo físico, y exigencias de responsabilidad de cargo, en el personal que se evaluó mostro un riesgo alto el cual muestra, que hay posibilidad de asociación a estas respuestas de estrés considerablemente alto, por lo que se requiere una intervención inmediata.

Los dimensiones que se encontraron en riesgo medio muestra un estrés moderado, las relaciones sociales en el trabajo, participación y manejo del cambio, influencia de la labor sobre el entorno extra-laboral, consistencia del rol; por ende en estas categorías se deben tomar acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Entre las que se categorizaron en riesgo bajo según los resultados obtenidos en el grupo evaluado sin la necesidad de intervención, las relaciones con los colaboradores, oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, control y autonomía sobre el trabajo, demandas emocionales, demandas cuantitativas, demandas de carga mental, demandas de la jornada de trabajo, Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza y reconocimiento y compensación.

De acuerdo a los resultados de la presente investigación, en concordancia con el estudio mencionado, no resulta suficiente el criterio de formación académica para garantizar un desarrollo adecuado de la competencia de lectura por parte de los trabajadores evaluados y por ende, los resultados obtenidos depende de manera casi exclusiva de la interpretación subjetiva que realiza cada persona sobre la información suministrada en cada ítem del cuestionario; pero con frecuencia, se encuentra que algunos de los reactivos de la prueba resultan ambiguos para los trabajadores, ofreciendo información imprecisa y aumentando los niveles de interpretación subjetiva que cada participante debe hacer sobre las afirmaciones; resultando en una valoración general del factor de riesgo evaluado, limitando la comprensión de las afirmaciones y llevando a subvaloraciones o sobredimensiones de los factores de riesgo.

Al mirar los objetivos planteados al inicio de la presente investigación, se logra cumplir con lo planteado e identificando los factores de riesgo que se están presentando en el personal al que se le aplicó el cuestionario; resaltando de esta manera que los resultados obtenidos fueron generales sin encontrar la raíz de la problemática y el por

qué del ausentismo y rotación del personal de Guamal (Meta) y conociendo que hay factores que están influyendo con el rendimiento y clima laboral del contrato.

Uno de los grandes cuestionamientos que se generan a partir de la metodología de la Batería del Ministerio de la Protección Social, es si vale la pena pagar el costo que este genera a sabiendas que este en primera instancia no coincide con los factores de riesgo que exige la resolución que se han de evaluar, y que en sus resultados se obtiene de forma general y que por ende en esta investigación conociendo la muestra, posteriormente se va a necesitar profundizar los procesos de información ya que la "batería" no obtuvo los resultados veraces de las mismas; es allí donde se genera el interrogante vale la pena o no generar más costos o es mejor buscar otro método para evaluar de forma óptima y objetiva.

Se concluye es que las dimensiones y dominios que evalúa la Batería del Ministerio de la Protección Social en convenio con la Universidad Pontificia Javeriana no corresponden con la totalidad de los criterios y factores que la resolución 2646 determina que se deben tener en cuenta al momento de evaluar los factores de riesgo psicosocial.

Se considera a futuro buscando mejores resultados para la empresa la correlación en los accidentes de trabajo que se han presentado en la población evaluada y los factores de riesgo psicosocial, buscando respuesta a los mismo y el por qué se están generando con tanta frecuencia.

Recomendaciones

Según los resultados obtenidos en la Batería del Ministerio de la Protección Social en el personal evaluado de la empresa Discon Ltda, del personal de Guamal-Meta.

En cuanto a los factores Intra-laborales:

1. Según la dimensión de características de liderazgo se recomienda que al personal directivo se requiere entrenar en las habilidades de liderazgo, encaminadas principalmente a retroalimentar efectivamente, el liderazgo motivacional y toma de decisiones.
2. La retroalimentación del desempeño se recomienda revisar el formato de evaluación de desempeño que se aplica al personal evaluado, buscando de esta manera garantizar: la objetividad, periodicidad y utilidad administrativa, de esta forma que se brinde a los trabajadores información permanente sobre su rendimiento laboral.
3. Se hace necesario revisar el procedimiento de inducción y re-inducción para garantizar la comprensión de los trabajadores tanto de los objetivos misionales del cargo y de la empresa como de sus perfiles de funciones y responsabilidades.
4. Diseñar un programa de formación y entrenamiento, en el que se concerté las temáticas tanto técnicas como interpersonales que se deben desarrollar y los horarios, intensidad y periodicidad que se dictaran a la ejecución del programa (cronograma de capacitación).
5. Fortalecer el programa de prevención integral de lesiones osteo-musculares para reducir el nivel de carga física del trabajo y el programa de inspecciones periódicas; buscando que los trabajadores se empoderen

del análisis de riesgo y reporten cualquier tipo de condición adversa.

6. Analizar las responsabilidades específicas a cada cargo para identificar las competencias exigidas en comparación con las percibidas.

En cuanto los factores Extra-laborales:

1. Se debe brindar actividades de concientización y apoyo psicológico familiar en los temas de pautas de crianza, comunicación de pareja, relaciones interpersonales y una inducción a los familiares de los trabajadores sobre la empresa.

Referencias

Guerrero y Puerto (2007) Productividad, trabajo y salud: La perspectiva psicosocial, Revista colombiana de psicología, numero 016.

Garzón Castellón, Manuel A. (2005) El desarrollo organizacional y el cambio planeado.

Méndez Álvarez, Carlos E. (2006) Transformación cultural en las organizaciones.

Bocanument, L. (1993) Conocimientos Básicos Sobre la Relación Salud Trabajo

Casadiegos, C. (2010). Riesgo Psicosocial: diseño del programa de prevención en la Universidad Industrial de Santander. Tesis de Postgrado, Universidad de la Sabana, Bucaramanga.

Díaz, M. (2005) Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Recuperado de www.emagister.com/losriesgospsicosociales-trabajo-cursos-1151176.htm, consultado el 14 de marzo de 2011

FASECOLDA (2008).

<http://www.fasecolda.com/fasecolda/BancoConocimiento/>

F/fasecolda_accion-_26-11-08/fasecolda_accion-_26-11-08.asp

FASECOLDA (2010).

<http://www.fasecolda.com/fasecolda/BancoConocimiento/>

F/fasecolda_en_accion~_-_10^11-10_-/fasecolda_enaccion_-_10-

11-10_-.asp

Meliá Navarro, J. L. (2000) . ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en la empresa? Metodologías, oportunidades y tendencias. Universidad de Valencia. España.

Ministerio de la Protección Social. (2008) Resolución 2646.

En:

<http://www.fondoriesgosprofesionales.gov.co/documents/Normatividad/Resoluciones/Res.2646-2008.pdf>. Consultado el 22 de enero de 2011

Ministerio de la Protección Social. Dirección General de Riesgos Profesionales. Accidente Mortal en el Trabajo. Colombia

Ministerio de la Protección Social. Ley 9 de 1979. Por la cual se dictan las medidas sanitarias de trabajo. Bogotá.

Ministerio de la Protección Social. Resolución 2400 de 1979. Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre la vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Art 632.

Moneada, S.; Llorens, C.; Kristensen, T. S. (2002): Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Método Istas21 (CoPsoQ). Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

Perió, J & Bravo, M (2004), Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales: oportunidades y retos para la psicología del trabajo y de las organizaciones. Recuperado en www.abacolombia.org.co el 10 de enero de 2010.

Piedrahita L, Hugo. (2002) La muerte en el trabajo. Revista Facultad Nacional de Salud Pública. Colombia

Red de investigadores sobre Factores Psicosociales en el trabajo A.C. (2009) UNCLA: México. Recuperado el 01 de septiembre de 2009 disponible en <http://factorespsicosociales.com/espanol/proyectos/index.html>

Rentería, J; Fernández, E; Tenjo, A; Uribe, A (2009) Identificación de factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción. Revista diversitas - perspectivas en psicología - vol. 5, no 1, Pontificia Universidad Javeriana. Cali: Colombia

Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿nuevos tiempos, nuevos riesgos? Observatorio Laboral Revista Venezolana, 2(3), 127-141.

Rodríguez. B., Gómez, A., García, A. & López, I. (2005). Sintomatología depresiva asociada al trabajo como causa de incapacidad temporal en la Comunidad de Madrid. Mapipe Medicina, 16(3), 32-42.

Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente (2008). Procesos de evaluación en Riesgos psicosociales. Observatorio permanente de riesgos psicosociales. Madrid, España.

Torres, I (2009) Gestión del Factor de Riesgo Psicosocial Laboral. XV Semana de la Salud Ocupacional. Recuperado de <http://www.saludocupacional.com.co/>

memoriasPDF/Seminario%20Gestion%20del%20Riesgo%20Psicosocial/Gestion%20del%20Riesgo%20Psicosocial%20Laboral.pdf.

Descargado el 30 de marzo de 2011

Universidad de Valencia: Perspectiva y Nuevos Desarrollos.

Recuperado de <http://www.uv.es/^meliajl/Papers/2004ModeloMelia.pdf>.

Descargado el 12 de febrero de 2011

Urrego, W (2009). Factores de riesgo ocupaciones. Curso básico de salud ocupacional. Sena: Colombia.

Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia & Trabajo*, 6(14), 197-201.

Villalobos, G. (2007) Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológico de factores psicosociales en el trabajo. [En línea]. Recuperado de http://www.serviprevencia.org/IMG/pdf/SVE_Fact_Psicosociales_CARLUMA_1.pdf

Villalobos, J. (1999). Estrés y Trabajo. Recuperado de http://www.medspain.com/n3_feb99/stress.htm Descargado el 20 de febrero de 2011.

<http://w3.icfes.gov.co:8080/seminariointernacional/ktmlite/files/uploads/DANIEL%20BOGOYA.pdf>

Anexos

Anexo 1. Normatividad

NORMA	DESCRIPCIÓN
Ley 9 ^a de 1979	En la cual se establecieron las condiciones para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en los sitios de trabajo y en sus ocupaciones.
Decreto 1295 de 1994	Por medio del cual se determinó la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales con el fin de prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencias del trabajo que desarrollan.
Ley 776 de 2002	Se dictan las normas para la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. "Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que, en los términos de la presente ley o del Decreto-ley 1295 de 1994, sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas a los que se

	refieren el Decreto-ley 1295 de 1994 y la presente ley".
Resolución 1401 de 2007	Se Reglamenta la investigación de los Incidentes y Accidentes de Trabajo, la cual tiene como objetivo principal, prevenir la ocurrencia de nuevos eventos, lo cual conlleva mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las empresas.
Decreto 1530 de 1996	Accidente de trabajo y enfermedad profesional con muerte del trabajador. Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, el empleador deberá adelantar, junto con el comité paritario de Salud Ocupacional o el Vigía Ocupacional, según sea el caso, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirlo a la Administradora correspondiente.
Decreto 16 de 1997	Reglamenta la composición estructural de estos Comités, en forma acorde con el nuevo Sistema General de Riesgos Profesionales y con las necesidades socio-laborales de los departamentos y municipios del territorio colombiano.
Resolución	Por medio de la cual se establecen algunas

2400 de 1979	disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo, con el fin de preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales, para lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar de los trabajadores en sus diferentes actividades.
Decreto 2566 de 2009	La Tabla de Enfermedades Profesionales contempla cerca de 42 patologías, incluyendo las generadas por el estrés y el cáncer ocupacional. En los casos en que una enfermedad no figure en la tabla pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad profesional.
Resolución 2646 de 2008	En esta resolución 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.

Apéndice 2. Clasificación de Factores Psicosociales

Intra-laborales	Gestión organizacional	Estilo de mando
		Modalidades de pago y contratación
		Participación
		Actividades de inducción y capacitación
		Servicios de bienestar social
		Evaluación del desempeño
		Manejo del cambio
	Características de La organización del trabajo	Estilos de comunicación
		Tecnología
		Organización del trabajo
		Demandas cualitativas

		Demandas cuantitativas
	Características del grupo social de trabajo	Clima organizacional
		Cohesión de grupo
		Trabajo en equipo
	Condiciones de la tarea	Carga mental
		Contenido de la tarea
		Demandas emocionales
		Definición de roles
	Carga física	Postura corporal
		Movimiento y traslado de cargas

	Condiciones del medio ambiente de trabajo	Temperatura
		Ruido
		Iluminación
		Ventilación
		Vibración
		Químicos
		Biológicos
	Inferíase persona -	Autonomía

	Tarea	Iniciativa
		Reconocimiento
		Claridad del rol
	Jornada de trabajo	Rotación
		Descansos
		Turnos
		Horarios
	Tipo de contrato	
	Programas de bienestar	
	Programas de capacitación y formación	
Factores extra-laborales	Tiempo libre	
	Tiempo de desplazamiento y medio de transporte	
	Apoyo social	
	Vivienda	
	Servicios de Salud	
Factores individuales	Información socio-demográfica	Edad
		Sexo
		Escolaridad
		Ocupación
		Estado civil

		Personas a cargo
		Cargo
		Tiempo de antigüedad
	Características de personalidad	
	Condiciones de salud	