

**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL  
ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA DE MANTENIMIENTO  
MARTINEZ LTDA, UBICADA EN LA CIUDAD DE ARAUCA 2012**

DAISY YANETH ESPINDOLA PRADA

TUTOR METODOLÓGICO

**Lilian González**  
Psicóloga M.Cs

FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA  
POSGRADOS EN SALUD - CEAD  
GERENCIA EN SALUD OCUPACIONAL  
ARAUCA  
2012

**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL  
ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA DE MANTENIMIENTO  
MARTINEZ LTDA, UBICADA EN LA CIUDAD DE ARAUCA 2012.**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DIRIGIDO COMO REQUISITO  
PARCIAL PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN GERENCIA EN  
SALUD OCUPACIONAL.

DAISY YANETH ESPINDOLA PRADA

TUTOR METODOLÓGICO

**Lilian González**

Psicóloga M.Cs

FUNDACION UNIVERSITARIA EL AREA ANDINA  
ARAUCA

## **AGRADECIMIENTO**

*A mi madre,  
Quien siempre está en mi mente y corazón para lograr mis metas.*

## TABLA DE CONTENIDO

1. RESUMEN.....	10
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	11
3. FORMULACION EL PROBLEMA.....	11
3.1 Justificación.....	15
4. OBJETIVOS.....	17
4.1 Objetivo General.....	17
4.2 Objetivos Específicos.....	17
5. MARCO TEORICO.....	18
5.1 Factores psicosociales.....	19
5.2 Condiciones intralaborales.....	20
5.3 Condiciones extralaborales.....	20
5.4 Condiciones individuales .....	20
5.5 Marco legal.....	26
6. METODOLOGIA.....	32
6.1 Tipo de estudio.....	32
6.2 población.....	32
6.3 muestra.....	32
6.4 Instrumento.....	32
6.5 Procedimiento.....	32
6.6 Variables.....	33
6.7 Análisis de la información.....	34
6.8 Consideraciones éticas.....	34
7. RESULTADOS .....	35
8. DISCUSIÓN.....	57
9. CONCLUSIONES.....	61
10. RECOMENDACIONES.....	63
11. BIBLIOGRAFIA.....	65

## **ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1: Definición de variables. ....	33
Tabla 2: Agrupación de los ítems evaluados en cuanto a variables de riesgo psicosocial. ....	35
Tabla 3: Resultados según escalas evaluativas de los factores de riesgo psicosociales de cada una de las cuatro variables.....	53

## TABLA DE FIGURAS

Figura 1: Distribución por sexo del personal administrativo de la empresa Emindumar tlda.....	35
Figura 2: El trabajador tiene libertad para decidir cómo hacer su propio trabajo .....	36
Figura 2.1: Existe procedimiento de atención a las posibles sugerencias.....	37
Figura 2.2: el trabajador interviene o corrige los incidentes en su puesto de trabajo.....	37
Figura 2.3: La actualización del mando intermedio respecto a sus subordinados.....	38
Figura 2.4: Se ha recibido de los mandos intermedios formación para el desempeño de sus funciones.....	39
Figura 2.5: Existe la posibilidad de organizar el trabajo en equipo.....	39
Figura 2.6: El trabajo controla el resultado de su trabajo y puede corregir los errores y efectos.....	40
Figura 2.7: El trabajo tiene las opciones de cambiar de puesto o tarea a lo largo de la jornada laboral.....	41
Figura 2.8: El trabajador dispone de la información y de los medios necesarios.....	41
Figura 2.9: Ante la incorporación de nuevos trabajadores se informa los riesgos generales. ....	42

Figura 2.10: Se utiliza medios formales para transmitir información y comunicación a los trabajadores.....	43
Figura 2.11: Se facilita las instrucciones precisas a los trabajadores del modo correcto a realizar las tareas.....	43
Figura 2.12: El trabajador tiene la posibilidad de hablar durante la realización de sus tareas.....	44
Figura 2.13: El trabajador recibe información suficiente sobre los resultados de su trabajo. ....	44
Figura 2.14: Se instruye al trabajador para adaptarlo a nuevas situaciones...	45
Figura 2.15: El trabajador tiene la posibilidad de ejercer el control en su ritmo de trabajo.....	46.
Figura 2.16: Pueden los trabajadores elegir sus días de vacaciones.....	46
Figura 2.17: El trabajador tiene la posibilidad de realizar pausas dependiendo del esfuerzo físico y mental.....	47
Figura 2.18: Se recuperan los retrasos.....	48
Figura 2.19: Cuál es el criterio de retribución al trabajador.....	48
Figura 2.20: El trabajador puede detener o asuntarse de su puesto de trabajo.....	49
Figura 2.21: Cuando el trabajador necesita ayuda a quien ocurre.....	50
Figura 2.22: Las situaciones de conflicto entre los trabajadores.....	50.

Figura 2.23: El ambiente de los trabajadores posibilita relaciones amistosas.....	51
Figura 2.24: Se organiza de forma espontánea eventos donde participan la mayoría de participantes .....	51
Figura 2.25: Existe en general un buen ámbito en el ambiente de trabajo.....	52
Figura 2.26: Qué tipo de relaciones son las habituales en empresa.....	52
Figura 3.: Distribución de las escalas según las variables de factores de riesgo.....	54

## **TABLA DE ANEXOS**

Anexo 1: Cronograma.....	68
Anexo 2: Presupuesto.....	69
Anexo 3: Consentimiento informado .....	70

## **RESUMEN**

Se determino en la investigación los riesgos psicosociales a 16 trabajadores del área administrativa de la Empresa de Mantenimientos Martínez Ltda, mediante un cuestionario de factores psicosociales, con el propósito de generar alternativas de prevención en la salud de los trabajadores y la calidad de vida, dentro los resultados de la evaluación psicosocial se encontró que, la variable de Gestión del tiempo obtuvo un 45.9%, ubicándose en la escala como inadecuado, lo cual indica dificultades en cuanto al nivel de autonomía para determinar la cadencia y ritmo de su trabajo, Seguidamente se evidencia que la variable de participación, implicación y responsabilidad obtuvo un puntaje de 44.7%, ubicándose en inadecuado; señalando dificultades en el grado de autonomía, libertad e independencia del trabajador para tomar decisiones que le permitan controlar y organizar su propio trabajo.

Mientras que por el contrario, la variable de cohesión de grupo se encuentra dentro de la escala evaluativa como muy adecuado, con un puntaje de 18.8%; indicando que existe una serie de condiciones muy favorables en el clima laboral, manejo de conflictos, cooperación, Respecto a la última variable de Formación, información y comunicación se obtuvo un puntaje de 33.8% ubicándose dentro de la escala en adecuado, sugiere una situación favorable con el grado de interés personal que la organización demuestra por los trabajadores.

**Palabras clave:** Factores psicosociales, condiciones intralaborales, estrés, Clima organizacional, síndrome, acoso.

## Planteamiento del problema

La situación de la seguridad y salud de los trabajadores en Colombia es de gran complejidad, son evidentes muchas de las deficiencias en materia de salud y seguridad que generalmente producen un alto número de lesiones, muertes y deterioro de las condiciones de la salud en relación con el trabajo.

Los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral, no es nuevo aunque si la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años (EU- OSHA, 2002; Houdmont y Leka 2010; Lekay Houdmont, 2010; Näswall, Hellgren, Sverke 2008). Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar los riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo (EU- OSHA, 2007). La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo de forma más amplia, y profundización del tema.

El comienzo más formal de los factores psicosociales y su relación con la salud laboral proviene probablemente de la década de 1970, dando cada vez más importancia ya que los factores psicosociales en el trabajo son complejos, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor (INSHT, 2001a).

También se han definido los factores de riesgo psicosocial en el trabajo como aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos o sociales a los trabajadores (Cox y Griffiths, 1996) (Cox, Griffiths y Randall, 2003).

Para el Comité Mixto OIT-OMS (1984), los factores de riesgo psicosocial en el trabajo abarcan las interacciones entre el medio ambiente laboral, las características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo.

En cuanto a lo anterior Frecuentemente los factores de riesgo psicosocial en el trabajo no sólo están conformados por diversas variables del entorno laboral sino que, además, intervienen las variables personales del trabajador como las actitudes, la motivación, las percepciones, las experiencias, la formación, las capacidades y los recursos personales y profesionales. La personalidad y la situación vital del trabajador influyen tanto en la percepción de la realidad como en la respuesta ante las distintas situaciones laborales. Por eso, ante cualquier problema laboral no todos los trabajadores lo afrontan del mismo modo, ya que las características propias de cada trabajador determinan la magnitud y naturaleza de sus reacciones y de las consecuencias como, enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculo esqueléticas y mentales. Consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, de hay la importancia de que se realice investigaciones y diagnósticos en la diferentes empresas, con el fin de prevenir enfermedades e incluso índices de mortalidad y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Algunas investigaciones relacionadas con los temas de investigación han sido, Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional Decore, y salud laboral deficiente. El artículo de, (Jesús Martín García, Lourdes Lucero Moreno,) de la Universidad Complutense de Madrid, describe que la investigación tuvo como objetivo buscar la posible relación entre salud y calidad de vida de los trabajadores, y

diferentes factores psicosociales: Demandas cognitivas, Control, Recompensas y Apoyo organizacional. Los factores psicosociales fueron evaluados a través del Cuestionario Multidimensional DECORE, por el que se obtienen cinco puntuaciones, una para cada uno de los factores, y una puntuación global. La salud del trabajador se midió a través de las variables: *satisfacción Laboral, percepción de estrés, percepción de fatiga, baja médica, accidentes laborales y enfermedad.*

Los resultados muestran que los empleados que se sienten fatigados, estresados y poco satisfechos perciben su entorno laboral de forma más adversa. Similares resultados se obtuvieron para aquellos trabajadores que presentan una baja laboral, han sufrido un accidente de trabajo o están enfermos.

Factores psicosociales influyentes en la ocurrencia de accidentes laborales el objetivo del trabajo es la presentación de un modelo de predicción de la siniestralidad laboral basado en datos empíricos en un conjunto de variables susceptibles de intervención. El método empleado es un diseño transversal y correlacionar, en el que a partir de una muestra representativa de más de 500 trabajadores de diferentes sectores de actividad de la provincia de Valencia, Se cuantifica la importancia relativa de cada uno de los aspectos definidos como relevantes para predecir la ocurrencia de accidentes. El uso metodológico de modelos de ecuaciones estructurales permite la consideración simultánea de un gran número de variables, junto con un adecuado control estadístico, reflejando así con mayor fidelidad la problemática de la siniestralidad laboral. Los resultados muestran el impacto de las variables organizacionales y los riesgos sobre variables del trabajador, la importancia de éstas en la predicción de accidentes, junto con su papel mediador en los efectos de las variables organizacionales (clima de seguridad, formación en seguridad, sobrecarga de trabajo, etc.) sobre la ocurrencia de accidentes laborales.

En conclusión los aspectos psicosociales son claves en la explicación de los accidentes laborales y abren vías para Una intervención eficaz, Factores psicosociales en accidentes laborales, (*García-Layunta, M.a.*).

De otra forma, otras investigaciones, Dilemas en la evaluación de riesgos psicosociales (*M. Caicoyaa*), se trata de definir qué son y cómo se miden estos riesgos, qué relación tienen con la salud y cómo se puede intervenir para modificarlos. Los factores psicosociales se definen como características de la organización que pueden producir trastornos de la salud a través del estrés. Se discuten las diferentes acepciones de este término y la importancia que tiene la capacidad del sujeto y de los apoyos del entorno para responder a las amenazas que lo desencadenan y se hacen analogías con los modelos biológicos, epidemiológicos y las mediciones higiénicas. Se confirma que el estrés, como experiencia subjetiva, tiene su mejor forma de medición en las encuestas a pesar de las limitaciones de estos instrumentos, como son la validez, la fiabilidad y la ausencia de valores de referencia. Para minimizar estos problemas se recomienda la triangulación con información del medio y del estado de salud. También se examina la disponibilidad de marcadores biológicos de exposición o efecto. Finalmente, se observa que, aunque parece que las actuaciones que modifican aspectos de la organización suelen tener resultados positivos, las experiencias son anecdóticas y difícilmente reproducibles. A pesar de todas las dificultades reseñadas, se considera que los servicios de prevención deben acometer la evaluación de los riesgos psicosociales empleando los instrumentos disponibles con la estrategia más apropiada a su organización y que se deben recomendar intervenciones integrales que impliquen más comunicación, participación y retroalimentación.

Por lo anterior se considera importante de una manera u otra conocer los riesgos psicosociales, como gestión del tiempo, comunicación e información, cohesión de grupo, participación, responsabilidades, y de esta forma nace la necesidad de prevenir los posibles riesgos psicosociales, de los trabajadores del área administrativa, con el fin generar alternativas de prevención en la salud de los trabajadores y la calidad de vida.

## Formulación del problema

¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales de los trabajadores del área administrativa de la empresa EMINDUMAR LTDA?

## Justificación

El trabajo es una actividad vital del hombre desde sus orígenes, ya que pasamos la mayor parte del tiempo en función del trabajo, por lo tanto nuestra vida y también la salud dependen de ella, y como se realicen el trabajo.

La industria caracteriza al ser humano desde la prehistoria y desde entonces el instinto de conservación propio y su temor a lesionarse, siguen siendo parte importante de su existir en la actualidad.

La Salud Ocupacional, es la integración de actividades multidisciplinarias orientadas a preservar, conservar y mejorar la salud de los trabajadores, procurando el bienestar físico, mental y social en las diferentes actividades laborales, adicionalmente busca establecer y mantener un medio ambiente de trabajo seguro y sano, con el fin de proporcionarle al trabajador un cargo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas.

Dada la importancia de conservar la salud de los trabajadores y el rendimiento laboral, se hace referencia a los riesgos psicosociales, ya que estudia las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las tareas que realiza el trabajador, teniendo capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud del trabajador como al desarrollo del trabajo, y por lo tanto llevarlo a tener conductas inadecuadas como, el estrés, la insatisfacción laboral, problemas relacionados etc.

Las características personales de cada ser humano al ser diferentes tiene un papel importante, ya que pueden generar problemas tanto en el ambiente laboral , como fuera de él ,dentro ambiente laboral las personas se ven expuestas a una gran cantidad de factores que ponen a prueba su capacidad de adaptación. Esta capacidad es limitada: así, el efecto sinérgico de estos factores sobre la persona van minando su capacidad de resistencia o de adaptación, de manera que, tal vez, un aspecto, sea el que desencadene una reacción en la persona.

Dado la importancia de los factores psicosociales y como puede este afectar la salud de los trabajadores desencadenando diferentes enfermedades o síntomas y bajando su rendimiento laboral y calidad de vida, considero importante realizar un diagnóstico con el fin de detectar, analizar y recomendar medidas de prevención en los riesgos psicosociales en la Empresa de Mantenimientos Martínez Ltda.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General:**

Determinar los riesgos psicosociales de los trabajadores del área administrativa de la Empresa de Mantenimientos Martínez Ltda., mediante un cuestionario del método de factores psicosociales, con el propósito de generar alternativas de prevención en la salud de los trabajadores y la calidad de vida.

### **Objetivos Específicos:**

Identificar los factores de riesgos psicosociales a través de la aplicación de un instrumento de medición en los trabajadores del área administrativa de la empresa EMINDUMAR TLDA.

Analizar los factores de riesgo psicosociales en la salud ocupacional en trabajadores del área administrativa, de la empresa EMINDUMAR TLDA.

Formular mecanismos de prevención para la minimización de las condiciones de riesgos psicosociales encontrados, a través de acciones que contribuyan a controlar los factores de riesgo.

## **MARCO TEÓRICO**

El mundo laboral ha ido evolucionando dejando atrás la organización tradicional caracterizada por un sin número de tareas operativas, trabajos en línea, toma de decisiones centralizadas, etc. La competencia del mercado actual requiere de empresas organizadas dinámicas y con altos estándares de calidad que puedan adaptarse fácilmente a un entorno cambiante y exigente.

Actualmente son muchos los cambios a los que asistimos en el contexto económico y social. A nivel individual, vemos la variación permanente de productos y de servicios que en muchas ocasiones transforman los hábitos sociales. En el plano empresarial y profesional los cambios que afectan a las tecnologías y a los procesos productivos, modifican constantemente la gama de conocimientos necesarios para desenvolverse en la vida profesional. La implantación de innovaciones tecnológicas, especialmente a partir de la introducción de la informática y de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han producido una serie de cambios en los puestos de trabajo que tradicionalmente se venían ejerciendo. Hoy en día la competitividad de las empresas no se basa únicamente en la inversión en tecnologías ,sino también, en el factor humano ,en la calidad e iniciativa de los recursos humanos de la empresa, siendo esto último lo más difícil de lograr, centrando la gestión en el individuo como parte fundamental e indispensable de la organización.

Una de las razones para dirigir los esfuerzos de la organización hacia su recurso humano es la creciente preocupación sobre la prevención de los riesgos laborales y la salud de los trabajadores y la importancia de generar y mantener altos niveles de motivación entre los trabajadores.

Entender a las empresas de hoy, hace indispensable diseñar programas de salud laboral dentro de un enfoque participativo, que permita no solo identificar las necesidades reales y prioridades de cada empresa o los factores de riesgo presente en el ambiente laboral que afectan la salud integral de los trabajadores, sino también dirigir los esfuerzos hacia metas reales y resultados

claros que permitan el control y seguimiento de la enfermedad más representativa de los últimos años: el estrés ocupacional.

El logro de la competitividad como organización productiva o prestadora de servicios, pasa por entender que junto a los procesos de calidad, debe ponerse especial énfasis en la atención a los recursos humanos y en sus condiciones de trabajo. La intervención en la concepción de los medios y sistemas de trabajo caben responder en general a dos exigencias: favorecer la salud global de los trabajadores y mejorar la eficiencia de la organización

Las consecuencias perjudiciales que los factores psicosociales tienen sobre la salud del trabajador.

## **1. Factores Psicosociales**

Se entiende como factores psicosociales, todos aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales psicológicos en los trabajadores (Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo, 2000).

Estos factores afectan cada vez a un mayor número de trabajadores, motivado en gran medida por los cambios que se han producido en el mundo laboral durante los últimos años. Las nuevas formas de organización del trabajo, caracterizadas por una mayor flexibilización del mercado, una mayor competitividad y polivalencia, la reducción de plantillas y la intensificación de los ritmos de trabajo y la externalización y subcontratación de actividades, especialmente por las grandes empresas, han provocado cambios en las condiciones de trabajo que afectan sensiblemente a la seguridad y salud de los trabajadores.

Se puede decir entonces que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo tienen que ver con la interacción del trabajador con el medio laboral y con la organización y gestión del trabajo que son potencialmente negativos para la salud de los trabajadores.

Los factores psicosociales comprenden los aspectos, intralaborales, extralaborales 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 el desempeño de las personas. Dicha definición permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales individuales.

## **2. Condiciones Intralaborales:**

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

## **3. Condiciones extralaborales**

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

## **4. Condiciones individuales**

Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

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

Los ejes básicos que explican psicosociales sobre la salud son.

**El estrés en el trabajo** ha sido recientemente definido como «un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación»

**El control sobre el contenido del trabajo** implica dos subdimensiones: oportunidad de desarrollar las habilidades propias (skilldiscretion) -en la doble vertiente de obtener y mejorar las capacidades suficientes para realizar las tareas y de hacer un trabajo en el que se tiene la posibilidad de dedicarse a aquello que mejor se sabe hacer (trabajos creativos y variados)- y autonomía (decisionauthority), capacidad de decisión sobre las propias tareas y sobre las de la unidad o departamento. Es también importante el control sobre las pausas y sobre el ritmo de trabajo.

**Las exigencias psicológicas** tienen una doble vertiente: cuantitativa y cualitativa. Desde el punto de vista cuantitativo, las exigencias psicológicas se refieren al volumen de trabajo con relación al tiempo disponible para hacerlo (presión de tiempo) y las interrupciones que obligan a dejar momentáneamente las tareas y volver a ellas más tarde. Desde el punto de vista cualitativo, las exigencias psicológicas se refieren a algunos aspectos de la naturaleza de éstas: el trabajo emocional (trabajo que expone a las personas a procesos de transferencia de emociones y sentimientos, como todos aquellos que requieren contacto con usuarios, público y clientes), trabajo cognitivo (que requiere gran esfuerzo intelectual) o el trabajo sensorial (esfuerzo de los sentidos).

**El apoyo social** tiene dos dimensiones: la cantidad y la calidad de la relación social que el trabajo implica, y el grado de apoyo instrumental que recibimos en el trabajo, o sea, hasta qué punto podemos contar con que compañeros y superiores nos ayuden para sacar el trabajo adelante.

**Las exigencias psicológicas**, el control sobre el contenido del trabajo, el apoyo social en el trabajo y las recompensas o compensaciones del trabajo son los cuatro ejes básicos que explican el efecto de los riesgos psicosociales sobre la salud. Los trastornos asociados incluyen un amplio abanico que va desde los situados en la esfera psicológica a corto plazo (ansiedad, depresión, insatisfacción laboral, trastornos psicosomáticos) hasta los de la esfera biológica a más largo plazo (trastornos cardiovasculares y úlceras de estómago, por ejemplo), efectos en los que el estrés tendría el papel de precursor.

**El hostigamiento psicológico en el trabajo: MOBBING** El término mobbing se considera como una forma característica del estrés laboral y se define como una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una presión psicológica extrema, de forma sistemática (al menos una vez por semana) durante un tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo. También se conoce con los nombres de hostigamiento o psicoterror.

Las consecuencias del "mobbing" son:

- Para el trabajador afectado: consecuencias psíquicas, físicas y sociales.
- Para la organización del trabajo: disminución del rendimiento, problemas de comunicación, absentismo, peor clima social, posibilidad de aumento de la accidentalidad.
- Para el núcleo familiar y social: presencia de persona desmotivada y, posiblemente, con algún trastorno psiquiátrico.

**La carga mental:** El trabajo conlleva siempre exigencias físicas y mentales, pero, en el ámbito teórico, para favorecer el análisis, diferenciamos trabajo físico de trabajo mental según el tipo de actividad que predomine. Si el trabajo es predominantemente muscular se habla de "carga física", si, por el contrario, implica un mayor esfuerzo intelectual hablaremos de "carga mental". Sus síntomas, que no sólo se sienten durante o después del trabajo sino que pueden ser permanentes, son los siguientes:

- Inestabilidad emocional: irritabilidad, ansiedad, estados depresivos.
- Alteraciones del sueño.

- Alteraciones psicosomáticas: mareos, alteraciones cardíacas, problemas digestivos

**Violencia en el lugar de trabajo:** Uno de los riesgos a los que están sometidos las personas en el desempeño de su trabajo deriva de la interrelación con otras personas. Los niños pueden ser agresivos y violentos, lo que crea grandes exigencias y una gran presión emocional a sus profesores. Esto puede causar estrés, ansiedad, cansancio, depresión y agotamiento psíquico.

El concepto de violencia "exterior" en el trabajo comprende por lo general los insultos, las amenazas o la agresión física o psicológica ejercidos contra un trabajador por personas ajenas a la organización en la que trabaja, incluidos los usuarios y clientes, y que ponen en peligro la salud, la seguridad o el bienestar del trabajador.

Los actos agresivos o violentos adoptan la forma de:

- Comportamiento incívico – falta de respeto por los demás.
- Agresión física o verbal – intención de herir.
- Ataques – intención de hacer daño a la otra persona.

Las consecuencias para el individuo son muy diversas, y van desde la desmotivación y la pérdida de satisfacción por el trabajo realizado hasta el estrés (incluso para la víctima indirecta, el testigo del acto o incidente violento), y los daños para la salud física o psicológica.

Pueden darse síntomas postraumáticos, como miedo, fobias y alteraciones del sueño y, en casos extremos, se puede producir un trastorno de estrés postraumático.

**El tiempo de trabajo:** Es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que tiene una repercusión más directa sobre la vida diaria. El número de horas trabajadas y su distribución pueden afectar no sólo a la calidad de vida en el trabajo, sino a la vida fuera de él. El tiempo de trabajo hace referencia a la organización y al contenido del trabajo, que son analizados en función del

tiempo. Se trata de estudiar los horarios de trabajo, la duración de las jornadas, la optimización de pausas y descansos, etc. evaluando la relación fatiga – descanso y tomando en consideración el tipo de trabajo, su contenido y carga, así como los distintos tipos de organización.

**Acoso laboral:** Hace referencia al hostigamiento psicológico que se da en el ámbito laboral producido por las conductas hostiles, dirigidas de maneras sistemática por uno o varios trabajadores contra otro (víctima), con una frecuencia de al menos una vez a la semana y durante un tiempo prolongado de más de seis meses.

Las conductas de hostigamiento pueden ser: Impedir que la víctima se exprese, aislarla, menospreciarla frente a sus compañeros, desacreditarla en su trabajo o incluso comprometer su salud.

**Acoso sexual:** Es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, que se desarrolla en el ámbito laboral como consecuencia de una relación de trabajo, que realiza un sujeto que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima. Determina una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

**Agotamiento emocional:** Hace referencia a la disminución y pérdida de recursos emocionales, al sentimiento de estar emocionalmente agotado y exhausto, junto a la sensación de que no se tiene nada que ofrecer psicológicamente a los demás debido al trabajo que se realiza. Es una de las tres dimensiones del síndrome de *burnout*.

**Ambigüedad de rol:** Se genera cuando no están claramente definidas las tareas, por información incompleta, poco concisa y muy cambiante sobre los objetivos del trabajo, las responsabilidades, la autoridad y los procedimientos, las relaciones y la comunicación.

**Clima organizacional:** Es el conjunto de características de la organización, desde el punto de vista que los trabajadores tienen de los factores y estructuras del sistema organizacional de la empresa.

**Comunicación en el trabajo:** Se refiere a la comunicación de los trabajadores dentro de la actividad laboral, y puede ser: comunicación formal, aquella establecida por la organización. Sirve para orientar los comportamientos hacia los principios, las normas y las metas de la organización y comunicación informal, que surge en virtud de los intereses comunes entre las personas que se desempeñan en la organización.

**Estrés laboral:** Surge cuando las demandas del trabajo son altas, y al mismo tiempo, la capacidad de control de las mismas es baja. Y también se produce cuando existe un desequilibrio entre el alto esfuerzo (demandas, obligaciones, etc.) y la baja recompensa (sueldo, estima, etc.).

**Simulación de acoso laboral:** Se produce cuando un trabajador que dice ser acosado no lo está, y lo que existe en realidad corresponde a un conflicto, un enfrentamiento con un superior y se utiliza el enfrentamiento para provocar un cambio de puesto de trabajo o bien son problemas organizativos o simplemente problemas de relación interpersonal.

**Síndrome amotivacional** Se caracteriza por la triada: motivación, falta de compromiso laboral e insatisfacción laboral, aunque también es frecuente que se vea afectado el autoconcepto y el locus de control. Lo que conlleva que se vea afectada no sólo la tarea y actividad profesional sino también con el contexto laboral y las relaciones interpersonales en el trabajo.

**Síndrome de burnout:** Se ha conceptualizado como un agotamiento físico y mental y se caracteriza por tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo. Se da específicamente en aquellas profesiones que mantienen un contacto directo y constante con personas que son beneficiarias del propio trabajo (docentes, sanitarios, trabajadores sociales, etc.).

## Marco legal

En cuanto a la ley que acobijalos riesgos psicosociales esta, la **Resolución número 2646 de 2008**, Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.(julio 17)

El Ministro de la Protección Social, en ejercicio de sus facultades legales, en especial de las que le confieren el artículo 83 de la Ley 9ª de 1979 y el numeral 12 del artículo 2º del Decreto-ley 205 de 2003,

### considerando:

Que el literal c) de artículo 2º del Decreto 614 de 1984, señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo;

Que en los términos del numeral 12 del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales;

Que el Decreto 1832 de 1994, por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales, señala en el numeral 42 del artículo 1º que las patologías causadas por estrés en el trabajo comprenden “Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras

urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable”;

En mérito de lo expuesto este Despacho,

## **RESUELVE:**

### **CAPITULO**

I

#### **Objeto, ámbito de aplicación y definiciones**

**Artículo 1°. Objeto.** El objeto de la presente resolución es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

**Artículo 2°. Ámbito de aplicación.** La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social integral; a las administradoras de riesgos profesionales; a la Policía en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

En la segunda parte de este artículo se abordaran las formas de medición de estos factores psicosociales y las estrategias para su Control.

EL Programa De Salud Ocupacional Consiste en la planeación, organización, ejecución, control y evaluación de todas aquellas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El principal objetivo de un programa de Salud Ocupacional es proveer de seguridad, protección y atención a los empleados en el desempeño de su trabajo.

El incremento en los accidentes de trabajo, algunos más serios que otros, debido entre otras cosas a los cambios tecnológicos o la poca capacitación de los empleados, a la manipulación de materiales de uso delicado, infraestructuras inadecuadas y en alguna medida por fallas humanas, hacen necesario que toda empresa pueda contar con un manual que sirva de guía para minimizar estos riesgos y establezca el protocolo a seguir en caso de accidentes.

Por otra parte un programa de salud ocupacional debe contar con los elementos básicos para cumplir con objetivos, los cuales incluyen datos generales de prevención de accidentes, la evaluación médica de los empleados, la investigación de los accidentes que ocurran y un programa de entrenamiento y divulgación de las normas para evitarlos.

#### Política de Salud Ocupacional

Como punto de partida del Programa, las directivas de toda compañía se deben pronunciar formalmente, a través de una política reflejando su interés por un trabajo realizado en forma segura y su compromiso hacia la Salud Ocupacional, posteriormente se definirán responsabilidades de todos los niveles de la organización en la implementación del Programa y cumplimiento de todos los normativos que para esto haya lugar.

La política contempla entre otros puntos los siguientes:

- Cumplimiento de todas las normas legales vigentes en Colombia sobre Salud Ocupacional y Seguridad Integral.
- Protección y mantenimiento del mayor nivel de bienestar, tanto físico como mental, de todos los trabajadores, disminuyendo al máximo la generación de accidentes de trabajo y los riesgos en su origen.

- Preservación de buenas condiciones de operación en los recursos materiales y económicos, logrando la optimización en su uso y minimizando cualquier tipo de pérdida.
- Garantía de que las condiciones y el manejo de residuos no contaminen el medio ambiente y cumplan las normas vigentes.
- Responsabilidad de todos los niveles de Dirección por proveer un ambiente sano y seguro de trabajo, por medio de equipos, procedimientos y programas adecuados.
- Responsabilidad de todos los trabajadores por su seguridad, la del personal bajo su cargo y de la empresa.
- Incorporación del control de riesgos en cada una de las tareas.

Esta política será publicada y difundida a todo el personal, para obtener así su cooperación y participación, siguiendo el ejemplo manifestada y demostrada por la alta gerencia.

La **Ley 100 de 1993** estableció la estructura de la **Seguridad Social** en el país, la cual consta de tres componentes como son:

- El Régimen de Pensiones
- Atención en Salud
- Sistema General de Riesgos Profesionales

Cada uno de los anteriores componentes tiene su propia legislación y sus propios entes ejecutores y fiscales para su desarrollo.

En el caso específico del **Sistema de Riesgos Profesionales**, existe un conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, además de mantener la vigilancia para el estricto cumplimiento de la normatividad en Salud Ocupacional.

El pilar de esta Legislación es el **Decreto Ley 1295 de 1994**, cuyos objetivos buscan establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, fijar las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, vigilar el cumplimiento de cada una de las normas de la Legislación en Salud Ocupacional y el esquema de administración de Salud Ocupacional a través de las ARP.

Particularmente, **el Decreto 1295 en su Artículo 21 Literal D**, obliga a los empleadores a programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en la empresa y su financiación. **En el Artículo 22 Literal D**, obliga a los trabajadores a cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del programa de Salud Ocupacional de las empresas.

En la **Resolución 001016 de 1989 en el Artículo 4 y Parágrafo 1**, se obliga a los empleadores a contar con un programa de Salud Ocupacional, específico y particular, de conformidad con sus riesgos potenciales y reales y el número de los trabajadores. También obliga a los empleadores a destinar los recursos humanos financieros y físicos, indispensables para el desarrollo y cumplimiento del programa de Salud Ocupacional, de acuerdo a la severidad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos. Igualmente los programas de Salud Ocupacional tienen la obligación de supervisar las normas de Salud Ocupacional en toda la empresa, y en particular, en cada centro de trabajo.

Dada la complejidad y magnitud de esta tarea, se hace necesario que los programas de Salud Ocupacional sean entes autónomos, que dependan directamente de una unidad Staff de la empresa, para permitir una mejor vigilancia y supervisión en el cumplimiento de cada una de las normas emanadas de la Legislación de Salud Ocupacional.

De acuerdo a estos parámetros, la Universidad del Valle cuenta con la Sección de Salud Ocupacional adscrita a la Vicerrectoría de Bienestar Universitario, siendo consecuente con lo estipulado en el **artículo 127 del Capítulo III Ley 30 de 1992** o Ley General de Educación, que obliga a las instituciones de

Educación Superior, a contar con un modelo de Bienestar Universitario, que a través de sus entes administrativos, vele por el bienestar físico, psicoafectivo, espiritual, social y ambiental laboral, de estudiantes docentes y funcionarios que componen la comunidad universitaria. .

A continuación se describen los principales Decretos y Resoluciones que reglamentan la **Salud Ocupacional en Colombia**:

- **Ley 9a. De 1979**, es la Ley marco de la Salud Ocupacional en Colombia.
- **Resolución 2400 de 1979**, conocida como el "Estatuto General de Seguridad".
- **Decreto 614 de 1984**, que crea las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional.
- **Resolución 2013 de 1986**, que establece la creación y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en las empresas.
- **Resolución 1016 de 1989**, que establece el funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional en las empresas.
- **Decreto 1295 de 1994**, que establece la afiliación de los funcionarios a una entidad Aseguradora en Riesgos Profesionales (ARP).
- **Decreto 1346 de 1994**, por el cual se reglamenta la integración, la financiación y el funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez.
- **Decreto 1772 de 1994**, por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.
- **Decreto 1832 de 1994**, por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.
- **Decreto 1834 de 1994**, por el cual se reglamenta el funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.

## METODOLOGÍA

**Tipo de estudio:** El diseño metodológico más conveniente para el desarrollo de la investigación, Es un estudio tipo cuantitativo descriptivo y explicativo.

**Población:** Se define bajo criterios de inclusión ya que son personas que trabajan dentro del área administrativa, de la empresa EMINDUMAR LTDA.

**Muestra:** En la investigación se incluyeron todos los que trabajan en el área administrativa de la empresa EMINDUMAR LTDA que son 16 personas.

**Instrumento:** El instrumento que se utilizó es una batería de Factores de Riesgo Psicosocial, elaborado en el Instituto Navarro de Salud Laboral, por Matilde Lahera Martín y Juan José Góngora Yerro, Técnicos del Servicio de Seguridad e Higiene en el Trabajo, ver anexos.

### Procedimiento:

- *Presentación de psicóloga a cargo.* Socialización y Sensibilización de Riesgos Psicosociales, en que consiste la evaluación, procedimiento a seguir y finalidad contemplados en los objetivos, socialización del consentimiento informado.

*Selección de las técnicas de evaluación.* Para realizar la evaluación se utiliza la aplicación, de los cuestionarios.

- *Trabajo de campo.* En esta fase se realizó conceptualización sobre Riesgos Psicosociales, y se administraron los cuestionarios a los trabajadores.

- ✓ Conceptualización y aplicación de Batería de Factores de Riesgos Psicosociales Oficinas Arauca.
- ✓ Conceptualización y aplicación de Batería de Factores de Riesgos Psicosociales Oficinas Bogotá.
- ✓ Instalación de programa de calificación de datos
- ✓ Proceso de captura de datos en programa de calificación
- ✓ Calificación de datos por medio de sistema.
- ✓ Organización de informes individuales.
- ✓ Revisión de información de base de datos para análisis estadístico.

**Variables:** Se presentarán en una tabla todas las variables que se incluyeron en el estudio.

Tabla 1

Definición de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN OPERATIVA
participación implícita y responsabilidad	Grado de libertad e independencia que tiene el trabajador para controlar y organizar su trabajo, define el grado de autonomía, para tomar decisiones	cualitativa nominal	autónomo, trabajo en equipo, iniciativa, rotación, supervisión, control sobre tema
Formación, información, comunicación	Interés de la organización a los trabajadores, facilitando el flujo de información para desarrollo de las tareas. las funciones tienen que estar bien definidas para adaptarse a los puestos de trabajo	cualitativa nominal	Flujo de comunicación, acogida, adecuación de las personas, adiestramiento, descripción, aislamiento.
Gestión de	Establece el nivel	cualitativa nominal	Ritmo de trabajo, carga

tiempo	de autonomía concedida al trabajador para determinar el ritmo de trabajo. Distribución de las pautas y la elección de las vacaciones		de tiempo, autonomía, fatiga
Cohesión de grupo	Definimos cohesión como la estructura del grupo, de las relaciones que emergen entre los miembros del grupo. Este concepto incluye aspectos como solidaridad, atracción, ética, clima, sentido de comunidad	cualitativa nominal	Clima social, manejo de conflicto, ambiente de trabajo, cooperación.

**Análisis de la información:** se realizó una sumatoria manual sin ninguna clase de software.

**Consideraciones éticas:** No representa riesgo este tipo de estudio y aun que se aplicó la RESOLUCIÓN 8430 DE 1993 MINISTERIO DE SALUD, que Establece los requisitos para desarrollar las actividades de investigaciones en salud, con su respectivo consentimiento informado

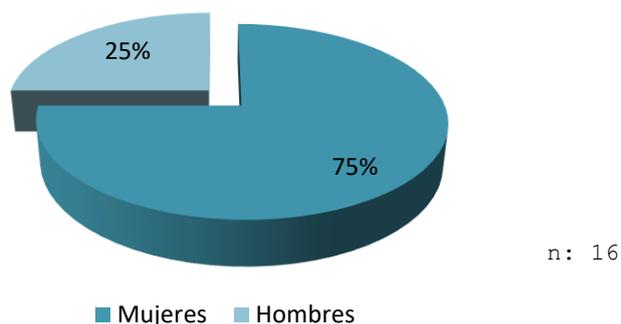
## RESULTADOS

### *Análisis descriptivo de la muestra*

La muestra estuvo conformada por 16 participantes administrativos de la empresa EMINDUMAR LTDA de las ciudades de Bogotá y Arauca -Colombia, 12 (75%) mujeres y 4 (25%) hombres, con un rango de edad de 18 a 53 años, y un estrato socio económico de 2 – 3.

Gráfica 1. Distribución por sexo.

**Distribución por sexo del personal  
administrativos de Emindumar Ltda.**



Se evidencia como dato significativo que el 75% de los participantes son mujeres, prevaleciendo sobre el 25% de hombres que forman el grupo de personal administrativo de la empresa EMINDUMAR LTDA.

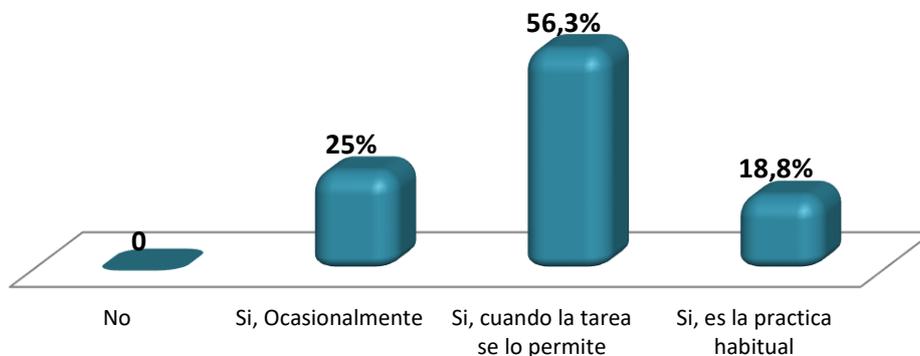
Tabla 2. Agrupación de los ítems evaluados en cuanto a variables de riesgo psicosocial.

Número de Variables	VARIABLES DE RIESGO PSICOSOCIALES	Ítems que lo conforman
1	Participación - Implicación - Responsabilidad	1, 2, 9, 13, 18, 19, 20, 25.
2	Formación - Información - Comunicación	4, 5, 11, 16, 17, 24, 26.
3	Gestión del Tiempo	3, 8, 10, 14, 15, 22.
4	Cohesión de Grupo	6, 7, 12, 21, 23, 27.
	Hostigamiento Psicológico (Mobbing)	28, 29, 30.

Grafica 2. Resultados, El trabajador tiene libertad para decidir cómo hacer su propio trabajo.

**VARIABLE: PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD.**

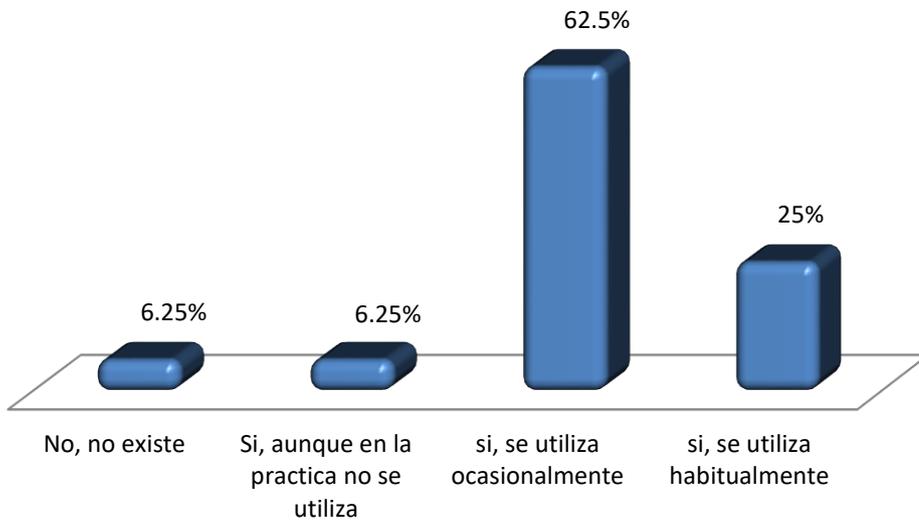
1. ¿El trabajador tiene libertad para decidir como hacer su propio trabajo?



Se evidencia como dato significativo que en el ítem número 1, respecto a la libertad de decidir cómo hacer su trabajo, un 56% de los participantes respondieron “cuando la tareas se lo permite” un 25% “ocasionalmente”, 18% “si es la práctica habitual”, mientras él 0% contestaron que “no”

Gráfica 2.1 Existe procedimiento de atención a las posibles sugerencias.

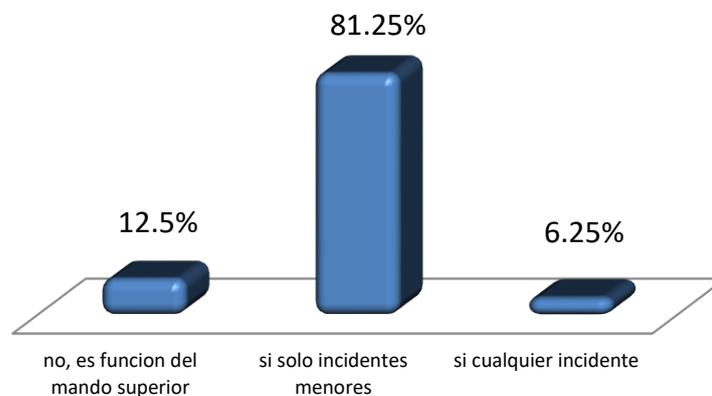
2. ¿Existe un procedimiento de atención a las posibles sugerencias y/o reclamaciones?



Se evidencia como dato significativo que en el ítem número 2, respecto a, Existe procedimiento de atención a las posibles sugerencias, un 62% de los participantes respondieron "si, se utiliza ocasionalmente" un 25% "habitualmente", 6% "si aunque en la práctica no se utiliza", mientras él 6% contestaron que "no"

Gráfica 2.2.El trabajador interviene o corrige los incidentes en su puesto de trabajo.

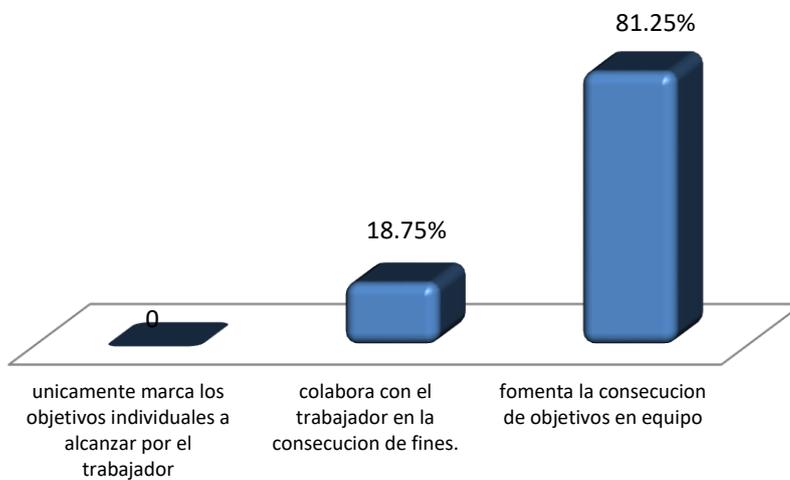
9. ¿El trabajador interviene o corrige los incidentes en su puesto de trabajo?



Se evidencia como dato significativo que en el ítem número 9, respecto a, el trabajador interviene o corrige los incidentes en su puesto de trabajo, un 81% de los participantes respondieron "si, solo incidentes menores" un 12% "no es función del mando superior", 6% "si cualquier incidente".

Gráfica 2.3. La actualización del mando intermedio respecto a sus subordinados.

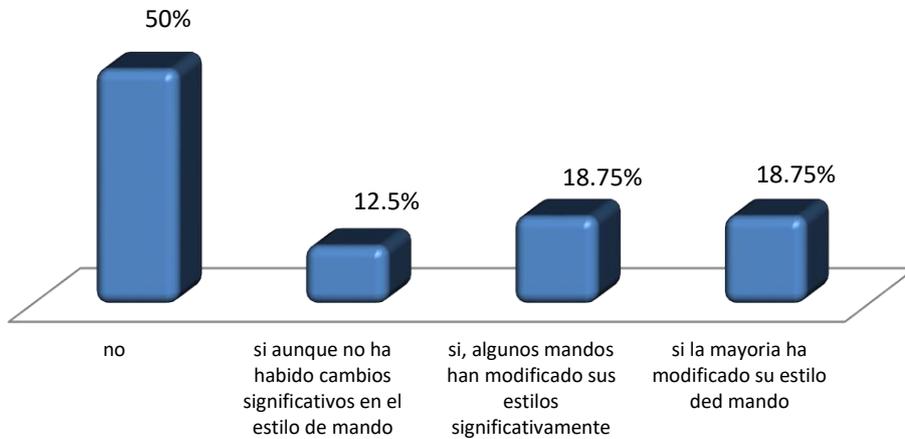
**13. La actuación del mando intermedio respecto a sus subordinados es**



Se evidencia como dato significativo que en el ítem número 13, respecto a, La actualización del mando intermedio respecto a sus subordinados, un 81% de los participantes respondieron "fomenta la consecución de objetivos en equipos" un 18% "colabora con el trabajador en la consecución de fines", mientras él 0% contestaron que "únicamente marca los objetivos individuales a alcanzar por el trabajador"

Gráfica 2.4. Se ha recibido de los mandos intermedios formación para el desempeño de sus funciones.

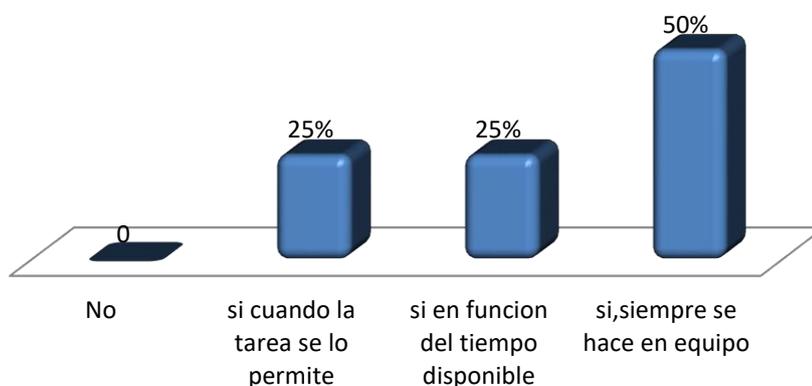
**18. ¿Han recibido los mandos intermedios formación para el desempeño de sus funciones?**



Se evidencia como dato significativo que en el ítem número 18, respecto a, han recibido de los mandos intermedios formación para el desempeño de sus funciones, un 50% de los participantes respondieron “no” un 12% “si aunque no ha habido cambios significativos”, 18% “si algunos mandos han modificado sus estilos”, mientras él 18% contestaron que “si la mayoría ha modificado su estilo de mando”

Gráfica 2.5. Existe la posibilidad de organizar el trabajo en equipo.

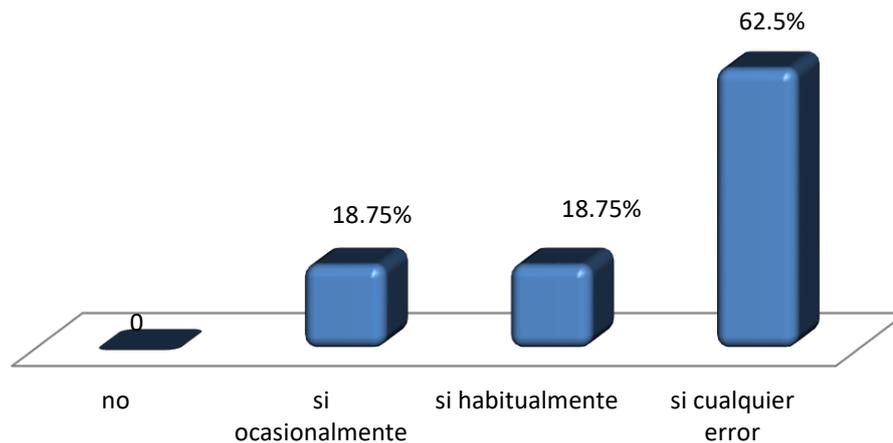
**19. ¿Existe la posibilidad de organizar el trabajo en equipo?**



Se evidencia como dato significativo que en el ítem número 19, respecto a, Existe la posibilidad de organizar el trabajo en equipo, un 50% de los participantes respondieron “si, siempre se hace en equipo” un 25% “si en función del tiempo disponible”, otro 25% “si cuando la tarea se lo permite”, mientras él 0% contestaron que “no”

Gráfica 2.6.El trabajo controla el resultado de su trabajo y puede corregir los errores y efectos.

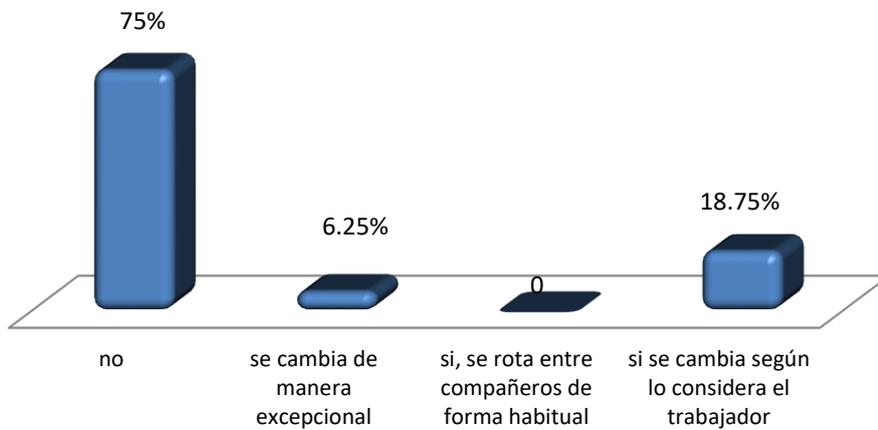
**20.¿El trabajador controla el resultado de su trabajo y puede corregir los errores cometidos o defectos?**



Se evidencia como dato significativo que en el ítem número 20, respecto a,El trabajo controla el resultado de su trabajo y puede corregir los errores y efectos,un 62% de los participantes respondieron, ”si, cualquier error” un 18% “ si, habitualmente”, otro 18% “si, ocasionalmente”, mientras él 0 % contestaron que “no”

Gráfica 2.7.El trabajo tiene las opciones de cambiar de puesto o tarea a lo largo de la jornada laboral

25. ¿El trabajador tiene la opción de cambiar de puesto o de tarea a lo largo de su jornada laboral?

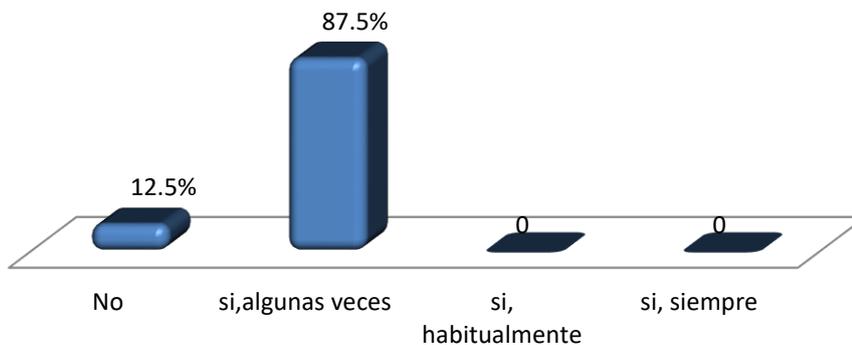


Se evidencia como dato significativo que en el ítem número 25, respecto a, el trabajo tiene las opciones de cambiar de puesto o tarea a lo largo de la jornada laboral, un 75% de los participantes respondieron, "no" un 6% "se cambia de manera excepcional", un 18 % "si, se cambia según lo considera el trabajador", mientras el 0 % contestaron que "no"

#### VARIABLE: FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN

Gráfica 2.8. El trabajador dispone de la información y de los medios necesarios.

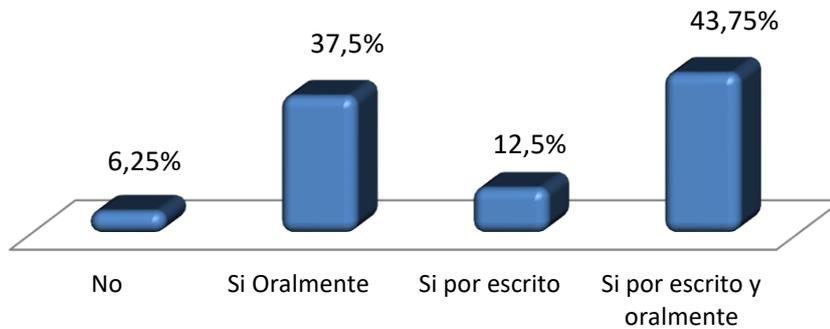
4. ¿El trabajador dispone de la información y de los medios necesarios (equipos, herramientas, etc.) para realizar su tarea?



Se evidencia como dato significativo que en el ítem número 4, respecto a, El trabajador dispone de la información y de los medios necesarios, un 87% de los participantes respondieron, "si algunas veces" un 12% "no", un 0% "si, habitualmente", mientras otro 0 % contestaron que "si siempre"

Gráfica 2.9. Ante la incorporación de nuevos trabajadores se informa los riesgos generales.

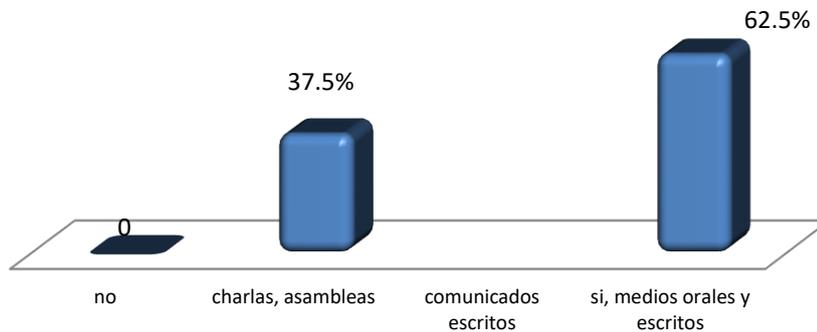
**5. Ante la incorporación de nuevos trabajadores ¿se les informa de los riesgos generales y específicos del puesto?**



Se evidencia como dato significativo que en el ítem número 5, respecto a, Ante la incorporación de nuevos trabajadores se informa los riesgos generales, un 43 % de los participantes respondieron, "si por escrito y oralmente" un 37% "si oralmente", un 12% "si, por escrito", mientras un 6% contestaron que "no"

Gráfica 2.10. Se utiliza medios formales para transmitir información y comunicación a los trabajadores.

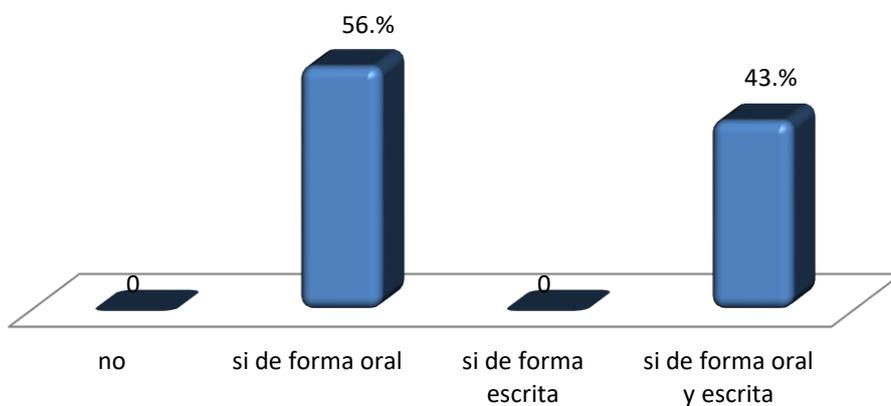
**11. ¿Se utilizan medios formales para transmitir informaciones y comunicaciones a los trabajadores?**



Se evidencia como dato significativo que en el ítem número 11, respecto a, Se utiliza medios formales para transmitir información y comunicación a los trabajadores, un 62% de los participantes respondieron, "si medios orales y escritos" un 37% "charlas asambleas", un 0% "no" y otro 0% contestaron que "comunicados escritos"

Gráfica 2.11. Se facilita las instrucciones precisas a los trabajadores del modo correcto a realizar las tareas.

**16. ¿Se facilitan las instrucciones precisas a los trabajadores sobre el modo correcto y seguro de realizar las tareas?**

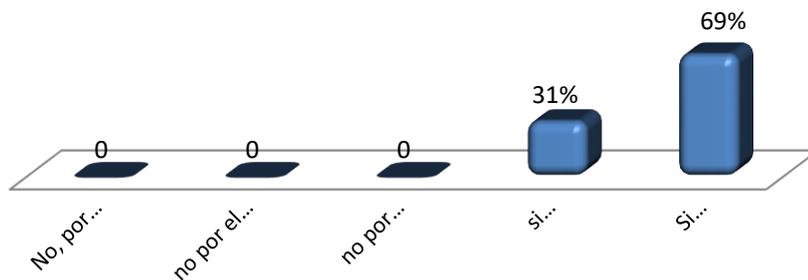


Se evidencia como dato significativo que en el ítem número 16, respecto a, Se facilita las instrucciones precisas a los trabajadores del modo correcto a realizar

las tareas, un 56% de los participantes respondieron, "si de forma oral" un 43% "si de forma oral y escrita", un 0% "si, de forma escrita", mientras otro 0% contestaron que "no"

Gráfica 2.12. El trabajador tiene la posibilidad de hablar durante la realización de sus tareas.

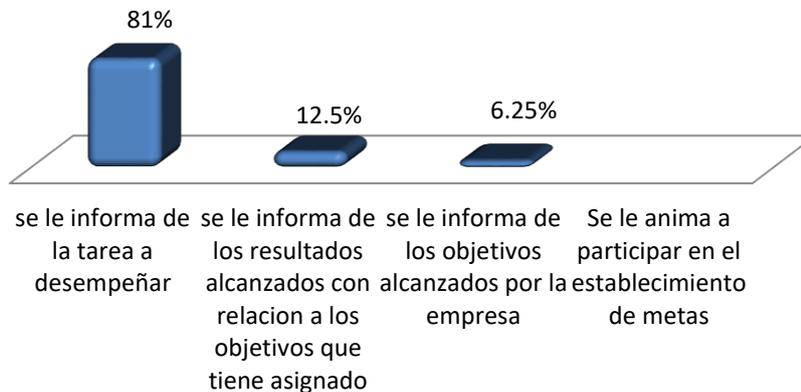
**17. ¿El trabajador tiene la posibilidad de hablar durante la realización de sus tareas?**



Se evidencia como dato significativo que en el ítem número 17, respecto a, El trabajador tiene la posibilidad de hablar durante la realización de sus tareas, un 69% de los participantes respondieron, "si conversaciones más largas" un 31% "si algunas palabras", un 0% "no por otros motivos", un 0% contestaron que "no por el ruido" y otro 0% contesto "no por la ubicación del trabajador".

Gráfica 2.13. El trabajador recibe información suficiente sobre los resultados de su trabajo.

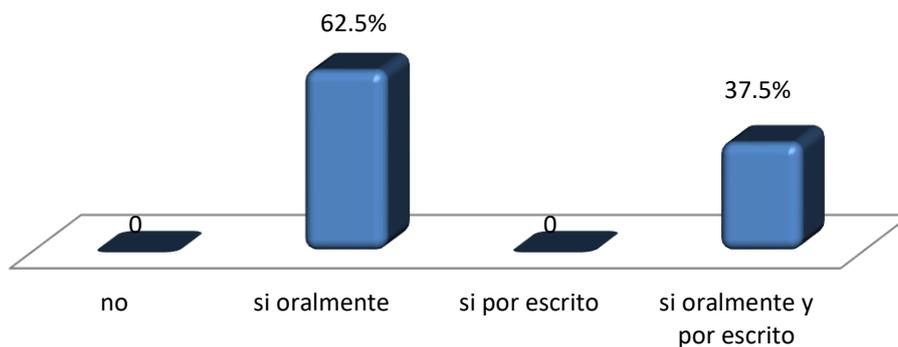
**24. ¿El trabajador recibe información suficiente sobre los resultados de su trabajo?**



Se evidencia como dato significativo que en el ítem número 24, respecto a, El trabajador recibe información suficiente sobre los resultados de su trabajo, un 81% de los participantes respondieron, "si le informa de la tarea a desempeñar" un 12% "se le informa de los resultados alcanzados con relación a los objetivos que tiene asignado", un 6 % "se le informa de los objetos alcanzados por la empresa", y un 0% contestaron que "se le anima a participar en el establecimiento de metas"

Gráfica 2.14. Se instruye al trabajador para adaptarlo a nuevas situaciones.

26. Ante la incorporación de nuevas tecnologías, nueva maquinaria o nuevos métodos de trabajo ¿se instruye al trabajador para adaptarlo a esas nuevas situaciones?

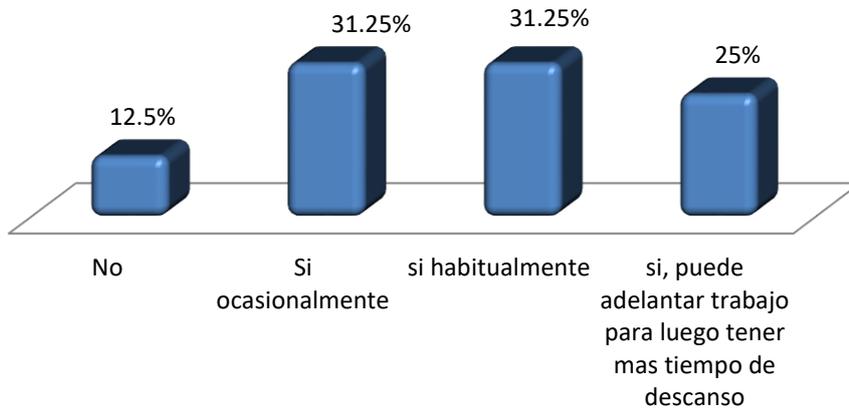


Se evidencia como dato significativo que en el ítem número 26, respecto a, Se instruye al trabajador para adaptarlo a nuevas situaciones, un 62% de los participantes respondieron, "si oralmente" un 37% "si oralmente por escrito", un 0% "si por escrito", y otro 0% contestaron que "no".

### VARIABLE: GESTIÓN DEL TIEMPO

Gráfica 2.15. El trabajador tiene la posibilidad de ejercer el control en su ritmo de trabajo.

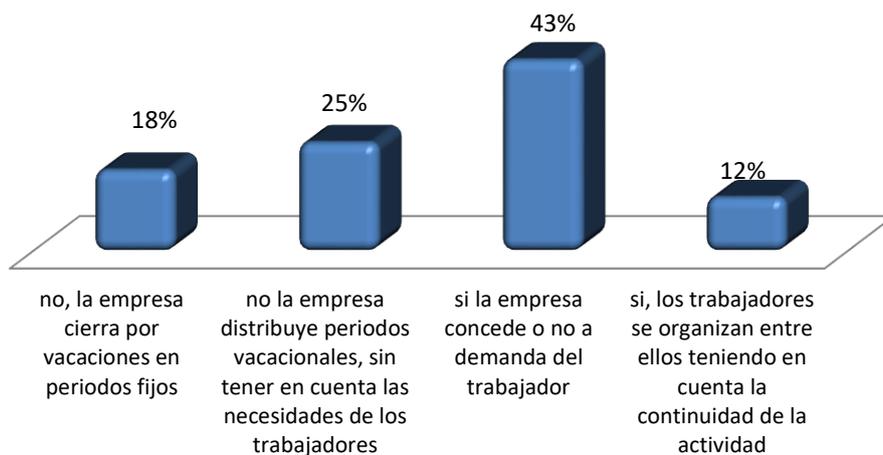
**3. ¿El trabajador tiene la posibilidad de ejercer el control sobre su ritmo de trabajo?**



Se evidencia como dato significativo que en el ítem número 3, respecto a,El trabajador tiene la posibilidad de ejercer el control en su ritmo de trabajo,un 31% de los participantes respondieron ,”si ocasionalmente” igualmente un 31% contesto “si habitualmente”, un 25% “si puede adelantar trabajo para luego tener más tiempo de descanso”, y un 12 % contestaron que “no”

Gráfica 2.16. Pueden los trabajadores elegir sus días de vacaciones.

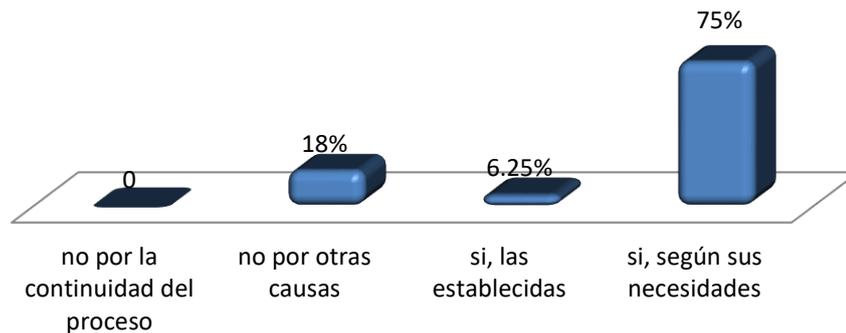
**8. ¿Pueden los trabajadores elegir sus días de vacaciones?**



Se evidencia como dato significativo que en el ítem número 8, respecto a, pueden los trabajadores elegir sus días de vacaciones, un 43% de los participantes respondieron, "si la empresa concede o no a de manda del trabajador" un 25% contesto "no la empresa distribuye los periodos", un 18% "no la empresa cierra por vacaciones en periodos fijos", y un 12 % contestaron que "si los trabajadores se organizan entre ellos"

Gráfica 2.17. El trabajador tiene la posibilidad de realizar pausas dependiendo del esfuerzo físico y mental.

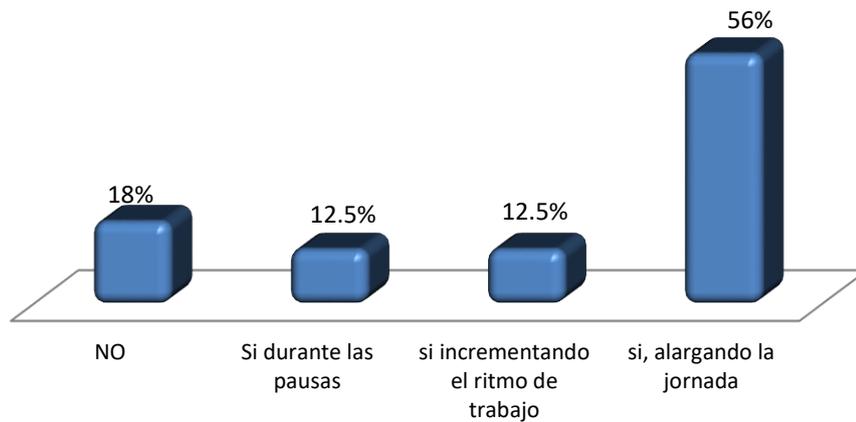
**10. ¿El trabajador tiene posibilidad de realizar pausas dependiendo del esfuerzo físico o mental requerido por la actividad?**



Se evidencia como dato significativo que en el ítem número 10, respecto a, El trabajador tiene la posibilidad de realizar pausas dependiendo del esfuerzo físico y mental, un 75% de los participantes respondieron, "si según sus necesidades" un 18% contesto "no por otras causas", un 6% "si, las establecidas", y un 0% contestaron "no por la continuidad del proceso"

Gráfica 2.18. Se recuperan los retrasos.

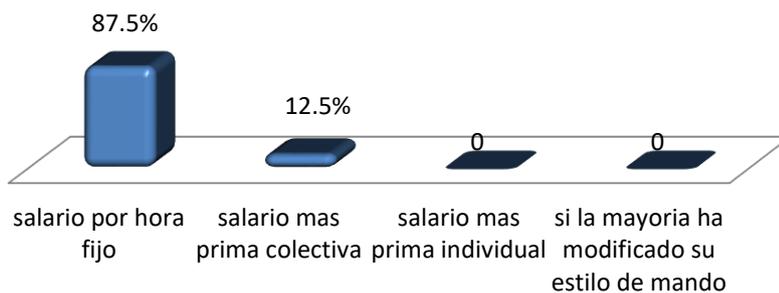
#### 14. ¿Se recuperan los retrasos?



Se evidencia como dato significativo que en el ítem número 14, respecto a, Se recuperan los retrasos, un 56% de los participantes respondieron, "si alargando la jornada" un 18% contestó "no", un 12% "si, durante las pautas", igualmente un 12% contestaron "si incrementando el ritmo de trabajo"

Gráfica 2.19. Cuál es el criterio de retribución al trabajador.

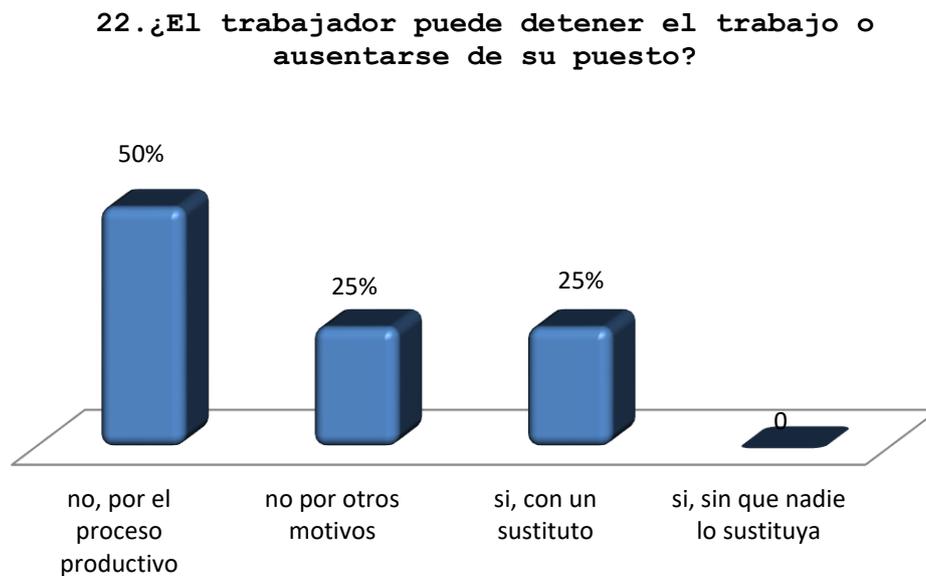
#### 15. ¿Cuál es el criterio de retribución al trabajador?



Se evidencia como dato significativo que en el ítem número 15, respecto a, Cuál es el criterio de retribución al trabajador, un 87% de los participantes

respondieron, "si salario por horario fijo" un 12% contesto "salario más prima colectiva", un 0% "salario más prima individual", igualmente un 0% contestaron "si la mayoría ha modificado su estilo de mando"

Gráfica 2.20.El trabajador puede detener o asuntarse de su puesto de trabajo.

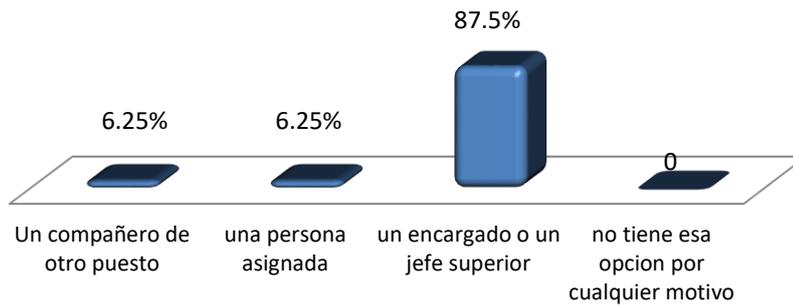


Se evidencia como dato significativo que en el ítem número 22, respecto a,el trabajador puede detener o asuntarse de su puesto de trabajo,un 50% de los participantes respondieron, "no, por el proceso productivo" un 25% contesto "no por otros motivos", igualmente un 25% "si con un sustituto", y un 0% contestaron "si, sin que nadie lo sustituye"

### VARIABLE: COHESIÓN DE GRUPO

Gráfica 2.21.Cuando el trabajador necesita ayuda a quien ocurre.

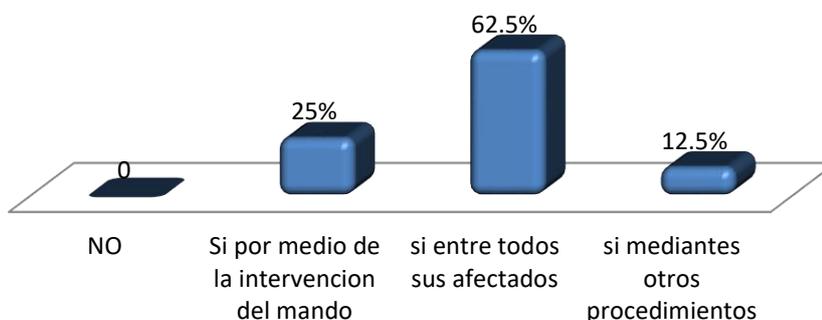
**6. cuando el trabajador necesita ayuda o tiene cualquier duda acude a:**



Se evidencia como dato significativo que en el ítem número 6, respecto a, Cuando el trabajador necesita ayuda a quien acurre, un 87 % de los participantes respondieron, “un encargado o un jefe superior” un 6% contesto “una persona asignada”, igualmente un 6% “un compañero de otro puesto”, y un 0% contestaron “no tiene esa opción por cualquier motivo”

Gráfica 2.22. Las situaciones de conflicto entre los trabajadores.

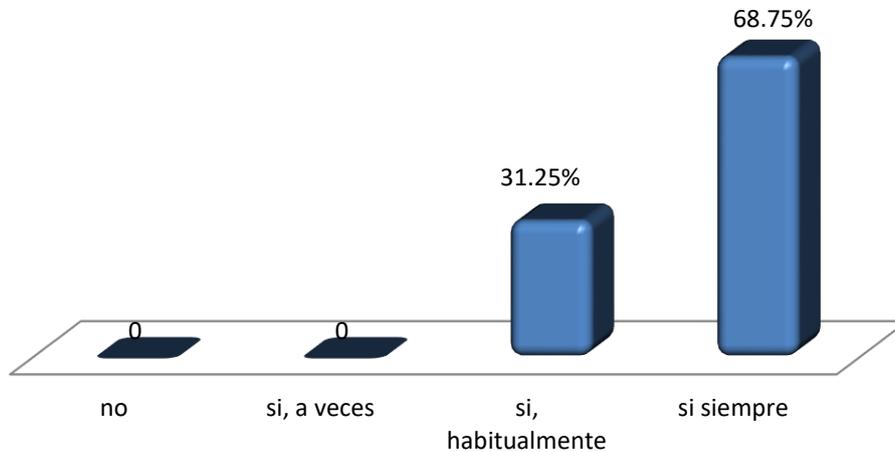
**7. Las situaciones de conflictividad entre trabajadores, ¿se intentan solucionar de manera abierta y clara?**



Se evidencia como dato significativo que en el ítem número 7, respecto a, Las situaciones de conflicto entre los trabajadores, un 62% de los participantes respondieron, “si entre todos sus afectados” un 25% contesto “si por medio de la intervención del mando”, seguidamente un 12% “si mediante otros procedimientos”, mientras un 0% contestaron “no”

Gráfica 2.23 El ambiente de los trabajadores posibilita relaciones amistosas.

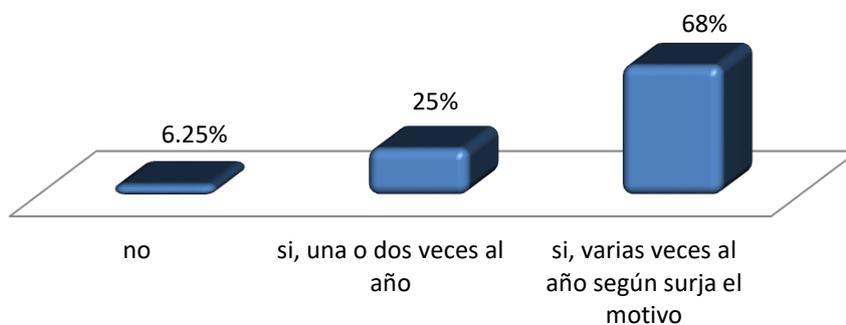
**12. En términos generales, ¿El ambiente de trabajo posibilita relaciones amistosas?**



Se evidencia como dato significativo que en el ítem número 7, respecto a, El ambiente de los trabajadores posibilita relaciones amistosas, un 68% de los participantes respondieron, “si siempre” un 31% contestó “si habitualmente”, seguidamente un 0% “si, a veces”, mientras un 0% contestaron “no”

Gráfica 2.24. Se organiza de forma espontánea eventos donde participan la mayoría de participantes

**21. se organizan de forma espontanea eventos en los que participa la mayoría de la plantilla**

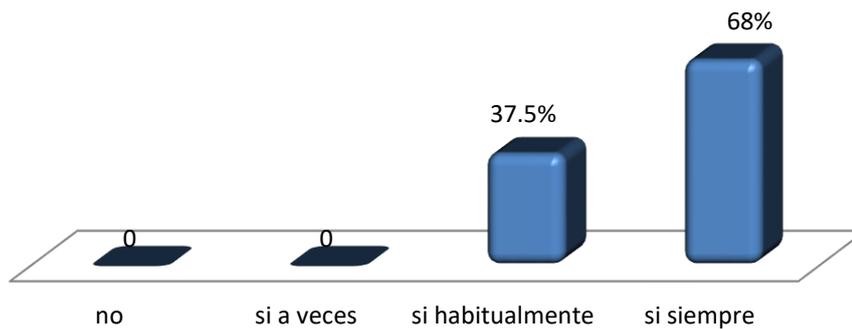


Se evidencia como dato significativo que en el ítem número 21, respecto a, Se organiza de forma espontánea eventos donde participan la mayoría de la

plantilla, un 68% de los participantes respondieron, “si varias veces al año” un 25% contesto “si una o dos veces al año”, mientras un 0% contestaron “no”

Gráfica 2.25 Existe en general un buen ámbito en el ambiente de trabajo.

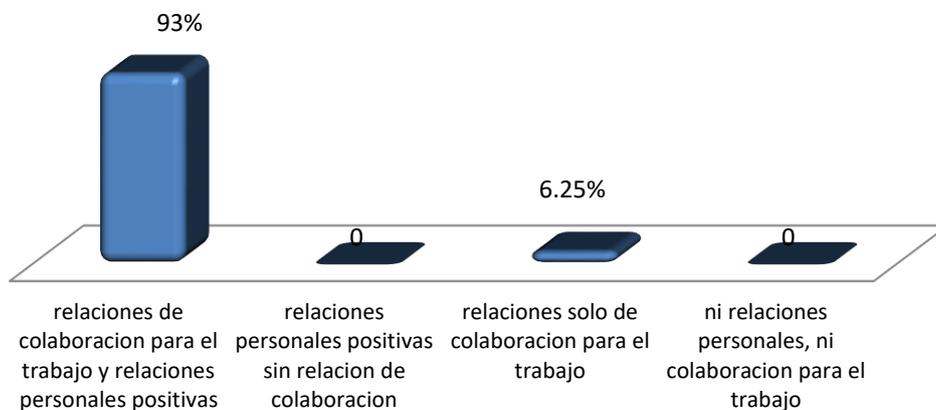
23. ¿existe en general, un buen clima en el lugar de trabajo?



Se evidencia como dato significativo que en el ítem número 23, respecto a, Existe en general un buen ámbito en el ambiente de trabajo, un 68% de los participantes respondieron, “si siempre” un 37% contesto “si habitualmente”, seguidamente un 0% “si, a veces”, mientras un 0% contestaron “no”

Gráfica 2.26. Qué tipo de relaciones son las habituales en empresa

27. ¿ que tipo de relaciones son las habituales en la empresa?



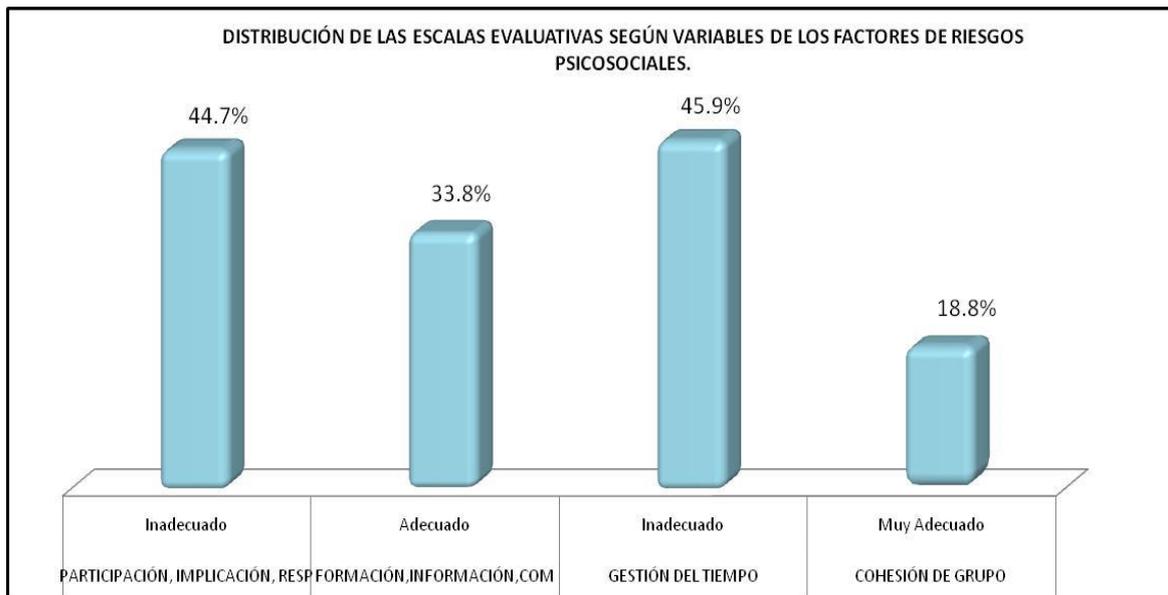
Se evidencia como dato significativo que en el ítem número 27, respecto a, Qué tipo de relaciones son las habituales en empresa, un 93% de los participantes respondieron, “relaciones de colaboración para el trabajo y relaciones personales positivas” un 6% contestó “relaciones solo de colaboración para el trabajo”, seguidamente un 0% “ni relaciones personales ni colaboración para el trabajo”, mientras un 0% contestaron “no”.

Tabla 3. Resultados según escalas evaluativas de los factores de riesgo psicosociales de cada una de las cuatro variables.

PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD.					FORMACION, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN						
Escala Evaluativa	Porcentaje Total		Puntaje Escala	Sujeto	Puntaje Total	Escala Evaluativa	Porcentaje Total		Puntaje Escala	Sujeto	Puntaje Total
Muy Inadecuado	61%	100%	25-40	1	12	Muy Inadecuado	61%	100%	22-35	1	13
				2	22					2	13
				3	22					3	16
				4	21					4	22
				5	20					5	5
Inadecuado	40%	60%	16-24	6	21	Inadecuado	40%	60%	14-21	6	7
				7	22					7	7
				8	19					8	17
				9	16					9	11
adecuado	20%	39%	8.-15	10	19	adecuado	20%	39%	7.-13	10	14
				11	17					11	13
				12	9					12	2
Muy Adecuado	0%	19%	0-7	13	11	Muy Adecuado	0%	19%	0-6	13	5
				14	17					14	14
				15	19					15	4
				16	19					16	17
<b>Puntaje Total</b>					286	<b>Puntaje Total</b>					180
<b>Media</b>					17.9	<b>Media</b>					11.3
<b>Porcentaje</b>					44.7	<b>Porcentaje</b>					33.8

GESTION DEL TIEMPO					COHESIÓN DE GRUPO						
Escala Evaluativa	Porcentaje Total		Puntaje Escala	Sujeto	Puntaje Total	Escala Evaluativa	Porcentaje Total		Puntaje Escala	Sujeto	Puntaje Total
Muy Inadecuado	61%	100%	17-28	1	12	Muy Inadecuado	61%	100%	18-29	1	3
				2	16					2	4
				3	15					3	3
				4	19					4	4
				5	11					5	6
Inadecuado	40%	60%	11.-16	6	3	Inadecuado	40%	60%	11.-17	6	8
				7	7					7	5
				8	22					8	3
				9	7					9	3
adecuado	20%	39%	6.-10	10	15	adecuado	20%	39%	6.-10	10	3
				11	17					11	8
				12	9					12	7
Muy Adecuado	0%	19%	0-5	13	3	Muy Adecuado	0%	19%	0-5	13	4
				14	6					14	8
				15	12					15	7
				16	22					16	3
<b>Puntaje Total</b>					196	<b>Puntaje Total</b>					79
<b>Media</b>					12.3	<b>Media</b>					4.9
<b>Porcentaje</b>					45.9	<b>Porcentaje</b>					18.8

Grafica 3. Distribución de las escalas según las variables de factores de riesgo



Teniendo en cuenta el total de la muestra analizada se logró identificar el estado de riesgo psicosocial, de la empresa EMINDUMAR LTDA respecto a las cuatro variables de factores psicosociales, los cuales están relacionados con el entorno laboral que afecta la salud de los trabajadores del área administrativa y el desarrollo de las funciones y actividades a realizar.

Dentro de la evaluación psicosocial se encuentra como diagnóstico general de la empresa, que la variable de Gestión del tiempo obtuvo el mayor puntaje con un 45.9%, ubicándose en la escala evaluativa como inadecuado, lo cual indica que en la empresa EMINDUMAR LTDA existen problemas en cuanto al nivel de autonomía concedida al trabajador para determinar la cadencia y ritmo de su trabajo, así como la distribución de las pausas y la elección de las vacaciones de acuerdo a sus necesidades personales, dificultando un adecuado desarrollo de la organización.

Seguidamente se evidencia que la variable de participación, implicación y responsabilidad obtuvo un puntaje de 44.7%, ubicándose en inadecuado; señalando de esta manera que se encuentran dificultades en el grado de autonomía, libertad e independencia del trabajador para tomar decisiones que le permitan controlar y organizar su propio trabajo, así como los métodos a utilizar para llevarlo a cabo.

Mientras que por el contrario, la variable de cohesión de grupo se encuentra dentro de la escala evaluativa como muy adecuado, con un puntaje de 18.8%; indicando que existe una serie de condiciones muy favorables en la empresa en relación a factores de riesgos psicosociales, relacionados como el clima laboral, ética, el manejo de conflictos, cooperación y participación de sus miembros. Respecto a la última variable de Formación, información y comunicación se obtuvo un puntaje de 33.8% ubicándose dentro de la escala en adecuado, sugiriendo que dentro de la empresa se encuentra una situación favorable desde el punto de vista psicosocial, relacionado con el grado de interés personal que la organización demuestra por los trabajadores, facilitando el flujo de informaciones necesarias para el correcto desarrollo de las tareas. Así mismo, se denota que las funciones de los trabajadores dentro

de la empresa son claras, garantizando una óptima adaptación del personal a sus puestos de trabajo.

## DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos, y el análisis estadístico derivado de los mismos se procede a analizar cada uno de los factores psicosociales de los trabajadores del área administrativa de la empresa EMINDUMAR LTDA, teniendo en cuenta el planteamiento del problema propuesto en este estudio.

En base a lo dicho anteriormente, se puede identificar algunos factores psicosociales como, gestión del tiempo, participación, implementación y responsabilidades, libertad, autonomía e independencia, cohesión de grupo, comunicación, información, comunicación.

Los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral, no es nuevo aunque si la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años (EU- OSHA, 2002; Houdmont y Leka 2010; Lekay Houdmont, 2010; Näswall, Hellgren, Sverke 2008). Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, e valuación y control con el fin de evitar los riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo (EU- OSHA, 2007). La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo de forma más amplia, y profundización del tema.

También se han definido los factores de riesgo psicosocial en el trabajo como aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos o sociales a los trabajadores (Cox y Griffiths, 1996) (Cox, Griffiths y Randall, 2003).

Para el Comité Mixto OIT-OMS (1984), los factores de riesgo psicosocial en el trabajo abarcan las interacciones entre el medio ambiente laboral, las características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo.

Según la investigación, que hace referencia a la Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional Decore, y salud laboral deficiente. En el artículo de, *Jesús Martín García, Lourdes Lucero Moreno, de la Universidad Complutense de Madrid*, los resultados arrojan que, los empleados se sienten fatigados, estresados y poco satisfechos perciben su entorno laboral de forma más adversa, Mientras que por el contrario, en la empresa EMINDUMAR Ltda, La variable de cohesión de grupo se encuentra dentro de la escala evaluativa como muy adecuado, con un puntaje de indicando que existe una serie de condiciones muy favorables en la empresa en relación a factores de riesgos psicosociales, relacionados como el clima laboral, ética, el manejo de conflictos, cooperación y participación de sus miembros.

Lo cual puede ser un indicador de que su calidad de vida laboral está siendo satisfactoria y cumple con las expectativas personales o bien existen aspectos en su vida personal aparte del desempeño laboral que pueden influir fuertemente en la satisfacción personal de los empleados.

Así mismo, la variable de **Formación, información y comunicación**, se ubica dentro de la escala como, adecuado, sugiriendo que dentro de la empresa se encuentra una situación favorable desde el punto de vista psicosocial, relacionado con el grado de interés personal que la organización demuestra por los trabajadores, facilitando el flujo de informaciones necesarias para el correcto desarrollo de las tareas. Así mismo, se denota claridad en las tareas, concisas, indicando responsabilidades, garantizando una óptima adaptación del personal a sus puestos de trabajo.

De igual forma la comunicación es buena dentro de la organización sirviendo para orientar hacia los mismos principios, las normas y las metas de la

organización e intereses comunes entre las personas que se desempeñan en la organización.

En cuanto a la investigación referente a **los Dilemas en la evaluación de riesgos psicosociales** en este trabajo, se trata de definir qué son y cómo se miden estos riesgos, qué relación tienen con la salud y cómo se puede intervenir para modificarlos. Como resultado los factores psicosociales se definen como características de la organización que pueden producir trastornos de la salud a través del estrés.

De acuerdo a lo anterior según la medición de los riesgos psicosociales, la importancia de ellos y la relación entre salud y trabajo, hay dos variables dentro de la empresa EMINDUMAR LTDA, que fueron inadecuadas lo cual quiere decir que la variable de **participación, implicación y responsabilidad** obtuvo un puntaje ubicándose en la escala como inadecuado; señalando de esta manera que se encuentran dificultades en el grado de autonomía, libertad e independencia del trabajador para tomar decisiones que le permitan controlar y organizar su propio trabajo, así como los métodos a utilizar para llevarlo a cabo, lo que tiene relación con **El control sobre el contenido del trabajo** que implica dos subdimensiones: oportunidad de desarrollar las habilidades propias (skilldiscretion) -en la doble vertiente de obtener y mejorar las capacidades suficientes para realizar las tareas y de hacer un trabajo en el que se tiene la posibilidad de dedicarse a aquello que mejor se sabe hacer (trabajos creativos y variados)- y autonomía (decisionauthority), capacidad de decisión sobre las propias tareas y sobre las de la unidad o departamento.

Es también importante que para la mejora de esta variable supone un incremento del grado de libertad e independencia de los trabajadores para organizar su trabajo y actividades a realizar, donde puedan tomar decisiones e intervenir, lo que será saludable, repercutiendo en una mayor eficacia y eficiencia de los trabajadores y un menor número de accidentes, errores y mejor calidad en los niveles.

En relación a lo anterior dentro de la evaluación de los factores psicosociales de la empresa EMINDUMAR LTDA, en cuanto al diagnóstico de la variable de **Gestión del tiempo** obtuvo el mayor puntaje ubicándose en la escala evaluativa como inadecuado, lo cual indica que en la empresa EMINDUMAR LTDA existen problemas en cuanto al nivel de autonomía concedida al trabajador para determinar la cadencia y ritmo de su trabajo, así como la distribución de las pausas y la elección de las vacaciones de acuerdo a sus necesidades personales, dificultando un adecuado desarrollo de la organización, de mejorar esta variable se incrementaría el nivel de autonomía para determinar la cadencia y ritmo de su trabajo y la elección de sus vacaciones de acuerdo con sus necesidades.

Para finalizar es necesario tener en cuenta que en la presente discusión no se analizaron aquellos aspectos los cuales relacionaban variables como la edad, género, estrato socio económico o estado civil debido a que en el análisis de resultados no se muestran diferencias significativas con respecto a los diferentes factores.

## **CONCLUSIONES**

La salud organizacional de una empresa esta relacionada tanto con la salud física como la salud mental, influyendo en el desarrollo de la organización en todas las áreas que esta posea, es decir, en todas sus partes como lo son sus recursos humanos, su administración, su eficiencia, etc., llevando a que la empresa pueda enfrentarse a los cambios obteniendo resultados superiores. La salud organizacional es a la vez influida por varios factores como el clima y la culturalaboral, la motivación, la satisfacción laboral, etc. La salud de la organización dependerá de la salud de su componente más esencial, el cual es su personal, y la interrelación existente entre este y la empresa, por lo que esta última debe ofrecer un clima de trabajo que permita desarrollar todo el potencial de sus trabajadores y por ende de la empresa. Por lo tanto las enfermedades del cuerpo que padecen los trabajadores, como las de la mente, impactan negativamente los resultados generales de las empresas.

En los últimos años, se ha venido percibiendo un aumento en la enfermedades de los trabajadores, llevando a las organizaciones de salud publica a generar estrategias que promuevan un buen desarrollo de la salud mental, física emocional de los empleados, e igualmente ambientes sanos que traigan consigo mejoras en la productividad, reducción en los costos de seguro médico, incapacidades y una menor rotación de personal. Esto influye en toda la cultura de trabajo al interior de la empresa

Teniendo en cuenta la importancia de lo anteriormente mencionado y sin dejar de lado los resultados arrojados por este estudio, es necesario tener presente la complejidad que rodea actualmente los riesgos psicosociales, ya que adquiere valor al momento de entender las diferentes variables mas específicamente en cada uno de los ítems que componen el test aplicado.

Siguiendo con lo anterior, los trabajadores del área administrativa de la empresa EMINDUMAR LTDA, mostraron que La variable de cohesión de

grupo existe una serie de condiciones muy favorables en la empresa en relación a factores de riesgos psicosociales, relacionados como el clima laboral, ética, el manejo de conflictos, cooperación y participación de sus miembros.

Lo cual puede ser un indicador de que su calidad de vida laboral está siendo satisfactoria y cumple con las expectativas personales o bien existen aspectos en su vida personal aparte del desempeño laboral que pueden influir fuertemente en la satisfacción personal de los empleados.

Así mismo, la variable de Formación, información y comunicación, mostrándose favorable indicando, que el flujo de informaciones es suficiente y necesario para el correcto desarrollo de las tareas, generando claridad en las actividades a realizar, y una buena adaptación del personal a su puestos de trabajo.

Al mismo los resultados mostraron que los empleados de la empresa EMINDUMAR Ltda., tienen ciertas dificultades en la variable de **Gestión del tiempo** lo cual quiere decir que hay poca nivel de autonomía concedida al trabajador para determinar la cadencia y ritmo de su trabajo, así como la distribución de las pausas y la elección de las vacaciones de acuerdo a sus necesidades personales, dificultando un adecuado desarrollo de la organización.

En la última variable de **participación, implicación y responsabilidad** se enfocaron dificultades en el grado de autonomía, libertad e independencia del trabajador para tomar decisiones que le permitan controlar y organizar su propio trabajo, así como los métodos a utilizar para llevarlo a cabo.

## **RECOMENDACIONES**

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos el total de la muestra analizada se logró identificar el estado de riesgo psicosocial, de la empresa EMINDUMAR LTDA respecto a las cuatro variables de factores psicosociales, se hacen recomendaciones principalmente en dos variables las cuales tuvieron dificultad, las cuales fueron Gestión del tiempo y participación - implicación – responsabilidad.

Para gestión de tiempo, se recomienda adecuar el volumen, de trabajo a realizar al tiempo necesario para su correcta ejecución.

Evitar sensaciones de urgencia a las tareas que se les asignan a los trabajadores.

Procurar que la tarea permita al trabajador unos márgenes de tiempo que le posibiliten tener una cierta autonomía acerca de su tiempo.

Indagar con mayor profundidad, las causas por las que los tiempos asignados para la realización de las tareas son escasos e introducir los cambios oportunos para obtener un ajuste adecuado.

En cuanto a la variable de participación - implicación – responsabilidad, se sugiere, fomentar la participación de los trabajadores con las distintas áreas que integran el trabajo.

Analizar si los medios actuales con los que cuenta la organización para canalizar la participación son adecuados.

Adecuar distintos niveles de participación como buzones, paneles, reuniones, escritos, trato directo.

Evitar una supervisión excesiva por parte de los sistemas de control como tiempo, horarios, y eliminar los sistemas de control inoperantes que generan una ausencia total de control.

## BIBLIOGRAFIA

- Brocal, N. (2007), los problemas psicosociales son las grandes amenazas a la salud laboral. Extraído el 10 de mayo a las 9:00 PM desde [http://www.correofarmaceutico.com/edicion/correo\\_farmaceutico/medicina/es/desarrollo/988861.html](http://www.correofarmaceutico.com/edicion/correo_farmaceutico/medicina/es/desarrollo/988861.html)
- Casullo, M. (2003). Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica. Cuadernos de Evaluación Psicológica. Madrid: Ed. Paidós
- Carbó, Ponce, Esteve. (1999) Manual de Psicología Aplicada a la Empresa, Ed. Granica, S.A
- Canonwb. (1931) the wisdom of the body. newyork: norton drossman da.(1998) presidential addres: gastrointestinal illness and the biopsychosocialmodel.psychosom med; 60(3):258-267
- Cachón, M y Grau, J (1994). Burnout y variables personales moduladoras en enfermeros que trabajan en hospitales oncológicos. Extraído el 10 de mayo a las 9:30 p.m. desde <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/291/29114108.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2003). Metodología de la Investigación. México, D.F: McGraw-Hill.
- levenstein s et al. stress and exacerbation in ulcerative collitis: a prospective study of patients enrolled in remission. am j gastroenterol 2000; 95(5):1213-1220

- kivimäki m, leino-arjas p, luukkonen r, riihimäki h, vathera j, kirjonen (2002). work stress and risk of cardiovascular mortality: prospective cohort study of industrial employees. *bmj* 2002; 325
- kristensents.(1996) job stress and cardiovascular disease: a theoretic critical review. *joccup health psychol* 1996;1(3):246-260.
- kumar s:(2001)theories of musculoskeletal.injurycausation.*ergonomics*,vol 44.no 17-47
- <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- <http://aragon.ugt.org/slaboral/riesgos%20psicosociales.pdf>
- <http://www.monografias.com/trabajos25/salud-organizacional/salud-organizacional.shtml>

## **ANEXOS**

### CRONOGRAMA DEL PROYECTO

	Septiembre 2011				Enero 2012				Marzo 2012				Abril 2012				Mayo 2012				Julio 2012				Agosto 2012				Septiembre 2012				Octubre 2012			
	SEMANA				SEMANA				SEMANA				SEMANA				SEMANA				SEMANA				SEMANA				SEMANA							
ACTIVIDAD	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Revisión bibliográfica				■																																
Planteamiento del problema							■																													
Aspectos metodológicos											■																									
Reunión con el gerente de la empresa															■																					
Participación con los trabajadores																■																				
Aplicación de las pruebas																											■									
Análisis de los resultados																												■								
Conclusiones																																				
Socialización de la investigación																																			■	
Entrega del proyecto de grado a la universidad																																				■

## PRESUPUESTO

Detallar los costos de la investigación.

<b>Gastos de personal</b>	<b>No. Horas</b>	<b>Vr. Hora</b>	<b>Total</b>
Director	0	0	0
Estadístico	4	30.000	120.000
Auxiliar de Investigación	10	20.000	200.000
Investigador	0	0	0
<b>Subtotal Gastos de Personal</b>			<b>\$ 320.000</b>

<b>Gastos Generales</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Vr. Unidad</b>	<b>Total</b>
CD	2	2.000	4.000
Resma de Papel	1	10.000	10.000
Grabadora	0	0	0
Comunicación	0	15.000	15.000
Transporte	0	20.000	20.000
Cartucho de Impresora	1	15.000	15.000
<b>Subtotal Gastos Generales</b>			<b>\$ 64.000</b>

<b>Imprevistos</b>	<b>\$ 10.000</b>
--------------------	------------------

<b>Total</b>	<b>\$ 74.000</b>
--------------	------------------

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

He leído y escuchado satisfactoriamente las explicaciones sobre este estudio y he tenido la oportunidad de hacer preguntas. Estoy enterado de los riesgos y beneficios potenciales de participar en este estudio y sé que puedo retirarme de él en cualquier momento.

Autorizo el uso de la información para los propósitos de la investigación.

Yo estoy de acuerdo en participar en este estudio.

Nombre del participante: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

Número de identificación: \_\_\_\_\_

Testigo: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

Número de identificación: \_\_\_\_\_

Nombre del investigador: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_