

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES.

INFLUENCIA DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN LA GENERACIÓN
DE COMPORTAMIENTOS INSEGUROS Y MATERIALIZACIÓN DE ACCIDENTES
DE TRABAJO EN UNA INDUSTRIA DE ALIMENTOS.

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OPTAR AL TÍTULO DE PROFESIONAL EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

PRESENTA:

LINA ALEJANDRA DUQUE POSADA

CÓDIGO-1621982512.

ASESOR:

YANETH PATRICIA ARMESTO PABÓN

JULIO 2019

Tabla de contenido

1. Introducción.....	6
1.1.Objetivos.....	10
1.1.1.Objetivo General.....	10
1.1.2.Objetivos Específicos.....	10
2.Revisión Literatura.....	11
2.1. Estado del Arte.....	11
2.2. Marco Teórico.....	12
2.2.1.SGSST.....	11
2.2.2. Factores de riesgos psicosociales.....	13
2.2.3. Estrés laboral.....	15
2.2.3.1. Clases de estrés.....	17
2.2.3.1.1. Por duración.....	17
2.2.3.1.2. Según el impacto ocasionado en la persona	18
2.2.3.1.3. Según el elemento que produce el estrés.....	18
2.2.3.1.4. Según las necesidades laborales.....	19
2.2.3.2. Fases del estrés.....	19
2.2.3.2.1.Fase de alarma.....	20
2.2.3.2.2. Fase de resistencia.....	20
2.2.3.2.3. Fase de agotamiento.....	20
2.2.3.3. Efectos del estrés laboral.....	20
2.2.3.4.Accidentalidad	22
2.2.3.4.1. Pirámide de Bird.....	23

3. Metodología	255
3.1. Consideraciones Éticas.....	26
4.Resultados	27
4.1.Análisis global	27
4.2.Análisis por objetivos	30
4.2.1.Revisión de bibliografía.....	30
4.2.2.Identificación de factores psicosociales.....	30
4.2.3.Estrategias de intervención	31
5.Discusión de resultados.....	33
6.Conclusiones	35
7.Recomendaciones	38

Índice de tabla

Tabla 1 <i>Porcentaje de los factores psicosociales</i>	28
Tabla 2 <i>Porcentaje de respuestas del indicador de monotonía</i>	28
Tabla 3 <i>Porcentaje de respuestas del indicador de fatiga</i>	29
Tabla 4 <i>Porcentaje de respuestas del indicador de estrés laboral</i>	30

Anexos

Anexo 1.....	47
Anexo 2.....	49
Anexo 3.....	55

1. Introducción

Una de las características actuales de la gran mayoría de las organizaciones, es orientar el desarrollo de sus acciones con base en parámetros de eficiencia, eficacia y economía con el fin de lograr controlar y mejorar continuamente sus elementos organizacionales (Rivero, 2014), puesto que se encuentran en un mercado competitivo donde el que no produce se desvanece. Las ganancias se vuelven lo más valioso y el éxito como una meta por alcanzar a toda costa y en poco tiempo (Duran, 2010).

La presión organizacional que se genera dentro de la empresa, se traslada a los trabajadores, los cuales, día a día, se enfrentan a múltiples tensiones en el ámbito laboral y personal, que deterioran la salud de los mismos (Durán, 2010). De esta manera, las condiciones laborales a las que están expuestos los trabajadores repercuten de manera directa en la salud y en la misma organización (Rivero, 2014), debido a que las empresas son un sistema en el cual los elementos no están yuxtapuestos, sino que hay una vinculación entre todos, y cuando se genera una perturbación en uno de ellos (por ejemplo, un accidente) los demás se ven afectados (Botta. 2010).

En este sentido, es fundamental de que las organizaciones tomen en cuenta la salud de sus trabajadores, transformando sus espacios a través de estrategias que incentiven la calidad y el bienestar de los mismos.

Las organizaciones de hoy, que se mueven con urgencias y están enfocadas a la producción y desempeño, sin tomar en consideración el bienestar de cada uno de los trabajadores, puesto que, estos son sometidos a altas demandas que repercuten en su calidad de vida.

Las situaciones de índole laboral que repercuten en el bienestar de los trabajadores, puede deberse a un descuido en la verificación e inspección de los agentes de riesgos y a un inadecuado seguimiento en la regulación y cumplimiento de las leyes fundamentadas. (La ley N°1562, 2012;

el Decreto N°1295, 1994; Ley N°776, 2002; entre otras) por el gobierno, donde expone las garantías de los trabajadores, y con la seguridad que debe propiciar las empresas a ellos (Posada, 2011).

En el entorno de la salud en el trabajo se nombra como factores de riesgo psicosocial a los componentes que existe en el marco laboral, el cual, según el nivel que alcance, ocasionará en el individuo una tensión, estrés laboral. (Manami, 2007).

Estas tensiones son el resultado de la prolongación que tiene los trabajadores antes situaciones que percibe como amenazantes. Estas situaciones que representa un factor de riesgo, como exponen Cano y Pedrero (1995), se encuentran en el ambiente laboral e involucrar de trabajo e incluye aspectos de planeación como la rotación de turnos, jornada de trabajos excesivos, invariabilidad y rutina en la gestión de tareas y actividades, actividades físicas corporales excesivas. (Citados en Manami, 2007). Lo anterior influye desfavorablemente en el desempeño laboral y calidad de vida del individuo, lo cual se manifiesta a través de comportamientos inseguros como accidentes de trabajo y enfermedades.

Varias investigaciones (observar marco teórico) demuestran como la exposición a factores de riesgo psicosocial, situaciones de amenaza, o bien, estresores, condiciona la presencia de estrés laboral, perjudicando la integridad de los trabajadores, y consecuentemente, su incidencia en la accidentalidad en el área laboral.

Así mismo, éstas evidencian asociaciones importantes entre aspectos como el ambiente de trabajo, las relaciones laborales, los horarios de trabajo, la carga laboral, la rutina y el aburrimento, variables personales y ambientales, con patologías derivadas del estrés como el síndrome de burnout, acoso laboral y alteraciones psicológicas de diferente naturaleza. Estas patologías están

reconocidas legalmente en Colombia en la tabla de enfermedades laborales (Decreto 1477 de 2014).

El estrés generado en ámbito laboral, es reconocido como uno de las problemáticas más comunes y mortales que afectan al trabajador y a las organizaciones del nuevo siglo [Decreto 1477,2014]. El 35% de los trabajadores se ha visto enfrentados a este problema. Además, algunas investigaciones arrojan que alrededor del 50% y 60% de las bajas laborales están relacionadas con el mismo. (Posada, 2011)

El estrés relacionado con el trabajo es un patrón de reacciones que ocurren cuando los trabajadores confrontan exigencias relacionadas con su trabajo, las cuales puede percibir y valorar como negativas o positivas, dependiendo de reciprocidad entre las condiciones laborales y las estrategias que el empleado posea (Durán, 2010). Si las exigencias del entorno sobrepasan los recursos de la persona tiende a manifestarse síntomas físicos, emocionales, cognitivos y del comportamiento (Manami, 2007). Sumado a ello la prolongación continua a actividades y agentes estresores, generarán fuertes consecuencias en la salud de los trabajadores y repercusiones en la productividad de la empresa como lo son los accidentes de trabajo (Botta, 2010).

De esta manera, un accidente laboral se convierte en un producto psicosocial no deseado, causado por altos niveles de estrés laborales, configurados, a su vez, por una serie de factores de riesgos (estresores) como las condiciones materiales, el medio ambiente de trabajo, entorno físico, comportamiento humano y deficiencias en la organización. En otras palabras, los accidentes en el trabajo son el producto de una cadena causal (Factores de riesgo psicosocial-estrés laboral-accidentes) (Berruezo, 2002).

Con base en lo mencionado, se encuentra la necesidad y el interés de realizar una investigación que permita analizar la influencia que puede llegar a tener ciertos factores de riesgos

psicosociales como el estrés laboral, los turnos de trabajo y la rutina en la generación de comportamientos inseguros y en la materialización de accidentes, que como se explicó anteriormente, las personas que laboran se enfrentan en la actualidad con más demandas y exigencias que generan ritmos de trabajo que a su vez contribuyen a niveles cada vez más elevados de estrés, fatiga, desgaste y aburrimiento. La presencia de factores de riesgo hace que se dificulte el desarrollo de algunas acciones en el trabajo, que siendo frecuentes pueden terminar siendo un problema, se manifiestan comportamientos inseguros que puede desencadenar en un accidente de trabajo. Es importante aclarar, que el interés por escoger una industria de alimentos es debido, a las pocas investigaciones encontradas en el campo, y que al igual, que, en el área de la medicina, es donde se encuentran el mayor número de factores de riesgo, por lo que debería ser tomada en cuenta.

Factores de riesgo como jornadas laborales extenuantes y exhaustivos, turnos rotativos, altas exigencias, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros, falta de participación y motivación, trabajar bajo presiones y la carga mental pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.

De este modo, la pregunta de investigación es: ¿cuál es la influencia de los factores de riesgo psicosocial en la generación de comportamientos inseguros y materialización de accidentes de trabajo en una industria de alimentos?

1.1.Objetivos

1.1.1. Objetivo General

Establecer la influencia que tienen los factores psicosociales en la generación de comportamientos inseguros y materialización de accidentes de trabajo en una industria de alimentos.

1.1.2. Objetivos Específicos

Revisar información y documentación que me permita comprender la problemática a investigar.

Identificar, a través de la aplicación de un cuestionario, los factores psicosociales que pueden influir en la generación de comportamientos inseguros y materialización de accidentes.

Ofrecer estrategias de intervención para el manejo de los factores psicosociales implicados en la generación de comportamientos inseguros y materialización de accidentes.

2. Revisión de Literatura

2.1. Estado del arte

En el contexto actual, hay un alto grado de exigencia en el mercador, donde diversas modalidades de beneficios se presentan para cumplir las demandas del consumidor y así mismo, para los competidores. En las empresas esto implica afrontar en sus procesos eficientes e innovadores la disminución de costos y la administración de recursos y producción. (Durán, 2010).

La coacción generada por la competencia terminar afectando a los trabajadores, generando las tensiones que puede desembocar en enfermedades y accidentes a nivel laboral. (Durán, 2010). “De esta forma dado que la competitividad, las condiciones y ambiente de trabajo y la calidad de vida de trabajador marchan paralelamente, es difícil mantener una empresa en el mercado si los procesos de trabajo deterioran la salud de los trabajadores y genera conflictos” (Durán, 2010)

Sánchez (2009) titulado: “El estrés laboral y el desempeño de los trabajadores en la empresa “Sualupell Curtiduría Suárez S.A.” encontró que los acontecimientos que generan un notable índice de estrés laboral son el cambio de la tecnología y los horarios rotativos (Citado en Chávez, 2016)

Así mismo, en la investigación desarrollada por Flórez (2014) que tenía como objetivo analizar las relaciones entre el estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral en los trabajadores de algunas empresas de producción de la región Centro Occidente de Colombia, concluyeron que uno de los de los principales estresores de los empleados es la falta de oportunidades de desarrollo y la potencialización de las habilidades.

Por otro lado, Arenas (2013) llevo a cabo una investigación con el objetivo de estudiar los elementos de riesgo psicosocial, tanto a nivel intralaboral como extralaboral, además de las posibles expresiones ligadas al estrés en el trabajo. Realizó la investigación con los empleados de una empresa alimenticia ubicada en la ciudad de Cali, (Colombia), aplicó el cuestionario de riesgos biopsicosociales asociados a la accidentalidad. Dentro de los resultados evidencio algunas manifestaciones en la salud asociadas al estrés.

Es debido a lo mencionado, que lo planteado por la OIT y los estatutos planteados en el país a raíz del Sistema de Riego Profesional, plantean la necesidad de que cada organización laboral elabore un PSO que busca la prevención y el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores (OIT, 2004).

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

El derecho del trabajo, ampara los aspectos legales en relación a la protección y el cuidado de la salud y la integridad laboral (Chávez, 2013).

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) como una disciplina preventiva tiene importantes implicaciones tanto económicas como sociales, es decir, que es un factor clave tanto para la continuidad de las operaciones y el éxito de la organización como para la prevención y promoción del bienestar de los empleados (Feo, 2007)

El SGSST, dentro de la industria alimenticia, contribuye al control de los riesgos que puedan alterar la salud de sus servidores y el proceso productivo de conformidad con su responsabilidad moral y legal sobre las condiciones de trabajo y salud de sus servidores como motor del desarrollo económico y social (Grupo de Gestión Humana, 2017).

Entiéndase Salud como un proceso biopsicosocial que se da en el ciclo de la vida, el cual depende en un parte de la persona y por otra parte de las condiciones y oportunidades concretas que encuentre en el medio sociocultural de existencia que facilitan o dificultan esta condición, en este caso el medio laboral. En resumen, se traduce en bienestar psicológico y calidad de vida o en enfermedades físicas y psíquicas [Posada, 2011; Duran, 2010].

2.2.2. Factores de riesgo psicosociales

En el ámbito de la salud laboral, los factores psicosociales, también conocidos como fuentes de estrés laboral o estresores, hacen referencia a ciertas situaciones directamente vinculadas con la asignación de funciones, la planificación del trabajo, la ejecución de tareas y en general, todo aquello que puede incidir en la capacidad del trabajador para desempeñar sus labores y su propio bienestar. Los estresores perjudican la seguridad, integralidad y calidad de vida de las personas en el trabajo. Diversas investigaciones concluyeron que las fuentes de estrés laboral tienen el potencial de causar afectaciones a nivel psicológico, fisiológico o social a las personas y son elementos capaces de desgastar la salud de los individuos durante el desarrollo de su trabajo y fuera de él [Charria & Arenas, 2011; Carrasco, 2010; INSST, 2007; MinSalud, 2008].

Institutos públicos como INSHT o EUOSHA en España y El Ministerio de la Protección Social en Colombia fomentan requerimientos de evaluación y reconocimiento para los agentes de riesgo psicosocial. Estas entidades exponen que las fuentes de estrés en el trabajo deben ser medidas objetivamente, a través de la implementación de instrumentos estandarizados y, teniendo en cuenta la información actualizada periódicamente de la salud de cada trabajador. De igual manera, evaluar y monitorear las estadísticas de ausentismo y producción los registros de accidentes, incidentes y enfermedades laborales. (Charria, 2011).

En esta misma línea, la Ley española 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (BOE, 1995) exige la evaluación de los riesgos psicosociales a la misma altura que la referente tradicionalmente a otros riesgos físicos, como los de seguridad e higiene industrial y la Resolución 2646 de 2008, la cual establece los parámetros para definir, medir, actuar y supervisar los factores de riesgo psicosocial.

La ley colombiana 1562 de 2012, por la cual se modifica el nombre de Sistema General de Riesgos Profesionales por Sistema de Riesgos Laborales y el de Salud Ocupacional por Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, obliga a las empresas a seguir un proceso lógico para la prevención de las lesiones, accidentes y enfermedades causados por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores, implementando acciones de mejora y control de los riesgos que pueden afectar la seguridad y bienestar del trabajador.

El Ministerio de la Protección Social (2008), retomando el modelo dinámico planteado por Villalobos (2005), señala que los factores psicosociales están asociados, primordialmente, a las respuestas de estrés laboral y sus consecuentes patologías, las cuales se agrupan en las siguientes categorías: (a) condiciones internas o factores intralaborales, que incluyen propiedades características de las situaciones laborales como la asignación y desarrollo de funciones, las políticas organizacionales, el entorno físico o las relaciones laborales; (b) condiciones externas al trabajo o extralaborales aquellas que están relacionadas con las dimensiones del ciclo vital de cada persona como la social, la familiar, la económica, entre otras; (c) condiciones individuales referidas a las particularidades de los empleados, tales como el nivel educativo, la edad, entre otros, que pueden modular la percepción y las consecuencias de las condiciones extra e intralaborales. (Citado en Arenas, 2013).

2.2.3. Estrés Laboral

Los empleos actuales presentan grandes retos y dificultades generando estrés laboral en los empleados y su vez esto se ha convertido en un problema que debe ser analizado y solucionado para mejorar las condiciones en las que se labora.

Hans Selye, un joven austríaco de 20 años, que cursó medicina en la Universidad de Praga, observó que todos los enfermos a quienes estudiaba, indistintamente de la enfermedad propia, presentaban síntomas comunes y generales: cansancio, pérdida del apetito, disminución del peso, astenia, etc. Esto llamó mucho la atención a Selye, quien lo denominó el “Síndrome de estar Enfermo”. (Posada, 2011). Luego de ello, introdujo el concepto de estrés al que denominó como una agrupación de reacciones físicas y orgánicas frente a situaciones, procedentes del contexto, que se perciben como amenazantes o impliquen una demanda para el organismo (Leivobivh, 2002).

A partir de ello, múltiples autores han abordado el concepto del estrés desde diferentes enfoques conceptuales, lo que ha llevado a una diversidad de significados y a la dificultad de delimitar y encuadrar conceptualmente el término ‘estrés’ (Del Hoyo 2004, citado en Paredes, 2016).

Desde el enfoque fisiológico, el estrés es un conjunto de reacciones somáticas y funcionales que presenta el individuo ante estímulos y encuentros nocivos provenientes del entorno que se pueden presentar en diferentes niveles y que ocasiona reacciones inadecuadas e inoportunas por parte de las personas que lo sufren (Leivobivh, 2002, citado en Paredes, 2016). El enfoque psicológico del estrés considera importante la valoración intrínseca que los individuos dan a los diferentes tipos de fuentes de estrés (Del Hoyo, 2004, citado en Paredes, 2016). De esta manera,

se toma en cuenta, tanto las situaciones nocivas que se generan en el ambiente, como las estrategias de adaptación y afrontamiento que posee cada persona para hacer frente a estas (Paredes, 2014).

Al hablar de estrés laboral se puede estar hablando de un enfoque integral entre los antes mencionados. La Comisión Europea denomina al estrés laboral como “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos” (Moreno, 2010, p. 22, citado en Paredes, 2016).

Por otro lado, Lazarus (1986) expone que el estrés relacionado con el área laboral son un conjunto de respuestas que se dan cuando los empleados afrontan requerimientos ocupacionales que no atañan a sus saberes o habilidades, y que exigen el desarrollo de estrategias para hacer frente a la situación, de esta manera, se dan una serie de síntomas que van desde reacciones físicas como taquicardia o hiperventilación, reacciones conductuales como impulsividad o agresividad reacciones emocionales como irritabilidad y reacciones cognitivas como distorsiones perceptuales o pérdida de la memoria Citado en Marrau, 2009).

Es debido aclarar que, el estrés laboral afecta a las personas en cualquier nivel, sector o tamaño, influenciando así en la salud y seguridad de los empleados que luego afecta el buen funcionamiento de la organización y hasta de las grandes economías. Por la afectación de los empleados en la organización que termina también trasladándose a sus viviendas, teniendo gran peso y responsabilidad en la posterior generación de accidentes y ausentamos laborales (Paredes, 2016) especialmente cuando hay una frecuente, prolongada y elevada exposición a los factores de riesgos psicosociales. (Chávez, 2016)

El estrés laboral es considerado enfermedad profesional ya que cumple con la definición de la decisión 584 de la CAN: “Una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral”. Además es una patología incluida dentro de la tabla de enfermedades profesionales del Ministerio de la Protección Social según el Decreto 2566 del 7 de julio del 2009, Artículo 1 numeral 42. (Posada, 2011)

2.2.3.1. Clases de estrés

Existen diversas clasificaciones del estrés, (Domínguez, 2010) y (Comisión Ejecutiva Confederal de la UGT, 2006) (Edwards, 1988, citado en Flórez, 2014), tales como:

2.2.3.1.1. Por duración

Toma a consideración la perdurabilidad de la tensión.

- Estrés agudo: Este se presenta de manera temporal y momentánea, que una vez afrontada o resuelta desaparecen los síntomas. Un ejemplo de ello, es cuando una persona es sancionada.
- Estrés crónico: Se produce cuando una situación que se posterga y la persona está expuesta constantemente. Se presenta de manera recurrente y constante durante un amplio periodo del tiempo, en el cual la persona esta regularmente cometida a un agente estresor, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no confronte esa problemática el estrés no desaparecerá. Este tipo de estrés aparece ante diversos factores como condiciones de incertidumbre, monotonía, sobrecarga de trabajo, alta responsabilidad, entre otros.

2.2.3.1.2. Según el impacto ocasionado en la persona

- Estrés positivo o eustrés: La primordial cualidad de este tipo de estrés, es que produce estimulación y activación adecuada que permite al sujeto lograr completar la actividad con resultados satisfactorios y costes personales razonables. Aporta al enfrentamiento de nuevos retos, y dentro del entorno laboral, a la mejora de los niveles de rendimiento (Flórez, 2014).
- Estrés negativo o distrés: Cuando existe un desequilibrio entre los recursos que tiene el individuo para enfrentar las presiones laborales y las demandas que este ámbito le exige, se presenta este tipo de estrés, el cual repercute significativamente en la salud del empleador, tanto a nivel mental como físico (Flórez, 2014).

Por este motivo, la implementación de un plan de acción dirigido a combatir y reducirla distres, debe ser un tema de importancia para abordar dentro del área de gestión humana, así mismo, definir claramente las demandas intra y extra laborales, puede llevar al mejoramiento del ritmo laboral (Flórez, 2014, p. 27).

2.2.3.1.3. Según el elemento que produce el estrés

Hay múltiples razones por las cuales puede ser generado el estrés, entre esas razones se encuentra (Flórez, 2014):

- Síndrome de estrés postraumático: Se da cuando la persona ha pasado por un evento altamente estresante repentino y potente.
- Tecnoestrés: Los cambios son el resultado que experimenta la empresa ante nuevas técnicas y tecnologías para trabajar

- Estrés por razón de género: Suele aparecer en relación a las características particulares de cada individuo como lo es la desigualdad en relación al género del trabajador y el tipo de trabajador que realiza ciertas labores específicas.

2.2.3.1.4. Según las necesidades laborales

Pueden definirse como (Flórez, 2014):

- Cuando las demandas laborales superan los recursos del trabajador: Si las exigencias empresariales sobrepasan las capacidades del trabajador: se diferencia porque produce una desadaptación notorio a en las respuestas del empleado, ya que el sujeto probablemente no cuenta actualmente con lo que la organización le exige
- Cuando el trabajador se ve expuesto a eventos críticos: Cuando el trabajador se ve enfrentado a sucesos de alta tensión: esta se da gracias a exponer al empleado a labores altamente intensas que sobrepasan sus capacidades, lo que pueden llegar a generar una descompensación y producir una baja en el rendimiento del trabajador.

Con base en la clasificación del estrés, anteriormente descritas, se puede concluir que el estrés no es siempre perjudicial y que el hecho que el estrés sea nocivo depende de la intensidad, duración, del modo en que lo afronta el individuo y de los factores de riesgos psicosociales a los que esté sometido.

2.2.3.2. Fases del estrés

Las personas generan un estado de alerta cuando se ven expuestas a una nueva situación, este le permite adaptarse o no a las exigencias persistentes del ambiente. Seyle (1936), desde el enfoque fisiológico, categoriza al estrés en las siguientes fases (Daza, 1995, citado en Paredes, 2016):

2.2.3.2.1. Fase de alarma

Es en esta primera fase, el organismo reconoce el estrés y se prepara para hacerle frente o huir del él. El organismo se activa presentando algunos signos fisiológicos (sudoración, aceleración en el ritmo cardiaco, etc) y otros psicológicos (atención focalizada).

2.2.3.2.2. Fase de resistencia

Al producirse una respuesta activa, el cuerpo aumenta el nivel de glucosa en la sangre para que pueda manejar el estrés. Cuando el estado de activación o de alarma se reproduce de manera reiterada, se da la fase de resistencia. Esta fase surge cuando la persona no tiene tiempo de recuperarse y continúa actuando de la misma manera para enfrentar la situación, hasta que es incapaz de confrontarla y pasa a la siguiente.

2.2.3.2.3. Fase de agotamiento

Es la fase más destructiva y problemática ya que es donde comienzan a aparecer las consecuencias, tanto físicas como psicológicas, derivadas del estrés. La capacidad de resistencia del individuo se ubica por debajo de la resistencia media.

2.2.3.3. Efectos del estrés laboral

Los efectos del estrés en el trabajo repercutirán en varias dimensiones del ciclo vital, especialmente, en la personal, laboral, social y familiar. No obstante, las consecuencias que se generen obedecen en gran parte a los recursos del trabajador para asimilar distintos agentes los desencadenantes del estrés. Además, a las estrategias que las organización implementan y gestionan para la reducción de los mismos [Chávez, 2016; Paredes, 2016].

Según Sapolsky (2008), el estrés es responsable de una gran variedad de problemas psicosomáticos; como las palpitaciones, los dolores de espalda y cabeza. También puede suscitar

la aparición de cualquier vulnerabilidad genética en la persona, como un cuadro a temprana edad de diabetes, hipertensión, asma, migrañas, obesidad (Flórez, 2014)

En el ámbito psicológico, por lo común las consecuencias primordiales están asociadas con el afecto y las emociones negativas. Causa sensaciones de ansiedad, incremento en la agresividad, baja motivación, descenso en el autoestima y estados depresivos. Entre los problemas de conducta se destacan modificaciones en la dieta alimenticia y en el ritmo circadiano, comportamientos retributivos como el consumo de cigarrillos, drogas, alcohol o cafeína. A lo largo del tiempo, según la prolongación a los estresores, pueden propiciar un cuadro psiquiátrico o denotar un trastorno que ya existía en la persona por predisposición genética. [Flórez, 2014; Paredes, 2016]

Dentro de los efectos negativos, que se podrían nombrar de aspectos organizativos se recalcan la reducción en la productividad, el crecimiento en la rotación de personal y en el ausentismo, así como la elevación de los accidentes laborales. Desde esta perspectiva, el estrés y las adversidades en la salud se manifiestan cuando hay un desajuste o desproporción entre los requerimientos del trabajo y las expectativas, capacidades o necesidades del empleado (Paredes, 2016)

En casos exagerados, donde la persona ha alcanzado el límite, el estrés se convierte en una dolencia crónica con consecuencias dañinas para la salud, como es el caso del síndrome de quemarse por el trabajo también conocido como burnout. (Carrasco, 2010)

El síndrome de Burnout concibe los siguientes aspectos: (a) agotamiento emocional, se caracteriza por la sensación de pesadez y fatiga, de imposibilidad de seguir adelante. Se cae entonces en una inercia de la que es difícil salir, (b) la despersonalización, es una alteración de la percepción en la cual el reconocimiento hace de sí misma falla, sienten como si vivieran en un sueño, (c) la falta de realización personal caracterizada por una actitud negativa hacia sí mismo y

hacia el trabajo, pérdida de interés, pobre autoestima, aislamiento en la tarea, sensación de incompetencia personal e irritabilidad. [Carrasco, 2010; Sánchez, 2012; Marrou, 2009; Deschamps, 2011]

2.2.3.4.Accidentalidad

En el trabajo se desarrollan tanto capacidades físicas, cognitivas y emotivas (Baeza, 2012), que contribuyen al progreso y organización de la vida social de la persona, como a alcanzar un estado de completo bienestar (Boada, 2012). Sin embargo, en los procesos productivos y de servicios, existe la presencia de factores en el medio ambiente, tales como ruido, calor, productos químicos, virus, bacterias, entre otros, los cuales tienen una incidencia en la capacidad de actuar sobre el ser humano, repercutiendo en su salud (Chinchilla, 2002, citado en Ibáñez, 2016).

El accidente se considera un fenómeno policausal, es decir, que tiene inmerso dentro de él varios factores como las condiciones materiales, el medio ambiente de trabajo, entorno físico, comportamiento humano y deficiencias en la organización. (Berruezo, 2002)

La definición de lo que es un accidente está íntimamente asociada a lo que se entiende por seguridad, y estos dos conceptos han ido cambiando con el tiempo (Botta, 2010)

Los accidentes laborales, entendidos como todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador un daño (enfermedades, patologías, lesiones) derivados del trabajo [Ley 1562, 2012 & Ley 31, 1995], son la causa más importante de afecciones en la salud de los trabajadores. En un año ocurren en el mundo más de 250 millones de accidentes de trabajo con baja de los cuales unos 300.000 son mortales. (Botta, 2010).

El principio de la prevención de accidentes señala que cada accidente tiene causas de origen, que se pueden evitar, a través de la identificación y control de lo que produce el evento indeseado. Estas causas de origen son de carácter humano y ambiental, la primera siendo

considerada como comportamiento inseguro o acción subestándar; definida como cualquier acción o falta de acción de la persona que trabaja, lo que puede llevar a la ocurrencia de un accidente; mientras que la ambiental, es denominada como condición insegura o condición subestándar, definida como cualquier condición del medio laboral que puede contribuir a la ocurrencia de un accidente (Sigweb, 2011, citado en Ibáñez, 2016).

Este principio de prevención está mediado por el SGSST, el cual debe identificar y analizar cuáles son los posibles factores de riesgo que pueden llevar a la generación de comportamientos inseguros y la materialización de accidentes, y posteriormente, actuar sobre ellos de manera preventiva y, al mismo tiempo, promoviendo la seguridad y bienestar del trabajador y la industria misma (Berruezo, 2002).

“A los accidentes de trabajo los podemos clasificar en dos grandes grupos, por un lado los accidentes de trabajo propiamente dichos y por otro lado el grupo de las enfermedades de trabajo, que no dejen de ser un accidente de trabajo pero con algunas características distintas” (Botta, 2010).

Una enfermedad profesional es considerada como tal, si está se encuentra en el listado de enfermedades profesional, el cual reconoce y establece los factores de riesgo y cuadros clínicos asociados a la misma Este listado es evaluado por el Poner ejecutivo, que debe seguir el procedimiento que dicta el artículo 40 de la ley 24.557 (ley 24.557, 1995, citada en Botta, 2010).

2.2.3.4.1. Pirámide de Bird

La pirámide desarrollada por Frank Bird, es un modelo que esquematiza la proporción existente entre los eventos que no producen una pérdida y los accidentes que repercuten en el bienestar del personal de la empresa. Es utilizada, generalmente, para explicar el valor que tiene

el indagar, examinar y evaluar la causalidad de los accidentes y sus repercusiones, y a su vez, la importancia de brindar alternativas y soluciones (Botta, 2010).

Según el estudio, por cada accidente con lesión incapacitante, con pérdida de más de tres días, se presentan 10 con lesiones menores, sin incapacidad, 30 accidentes con daños materiales a la propiedad y 600 cuasi-accidentes, que no producen lesiones ni daños. Debido a esto, la teoría de la causalidad se aplica a evitar los accidentes laborales con el fin de mantener una estabilidad económica en la empresa y obtener más ganancias, ya que, disminuyendo los accidentes, se regulan las pérdidas humanas o materiales (Botta, 2010).

Botta (2010) introduce un nuevo concepto 'Situaciones de Amenaza', dentro de la pirámide de Bird, la cual ubica en la parte inferior de la misma, debajo de los incidentes. Al agregar este escalón, la seguridad que era pasiva y reactiva, se convierte en una seguridad activa, la cual detecta las situaciones de peligro y actúa preventivamente sobre ella. Las situaciones de amenaza también son conocidas como condiciones inseguras o factores de riesgo.

3. Metodología

Con base en los objetivos y la herramienta a utilizar para llevar a cabo esta investigación, expuestos anteriormente, se puede afirmar que es un estudio con un enfoque cualitativo que, según Maxwell (2005), “el investigador cualitativo comienza con la recolección de algunos datos, los analiza, desarrolla una hipótesis sobre el tema [...] hasta lograr la saturación teórica de los conceptos (categorías), o hasta alcanzar una explicación completa del fenómeno” (citado en Jasen, 2012). Así mismo, este estudio es del tipo descriptivo, debido a que, se busca establecer la influencia que tienen los factores psicosociales en la generación de comportamientos inseguros y materialización de accidentes de trabajo en una industria de alimentos. Esta investigación se realizó con una metodología cuasiexperimental que, según Sampieri (2006), es aquella que manipula deliberadamente una variable independiente para observar su efecto y relación con una o más variables dependientes; en esta los sujetos no se asignan al azar, sino que los grupos son intencionados, es decir, que las personas son elegidas con base en las características pertinentes de la investigación. Así mismo, la investigación tiene un alcance de correlación, puesto que se desea conocer el grado de asociación que hay entre el estrés laboral y la accidentalidad en trabajadores de producción.

La población escogida son 56 trabajadores de producción en una industria de alimentos; para la muestra intencionada y probabilística, se escogieron 30 trabajadores en el turno de la mañana y 26 trabajadores en el turno de la tarde.

La técnica utilizada es el estudio de caso, entendido como una metodología rigurosa que permite estudiar un tema determinado, buscando dar respuesta al cómo y porqué de ciertos acontecimientos (Chetty, 1996, citado en Martínez, 2006) por medio del análisis profundo del mismo se pueda responder al planteamiento del problema, probar hipótesis y desarrollar alguna

teoría (Sampieri & et al, 2006). Del mismo modo, se pretende elaborar un cuestionario basado en el cuestionario Maslach, el Cuestionario para evaluar el estrés laboral: el modelo Demanda-Control (DC) de Karasek y Cuestionario para La Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo CoPsoQ istas21. Se abordaron tres escalas: estrés laboral, fatiga y rutina. Consta de 22 ítems, es de auto aplicación y tiene una duración entre 15-20 minutos, y los sujetos deben de contestar SI o NO, dependiendo de su propio criterio. (Anexo 1)

3.1.Consideraciones éticas

Para la realización de esta investigación es necesario tener en cuenta ciertas leyes como la Ley N°1581/2012 que se ocupa de la protección de datos personales y el derecho que tiene un individuo para autorizar la información personal que es almacenada en bases de datos o archivos, así como su posterior actualización y rectificación. De igual forma, resulta necesaria la utilización del consentimiento informado, donde se proporcionará información veraz y clara al individuo que accede voluntariamente a la participación de la investigación. Se le informa al sujeto los fines con los que se recolecta cierta información y el uso que se le dará a la misma, el objetivo y la metodología a emplear. También se le informa que es libre de retirarse y no continuar con su participación en la investigación en cualquier momento, respetando su autonomía. La información se comunica tanto verbalmente como de forma escrita, puesto que el papel desempeña un apoyo insustituible [Ley 3 de 2001, Ley 1581 de 2012]. Si bien el consentimiento informado es un requisito legal, es sobre todo una obligación moral antes que jurídica [Lorda 1996; Mendoza-Romo, 2002].

4. Resultados

4.1. Análisis Global

De los encuestados el 93% de ellos dieron respuestas a todo el cuestionario, el 7% restante no diligenciaron todas las preguntas, es decir, que de 56 cuestionarios aplicados, 4 de ellos fueron anulados, contando con un total de 52 cuestionarios válidos para esta investigación.

Como se muestra en la Tabla 1, en el cuestionario se abordaron tres factores psicosociales: el estrés laboral, la fatiga y la monotonía. Para la fatiga se destinaron 8 preguntas, las cuales representan un 36% de las mismas. Un 50% de los reactivos están dirigidos a la evaluación del estrés laboral que equivalen a 11 preguntas, y sólo un 14% al factor psicosocial de la monotonía, es decir, 3 preguntas. Se priorizaron los dos primeros factores debido a las condiciones que se evidenciaron en los trabajadores de la empresa en la que se realizó la investigación.

Factor Psicosocial	Porcentaje de Reactivos
Monotonía	14%
Fatiga	36%
Estrés Laboral	50%

Tabla 1. Porcentaje de los factores psicosociales.

Para el indicador de monotonía se obtuvieron las siguientes respuestas:

N° Reactivo	% SI	%NO
9	12,5	87,5
13	23,1	76,9
17	51,9	48,1

Tabla 2. Porcentaje de respuestas del indicador de monotonía.

Del total de los encuestados un 12,5% respondieron *sí* al reactivo 9 y, el 87,5% restante dieron como respuesta *no*. Para el reactivo número 13 el 76,9% marcaron como respuesta un *no*,

mientras que un 23,1% marcaron *sí*. Si bien la pregunta 17 tiene un porcentaje donde el 51,9% responde con un *sí*, es decir, que consideran que de alguna u otra manera puede ser un factor influyente, puede estar refiriéndose a los otros factores, ya que, esta es la única pregunta que abarca los tres indicadores. Además, de hacer una comparación entre las respuestas de las anteriores preguntas y siguiendo su misma línea, se hipotetiza que la monotonía no es considerada como un factor que influya en la productividad y en la calidad de vida del trabajador.

En el indicador de fatiga los trabajadores contestaron lo siguiente:

N° Reactivo	% SI	% NO
1	26,9	73,1
2	21,2	78,8
4	36,5	63,5
5	63,8	36,2
6	65,4	34,6
11	57,7	42,3
14	21,2	78,8
18	42,2	57,7

Tabla 3. Porcentaje de respuestas del indicador de fatiga.

La tabla 3 señala que el 26,9% *sí* consideran que sentirse fatigado se refleja en la forma en la que trabaja, mientras un 73,1% no. El 78,8% dieron como respuesta *no* al reactivo 2, el 21,9% *sí* piensa que cuando han tenido algún incidente o accidente es porque se hallan sentidos cansados. Para el reactivo 4 el 36,5% considera que tener un turno nocturno les genera más fatiga, mientras que un 63,5% no. Así mismo, el 78,8% no considera que por trabajar demasiado sienta que cometerá errores, aunque el 21,2% si lo piensa. Estos porcentajes dan la suposición de que este factor psicosocial no representa una influencia significativa dentro de la generación de comportamientos inadecuados y en la materialización de accidentes, sin embargo, las respuestas dadas en los reactivos 5, 6 y 11, incitan a suponer que para algunos trabajadores, *sí* representan una posible influencia en su desarrollo dentro del contexto laboral, ya que, un 63,8% considera

que por el cansancio en ocasiones puede llegar a omitir los riesgos a los que se expone. Un 65,4% dice que se sienten fatigados por trabajar todo el día y, un 57,7% se preocupa que por estar cansado pueda tener un accidente.

El último indicador con el mayor número de ítems es el estrés laboral y se obtuvo lo siguiente:

N° Reactivo	%SI	%NO
3	80,8	19,2
7	96,2	3,8
8	61,5	38,5
10	83,0	17,0
12	40,4	59,6
15	15,4	84,6
16	28,8	71,2
19	82,7	17,3
20	76,9	23,1
21	19,2	80,8
22	63,5	36,5

Tabla 4. Porcentaje de respuestas del indicador de estrés laboral.

La tabla anterior (tabla 4) expone que el 80,8% creen que los accidentes de trabajo se pueden presentar cuando una persona se siente estresada, un 96,2% piensan que las presiones laborales pueden presentarse un accidente y un 61,5% consideran que su rendimiento se ve afectado y cometen más errores cuando se sienten “quemados”. En esta misma línea, el 83% opinan que cometen menos errores cuando se sienten relajadas que cuando trabajan bajo presión e igualmente el 63,5% asumen que tienden a cometer errores cuando se sienten bajo presión. Finalmente, un 76,9% sostiene que un comportamiento inseguro o incidente puede ser producto de situaciones estresantes o fatiga y un 82,7% consideran que a mayor estrés más accidentes se presentan.

4.2. Análisis por objetivos.

4.2.1. Revisión de bibliografía

Con respecto a los documentos y la información recogida y adjuntando los resultados se encontró que las personas que se sienten cansadas, fatigadas, agotadas y/o estresadas tienden a tener más incidentes que las personas que se encuentren descansadas y relajadas. Además, que los trabajadores que se sienten presionados tienden a cometer más errores llegando a producirse alteraciones tanto a nivel del trabajador como lesiones, enfermedades o daños en la salud como a nivel de la organización como daños en la maquinaria, disminución en la productividad.

4.2.2. Identificación de factores psicosociales en la generación de incidentes y materialización de accidentes

La siguiente tabla muestra los resultados globales que arrojó el cuestionario aplicado.

Factor Psicosocial	Porcentaje de Reactivos
Monotonía	14%
Fatiga	36%
Estrés Laboral	50%

Tabla 1. Porcentaje de los factores psicosociales.

De esta manera, se pudo identificar que el indicador de estrés laboral es considerado, por el 50% de los encuestados, como el principal factor psicosocial que influencia en la generación de conductas inadecuadas y en la materialización de accidentes. Así mismo, se identificó que un 36% de los participantes estimaron que la fatiga puede llegar a afectar la manera de actuar de los trabajadores, llegando a que actúen de manera impertinente, a cometer incidentes y en casos más severos accidentes laborales.

Es debido aclarar que, además de los factores psicosociales aquí nombrados, existen otros múltiples factores psicosociales tanto intralaborales como extralaborales que no fueron abordados, no porque no fueran importantes, sino porque no formaban parte del objetivo de esta investigación.

4.2.3. Estrategias de intervención

Según la tabla 1, presentada en el apartado anterior, pone en evidencia la importancia de plantear e implementar estrategias para el manejo de los factores psicosociales, teniendo como prioridad el estrés laboral, lo cual no implica dejar o restar importancia la influencia que ejercen los demás indicadores evaluados.

Existen leyes y estamentos que obligan a las organizaciones a garantizar la seguridad y sanidad de los trabajadores en su ambiente laboral. El no cumplir con las normas establecidas, no sólo generarán afectaciones en la salud y una productividad deficiente, sino también implicaciones legales. Por lo tanto, debe ser imprescindible vigilar y regular los niveles de estrés del personal y consolidar estrategias y medidas proactivas para el mejoramiento de la calidad de vida de todos en la organización

De esta manera, se propone realizar dentro de la organización una semana de promoción de la salud y manejo responsable del estrés.

Primer día: Capacitación en primeros auxilios orientados a la comprensión de los problemas de salud mental, especialmente, sobre lo desfavorable y favorable del estrés, así mismo, la manera de cómo detectarlo. Finalizando se abre la posibilidad de realizar un conversatorio y debate sobre lo presentado.

Segundo día: Los empleados se reúnen en grupos y ponen en práctica lo aprendido en el día anterior, se les pide realizar una representación (teatral, escrita,

dibujo, etc.) donde esto se pueda evidenciar y socializar entre todos los puntos buenos y las oportunidades a mejorar.

Tercer día: Reunir a los empleados en mesa redonda para discutir y dialogar las situaciones de estrés que los trabajadores pueden identificar en su entorno laboral.

Cuarto día: Organizados en diferentes grupos deben plantear alternativas y soluciones a las problemáticas que se discutieron el día anterior.

Quinto día: Realizar un encuentro de encuadre y cierre sobre toda la jornada desarrollada.

5. Discusión de resultados

Uno de los propósitos de la presente investigación fue el de establecer la influencia que tienen los factores psicosociales en la generación de comportamientos inseguros y materialización de accidentes de trabajo en una industria de alimentos, es así que, dentro de los resultados se encontró que sólo un 14% de los encuestados consideró a la monotonía como un agente que puede deteriorar la salud y el desempeño laboral. Por otro lado, el 36% de los evaluados opinaron que el indicador de fatiga puede llegar a afectar el actuar de los empleados y causar posibles daños en el bienestar de ellos. Por último, un porcentaje del 50% estimó que el estrés laboral es un factor psicosocial o fuente de riesgo, puesto que, sus consecuencias perjudican la integridad de los empleados.

En esta misma línea, contrastando con las investigaciones de Flórez (2014); Arenas (2013) & Sánchez (2009), se evidencia que en estos estudios y en el presente existe un punto en congruencia y, es el hecho de que los trabajadores se sienten estresados y presionados, y al mismo tiempo, varios empleados sienten malestar ante aquellos estresores que no puede manejar. Como se observa en los resultados obtenidos (ver tabla 4) un 61,5% consideran que su rendimiento se ve afectado y cometen más errores cuando se sienten “quemados”, el 83% opinan que cometen menos errores cuando se sienten relajadas que cuando trabajan bajo presión e igualmente el 63,5% asumen que tienden a cometer errores cuando se sienten bajo presión, esto da cuenta, que las personas al sentirse presionadas y con altas cargas laborales desarrollan tensiones y aparece el estrés. Cuando el estrés es continuo, repetitivo y no se ajusta a las capacidades de cada sujeto se desencadena problemas en el comportamiento de los trabajadores y alteraciones en la misma empresa.

En otras palabras, el estrés laboral tiene efectos negativos sobre el trabajador y la pertinente empresa, que van desde problemas psicosomáticos como ansiedad, depresión, cambios en el estado

de ánimo, modificación en la dieta alimentaria y en el ritmo circadiano, conductas compensatorias como el consumo de drogas, cafeína, cigarros o alcohol, hasta la disminución en el desempeño y la productividad, el aumento del ausentismo y las rotaciones, pérdida de materiales, un aumento en los costos para las organizaciones a mayores índices de accidentes en el trabajo, etc.

Los accidentes laborales representan una de las causas más importante que afectan y repercuten en la salud y calidad de vida de los trabajadores. En un año ocurren alrededor de 250 millones de accidentes de trabajo con baja, de los cuales unos 300.000 llegan a ser mortales. (Botta, 2010). Estadísticamente, por cada accidente con lesión incapacitante, con pérdida de más de tres días, se presentan 10 con lesiones menores, sin incapacidad, 30 accidentes con daños materiales a la propiedad y 600 cuasi-accidentes, que no producen lesiones ni daños (Botta, 2010).

Sin embargo, estas cifras tan alarmantes pueden ser reducidas a través de la implementación de un proceso lógico donde se determina y analiza los riesgos que pueden afectar la seguridad y el bienestar del trabajador, y seguir acciones de mejora y control sobre ellos, llegando a prevenir las lesiones, accidentes y enfermedades generadas desde las condiciones de trabajo y protegiendo la salud de los empleados. La prevención está mediado por el SGSST, el cual debe determinar y analizar cuáles son los posibles factores de riesgo que pueden llevar a la generación de comportamientos inseguros y la materialización de accidentes, y posteriormente, actuar sobre ellos de manera preventiva y, al mismo tiempo, promoviendo la seguridad y bienestar del trabajador y la industria misma (Berruezo, 2002).

6. Conclusiones

Según los resultados recogidos en la presente investigación, se pudo determinar los factores psicosociales que pueden influenciar en la materialización de accidentes y en la generación de comportamientos inseguros en los trabajadores dentro de una empresa de alimentos.

Se obtuvo que el factor de la monotonía laboral no era considerado un factor psicosocial que pudiera influenciar en las conductas inadecuadas y en la generación de accidentes. Por otro lado, la fatiga fue considerada por un 36% de los participantes como un factor que posiblemente influya en la producción de incidentes y accidentes. No obstante, la mayoría de los trabajadores consideró que las tensiones y presiones son una fuente importante en la generación de errores, incidentes y accidentes en el trabajo.

En este sentido se identificó que el mayor factor psicosocial que influye en la generación de comportamientos inseguros y en la materialización de accidentes laborales es el estrés en el trabajo.

El estrés laboral es uno de los responsables directos de las más comunes y mortales enfermedades que afectan al trabajador y la trabajadora de la actualidad.

El estrés es un desequilibrio entre las demandas del trabajo y la capacidad de respuesta del individuo, bajo unas condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias percibidas.

El impacto de situaciones de tensión sobre la salud física y mental del individuo son consecuencias negativas que van desde los efectos subjetivos como fluctuantes estados de ánimo, ansiedad, irritabilidad, agresión; consecuencias cognitivas que inciden en la incapacidad de decantar por una opción y concentrarse, hasta efectos conductuales y fisiológicos como el desarrollo de enfermedades y la materialización de accidentes, de este modo, se presentan otros

efectos negativos que afectan, tanto al empleador como a la misma organización, por poner un ejemplo el ausentismo laboral, el decaimiento de la productividad o la rotación del personal.

Si bien, el estrés laboral trae consecuencias que son perjudiciales sobre la calidad de vida y salud de cada individuo, y así mismo, en el crecimiento de la organización, ¿es posible implementar estrategias que ayuden a la reducción de los efectos negativos que desencadena el estrés laboral? Claro que es posible, aunque puede llegar a ser difícil plantear estrategias claras y constantes, y que aborden tanto, el nivel individual como el nivel organizacional, para las organizaciones que aún no asumen como parte importante la salud mental de sus trabajadores.

Sumado a lo anterior, hay que tener en cuenta que sentir estrés es inevitable en tanto es un esfuerzo de adaptación ante diferentes estímulos que se asumen como estresores, es decir, que cada cambio percibido por un individuo, sea positivo o negativo, produce estrés. Por lo tanto, no es quitar el estrés, sino evitar la perpetuación de este, en otras palabras, evitar que la situación de estrés sea prolongada, recurrente y se transforme en estrés intenso y crónico, que incapacite las capacidades de la persona.

Así la organización puede elaborar planes de formación para mejorar la comunicación, la participación, el trabajo en equipo y la cooperación, como también puede ofrecer capacitaciones sobre el autocuidado y el autoconocimiento, o un cualquier tema de interés, buscando que lo individuos aprendan y emitan respuestas más adaptativas ante posibles situaciones estresantes dentro del ámbito laboral. Además, es recomendable brindar espacios de entretenimiento y goce donde las personas puedan tomar un descanso y reponer sus energías.

Finalmente, es importante dejar que los trabajadores aporten ideas a las decisiones y acciones que afecten a su trabajo, puesto que, nadie más que ellos que son los que experimentan

las exigencias del trabajo, los turnos rotativos, las condiciones laborales y demás situaciones laborales.

7. Recomendaciones

Las estrategias van dirigidas a la disminución de las consecuencias derivadas de la percepción del estrés y no a la eliminación de este.

Como el origen del estrés laboral puede ser múltiple, también las medidas preventivas para reducir el estrés laboral pueden ser múltiples, por tanto, se deberá intervenir sobre el trabajador y la organización.

El primer paso para el desarrollo de las estrategias requiere que la organización esté dispuesta a reconocer y aceptar la importancia que tiene el tema de la salud mental de sus trabajadores, y asumir el compromiso de promoverla.

Una vez ello, el responsable de la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, trabajando de forma interdisciplinaria con el psicólogo de la organización, podrá evaluar los estresores psicosociales, asesorar sobre la mejor manera de disminuirlos e implementar políticas congruentes que respondan a las necesidades tanto de los trabajadores como de la misma empresa. Así mismo, proponer sistemas de promoción y programas de prevención.

Con base a lo mencionado, se ofrecen las siguientes recomendaciones [Chávez, 2016; OIT, 2013]:

- Proporcionar Capacitación en primeros auxilios orientados a la comprensión de los problemas de salud mental, especialmente, sobre lo desfavorable y favorable del estrés, así mismo, la manera de como detectarlo.
- Definir las tareas claramente aumentan el nivel de producción y el desempeño del empleado, y optimiza el orden al interior de los grupos de trabajo. Igualmente, el clarificar las labores de cada empleado, reduce el riesgo de ausentismo.

- Incentivar a los trabajadores a brindar aportes y cooperar en la toma de decisiones sobre las situaciones y proyectos de la empresa, puede aumentar la confianza en ellos y disminuir los niveles de estrés.
- La asignación de cargas laborales justas a los empleados al interior del equipo a puede mejorar el rendimiento y reducir las tensiones en los mismos.
- Las costosas consecuencias generadas por una emergencia, se pueden prevenir con el diseño de un plan de contingencia bien escrito.
- Crear un conjunto de instrucciones fáciles de comprender y preparadas con antelación hace que, gran parte de los empleados este en la capacidad de prepararse para emergencias e imprevistos.
- Incluir en los horarios laborales espacios y tiempos de descanso para regular la presión y la carga en los trabajadores.
- Es recomendable hacer una distinción de los empleados más destacados en eventos de la organización.

Referencias

- Arenas Ortiz, F. & Andrade Jaramillo, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. *Pensamiento Psicológico*, 11(1), 99-113.
- Berruezo, N. (05 de Diciembre de 2002). Fundació per a la motivació dels recursos humans. Obtenido de Fundació per a la motivació dels recursos humans: <https://factorhumana.org/es/actualitat/noticias/6696-Causalidad%20de%20los%20accidentes%20de%20trabajo>
- Botta, N. (2010). Los accidentes de trabajo. *Red Proteger*, 1(), 1-61.
- Carrasco, A., De la Corte, C. & León, J. (2010). Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. *Revista Digital de Prevención* (1), 1-22.
- Charria, V., Sarsosa, K. & Arenas, F. (2011). Occupational psychosocial risk factors: methods and assessment tools. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*, 29(4), 380-391.
- Chávez, L. (2016). El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de gestión comercial de Electrosur S.A. en el periodo 2015 (Trabajo de Grado de pregrado). Universidad Privada de Tacna, Perú.
- Chávez, O. (2013). La jornada laboral y la fatiga como causa de los accidentes de trabajo. *Revista Jurídica "Docentia et Investigatio"*, 15(2), 87-92.
- Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. (2006). Guía sobre el Estrés Ocupacional. Recuperado de: http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader_guias/2006_Guia_Es tres_Laboral.pdf.

- Decreto N°1295: Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Diario Oficial No. 41.405, Santa fe, Bogotá, 24 de junio de 1994.
- Decreto N°1377: Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012. MINTIC, Bogotá, 27 de junio de 2013.
- Decreto N°2566: Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales. Diario Oficial 47.404, Bogotá, 8 de julio de 2009.
- Deschamps Perdomo, A., Olivares Román, S., De la Rosa Zabala, K. & Asunsolo del Barco, A. (2011). Influence of shift work and night shifts in the onset of the Burnout Syndrome in doctors and nurses. *Medicina y Seguridad en el trabajo*, 57(224), 224-241.
- Domínguez, J. (2010). Estrés laboral por acoso moral en el trabajo y síndrome de Burn-out, y su relación con el autoconcepto, la adaptación de conducta y la personalidad, en trabajadores de atención a la salud (Trabajo de Grado de pregrado). Universidad de Granada, Ceuta.
- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: El estrés y a calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84.
- Feo Ardila, J. (2007). Influencia del trabajo por turnos en la salud y la vida cotidiana (Trabajo de Grado de pregrado). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.
- Fernández, B., Montes, J. & Vázquez, C. (2006). Antecedents of employee behaviour with regards occupational hazards: A model of positive safety culture. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(3), 207-234.
- Flórez, C. (2014). Estrés laboral en empresas de producción (Trabajo de Grado de Maestría). Universidad de Manizales, Manizales.
- Grupo de Gestión Humana. (2017). Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo. *Espacio Virtual de Asesoría de la Función Pública -EVA-*, Bogotá, 1-35.

- Ibáñez Díaz, J. (2016). Influencia de fatiga laboral, riesgos psicosociales y conflicto trabajo-familia en la accidentalidad de trabajadores forestales. (Trabajo de Grado de pregrado). Universidad de Concepción, Chile.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2007). VI Encuesta nacional de condiciones de trabajo. Madrid.
- Ley N°1562: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Diario Oficial No.48488, Bogotá, 11 de julio de 2012.
- Ley N°1581: Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales. Diario Oficial 48587, Bogotá, 18 de octubre de 2012.
- Ley N°24 27. BOE n° 310, Madrid, España, 27 de diciembre de 2013.
- Ley N°3: Reguladora del consentimiento informado y de la historia clínica de los pacientes. BOE núm. 158, Santiago de Compostela, España, 3 de julio de 2001.
- Ley N°31: Prevención de Riesgos Laborales. BOE n° 269 10-11, Madrid, España, 10 de noviembre de 1995.
- Ley N°776: Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Diario Oficial No. 45.037, Bogotá, 17 de diciembre de 2002.
- Lorda, P., Barrio, I. & Concheiro, L. (1996). Legislación de los formularios escritos de consentimiento informado. *Med Clin*, 104(14), 524-529.
- Manami, A., Obando, R., Uribe, A. & Vivanco Tello, M. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. *Rev. Per Obst Enf*, 3(1), 50-57.

- Marrau, M. (2009). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), en el marco contextualizador del estrés laboral. *Fundamentos en Humanidades*, 10(1), 167-177.
- Mendoza-Romo, M., Nava-Zárate, N. & Escalante-Pulido, J. (2003). Aspectos éticos y legales del consentimiento informado en la práctica e investigación médica. *Gac Med Mex*, 139(2), 184-187.
- Ministerio del Trabajo. (2014). Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés (versión actualizada). MINTRABAJO, 1-56.
- OIT. (2013). La Prevención del estrés en el trabajo, puntos de control: Las mejoras prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1-141.
- Paredes, L. (2016). Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cía. Ltda. (Trabajo de Grado de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Posada Pérez, E. (2011). La relación trabajo-estrés laboral en los colombianos. *Rev. CES Salud Pública*, 2(1), 66-73.
- Resolución N°2646: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Ministerio de Protección Social, Bogotá, 17 de julio de 2008
- Rivero, E. & Sopilka, D. (2014). Audit program addressed to human resource assessment system of health and safety in food marketing companies (Case Mercabar). *TEACS*, 6(14), 58-70.

Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación (Cuarta ed.). México D.F: MC Graw Hill.

Sánchez, D. (2012). Burnout y prevención de riesgos laborales, seguridad y salud. Educación i Cultura, 23, 133-153.

Anexos

Anexo 1

CUESTIONARIO

Fecha: _____

Turno laboral: Mañana___ Tarde___ Noche___

Edad: _____

Escolaridad: _____

A continuación encontrará una serie de frases que describen tus pensamientos, actitudes y emociones frente a diferentes situaciones. Tu tarea consiste en colocar una X, dependiendo si tu respuesta es NO o SI. Debes leerlas detenidamente y ser lo más sincero posible con tus respuestas.

1. Cuando me siento emocionalmente agotado por mi trabajo, fatigado o aburrido, se ve reflejado en la forma en que trabajo.

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

2. Cuando he tenido un accidente o incidente de trabajo, generalmente, es porque me siento cansado fatigado.

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

3. Crees que los accidentes de trabajo se pueden presentar cuando una persona se siente estresada.

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

4. Siento mayor fatiga cuando tengo un turno nocturno.

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

5. Considera que por el cansancio en ocasiones omite los riesgos a los que está expuesto

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

6. Trabajar todo el día me hace sentir fatiga.

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

7. Por presiones laborales puede presentarse un accidente.

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

8. Cuando me siento "quemado" por mi trabajo, mi rendimiento se ve afectado y cometo más errores

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

9. Al ser mi trabajo monótono tomo una actitud que termina perjudicando a la empresa

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

10. Cuando me siento calmado y relajado cometo menos errores que cuando estoy trabajando bajo presión o cansado.

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

11. Me preocupa que pueda tener un accidente por estar cansado.

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

12. Cuando se genera un accidente, las personas están trabajando bajo tensiones.

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

13. Si mi trabajo es aburrido es más propenso que tenga una conducta inapropiada, que atente contra mi salud.

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

14. Cuando trabajo demasiado, siento que cometeré algún error.

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

15. Realmente mi trabajo me somete a muchas tensiones, que afectan la forma en la que actúo.

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

16. Trabajar directamente con maquinaria me produce estrés.

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

17. los accidentes son productos del cansancio, aburrimiento o altas presiones.

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

18. Cuando me siento estimulado, no se presentan incidentes.

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

19. A mayor estrés, más accidentes.

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

20. Un comportamiento inseguro o incidente puede ser producto de fatiga y situaciones tensionantes.

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

21. En mi trabajo he tenido comportamientos que atentan contra mi seguridad, debido a situaciones estresantes.

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

22. Cuando me siento bajo presión tiendo a cometer errores

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

Anexo 2

CUESTIONARIO

Fecha: 29/09/2019

Turno laboral: Mañana ___ Tarde X Noche ___

Edad: 21 Escolaridad: Bachiller

A continuación, encontrará una serie de frases que describen tus pensamientos, actitudes y emociones frente a diferentes situaciones. Tu tarea consiste en colocar una X, dependiendo si tu respuesta es NO o SI. Debes leerlas detenidamente y ser lo más sincero posible con tus respuestas.

1. Cuando me siento emocionalmente agotado por mi trabajo, fatigado o aburrido, se ve reflejado en la forma en que trabajo.

Sí	No
	<u>X</u>

2. Cuando he tenido un accidente o incidente de trabajo, generalmente, es porque me siento cansado fatigado.

Sí	No
	<u>X</u>

3. Crees que los accidentes de trabajo se pueden presentar cuando una persona se siente estresada.

Sí	No
<u>X</u>	

4. Siento mayor fatiga cuando tengo un turno nocturno.

Sí	No
	<input checked="" type="checkbox"/>

5. Considera que por el cansancio en ocasiones omite los riesgos a los que está expuesto

Sí	No
<input checked="" type="checkbox"/>	

6. Trabajar todo el día me hace sentir fatiga.

Sí	No
<input checked="" type="checkbox"/>	

7. Por presiones laborales puede presentarse un accidente.

Sí	No
<input checked="" type="checkbox"/>	

8. Cuando me siento "quemado" por mi trabajo, mi rendimiento se ve afectado y cometo más errores

Sí	No
<input checked="" type="checkbox"/>	

9. Al ser mi trabajo monótono tomo una actitud que termina perjudicando a la empresa

Sí	No
	<input checked="" type="checkbox"/>

10. Cuando me siento calmado y relajado cometo menos errores que cuando estoy trabajando bajo presión o cansado.

Sí	No
<input checked="" type="checkbox"/>	

11. Me preocupa que pueda tener un accidente por estar cansado.

Sí	No
<input checked="" type="checkbox"/>	

12. Cuando se genera un accidente, las personas están trabajando bajo tensiones.

Sí	No
<input checked="" type="checkbox"/>	

13. Si mi trabajo es aburrido es más propenso que

Sí	No
	<input checked="" type="checkbox"/>

tenga una conducta inapropiada, que atente contra mi salud.

14. Cuando trabajo demasiado, siento que cometeré algún error.

Sí	No
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Realmente mi trabajo me somete a muchas tensiones, que afectan la forma en la que actúo.

Sí	No
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

16. Trabajar directamente con maquinaria me produce estrés.

Sí	No
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

17. los accidentes son productos del cansancio, aburrimiento o altas presiones.

Sí	No
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Cuando me siento estimulado, no se presentan incidentes.

Sí	No
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. A mayor estrés, más accidentes.

Sí	No
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Un comportamiento inseguro o incidente puede ser producto de fatiga y situaciones tensionantes.

Sí	No
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. En mi trabajo he tenido comportamientos que atentan contra mi seguridad, debido a situaciones estresantes.

Sí	No
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

22. Cuando me siento bajo presión tiendo a cometer errores

Sí	No
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

CUESTIONARIOFecha: 29 marzo 2019Turno laboral: Mañana Tarde Noche Edad: 30 Escolaridad: Bachiller

A continuación, encontrará una serie de frases que describen tus pensamientos, actitudes y emociones frente a diferentes situaciones. Tu tarea consiste en colocar una X, dependiendo si tu respuesta es NO o SI. Debes leerlas detenidamente y ser lo más sincero posible con tus respuestas.

1. Cuando me siento emocionalmente agotado por mi trabajo, fatigado o aburrido, se ve reflejado en la forma en que trabajo.

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

2. Cuando he tenido un accidente o incidente de trabajo, generalmente, es porque me siento cansado fatigado.

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

3. Crees que los accidentes de trabajo se pueden presentar cuando una persona se siente estresada.

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

4. Siento mayor fatiga cuando tengo un turno nocturno.

Sí	No
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Considera que por el cansancio en ocasiones omite los riesgos a los que está expuesto

Sí	No
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

6. Trabajar todo el día me hace sentir fatiga.

Sí	No
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

7. Por presiones laborales puede presentarse un accidente.

Sí	No
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Cuando me siento "quemado" por mi trabajo, mi rendimiento se ve afectado y cometo más errores

Sí	No
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

9. Al ser mi trabajo monótono tomo una actitud que termina perjudicando a la empresa.

Sí	No
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

10. Cuando me siento calmado y relajado cometo menos errores que cuando estoy trabajando bajo presión o cansado.

Sí	No
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Me preocupa que pueda tener un accidente por estar cansado.

Sí	No
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Cuando se genera un accidente, las personas están trabajando bajo tensiones.

Sí	No
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

13. Si mi trabajo es aburrido es más propenso que

Sí	No
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

tenga una conducta inapropiada, que atente contra mi salud.

14. Cuando trabajo demasiado, siento que cometeré algún error.

Sí	No
	<input checked="" type="checkbox"/>

15. Realmente mi trabajo me somete a muchas tensiones, que afectan la forma en la que actúo.

Sí	No
	<input checked="" type="checkbox"/>

16. Trabajar directamente con maquinaria me produce estrés.

Sí	No
	<input checked="" type="checkbox"/>

17. los accidentes son productos del cansancio, aburrimiento o altas presiones.

Sí	No
	<input checked="" type="checkbox"/>

18. Cuando me siento estimulado, no se presentan incidentes.

Sí	No
	<input checked="" type="checkbox"/>

19. A mayor estrés, más accidentes.

Sí	No
<input checked="" type="checkbox"/>	

20. Un comportamiento inseguro o incidente puede ser producto de fatiga y situaciones tensionantes.

Sí	No
<input checked="" type="checkbox"/>	

21. En mi trabajo he tenido comportamientos que atentan contra mi seguridad, debido a situaciones estresantes.

Sí	No
	<input checked="" type="checkbox"/>

22. Cuando me siento bajo presión tiendo a cometer errores

Sí	No
<input checked="" type="checkbox"/>	

Anexo 3

Se comparte soporte fotográfico donde se muestra las actividades del ser con psicólogo de la ARL, para valorar los temas comportamentales en la operación.

