

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

GRUPO DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA

DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

**PROPUESTA DE ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL
LABORAL EN LA EMPRESA MASST**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OPTAR AL TÍTULO DE PSICÓLOGO**

PRESENTA:

**ELISA SOFÍA VÉLEZ LÓPEZ (CÓDIGO: 1611980855)
WILLINGTON MATEO HENAO BENÍTEZ (CÓDIGO: 1611980225)**

ASESORES

**ANDRÉS RODRIGUEZ RUBIO, MAGISTER EN GESTIÓN Y DIRECCIÓN DE
PROYECTOS**

Julio de 2018

ÍNDICE GENERAL

Contenido

INTRODUCCIÓN	5
OBJETIVO GENERAL	10
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
REVISIÓN DE LITERATURA	11
ESTRATEGIA METODOLÓGICA.....	17
1. Enfoque metodológico.....	17
2. Diseño muestral y descripción de la población.....	18
3. La descripción de las variables y las relaciones a verificar.....	19
5. Los instrumentos.....	26
6. Mecanismos para dar validez y rigor a los instrumentos	35
7. Maneras y aplicativos para procesar la información	36
RESULTADOS.....	43
PLAN DE ACCIÓN PROPUESTO PARA LA INTERVENCIÓN DE LOS RIESGOS CRÍTICOS EN MATERIA INTRALABORAL Y EXTRALABORAL.	56
DISCUSIÓN	65
CONCLUSIONES.	68
ANEXOS	73
Anexo 1. Cuestionario de riesgo intralaboral forma A.....	73
Anexo 2. Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales	84
Anexo 3. Ficha de datos generales - información ocupacional de cada trabajador	87
Anexo 4. Puntajes brutos por dimensión intralaboral forma a	91
Anexo 5. Puntajes brutos por dominio intralaboral forma a	93
Anexo 6. Transformación de los puntajes brutos de las dimensiones intralaborales	94
Anexo 7. Transformación de los puntajes brutos de los dominios intralaborales	96
Anexo 8. Transformación del puntaje bruto total del cuestionario intralaboral.....	96
Anexo 9. Puntaje bruto por dimensión extralaboral	97
Anexo 10. Transformación de los puntajes brutos de las dimensiones extralaborales	98
Anexo 11. Transformación del puntaje bruto total del cuestionario extralaboral	99

Anexo 12. Puntaje bruto de ambos cuestionarios intralaboral + extralaboral.....	99
Anexo 13. Transformación del total de ambos cuestionarios	100
Anexo 14. Interpretación cualitativa detallada por empleado en relación con el riesgo intralaboral	100
Interpretación cualitativa detallada por empleado en relación con el riesgo extralaboral:	102
BIBLIOGRAFÍA	104
NOTAS	108

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Dominios y dimensiones extralaborales	20
Tabla 2. Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo.....	21
Tabla 3. Dimensiones extralaborales	25
Tabla 4. Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo.	26
Tabla 5. Número de ítems por dimensiones y dominios en las formas A y B.	27
Tabla 6. Calificación de las opciones de respuesta de los ítems del cuestionario intralaboral forma A. ..	28
Tabla 7. Ítems que integran cada dimensión del cuestionario de factores de riesgo psicosocial forma A.	29
Tabla 8. Dimensiones extralaborales que conforman el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral y número de ítems por dimensión	30
Tabla 9. Ítems que integran cada dimensión del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.	30
Tabla 10. Calificación de las opciones de respuesta de los ítems del cuestionario extralaboral.....	31
Tabla 11. Tabla de transformación para el puntaje total de ambos cuestionarios (Para esta evaluación aplica la forma A).	31
Tabla 12. Tabla de baremos para el puntaje total general de factores de riesgo psicosocial (Para esta evaluación aplica la forma A)	32
Tabla 13. Niveles de riesgo obtenidos de la aplicación de la batería.....	34
Tabla 14. Indicadores evaluados en la aplicación de las baterías.	35
Tabla 15. Tabla de transformación para puntajes brutos de dimensiones del cuestionario intralaboral forma A.	37
Tabla 16. Tabla de transformación para puntajes brutos y para el total del cuestionario extralaboral.	38
Tabla 17. Tabla de baremos para las dimensiones del cuestionario intralaboral forma A.....	38
Tabla 18. Tabla de baremos para las dimensiones y para la puntuación total del cuestionario extralaboral.	39
Tabla 19. Factores de transformación de los dominios forma A.	39
Tabla 20. Tabla de baremos para los dominios del cuestionario intralaboral.	40
Tabla 21. Factores de transformación para el puntaje bruto total del cuestionario intralaboral forma A. .	41
Tabla 22. Tabla de baremos para el total del cuestionario intralaboral.....	41
Tabla 23. Representación porcentual de las variables relacionadas con el perfil sociodemográfico de la empresa MASST.	46
Tabla 24. Gráficos de los niveles obtenidos en cada dimensión intralaboral.....	47
Tabla 25. Porcentaje de empleados con riesgo significativo intralaboral, dimensiones afectadas e interpretación.	50
Tabla 26. Gráficos de los niveles obtenidos en cada dimensión extralaboral.	52
Tabla 27. Porcentaje de empleados con riesgo significativo extralaboral, dimensiones afectadas e interpretación.	54

RESUMEN

Este estudio tiene como objetivo proponer una estrategia de intervención para el riesgo psicosocial identificado en la empresa MASST S.A.S, acorde a los resultados que arroje la medición del nivel de este riesgo bajo la batería de riesgo psicosocial propuesta por el ministerio de trabajo en Colombia. Para ello la metodología abordada está apoyada desde una contemplación mixta y tipología explicativa, basada en una muestra compuesta por 12 trabajadores, 6 hombres y 6 mujeres, de los cuales 10 son asesores en riesgos laborales con nivel de estudio tecnológico y 2 son directivos con estudios profesionales, que se encuentran laborando bajo la modalidad de contratos fijos e indefinidos. Los resultados de la medición dan claridad de algunas alteraciones psicosociales de orden intralaboral para sus dominios de *liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo y recompensas*; y de orden extralaboral en sus dimensiones de *características de la vivienda y su entorno y desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda*. El diseño y propuesta de la estrategia de intervención más adecuada para la reducción de estos riesgos, va encaminada a que la empresa MASST S.A.S. reconozca sus falencias internas de organización, liderazgo, control y conozca de manera más extrínseca el desenvolvimiento de sus trabajadores, contribuyen a su vez al afianzamiento de algunos otros riesgos percibidos que no fueron tan significativos pero que con el tiempo podrían dilatar sus incidencias negativas.

PALABRAS CLAVE

Riesgo psicosocial, factor intralaboral, factor extralaboral, estrés, batería riesgo psicosocial.

INTRODUCCIÓN

La medición de las adecuadas condiciones de seguridad y salud en el trabajo para la calidad de vida laboral en los trabajadores de cualquier organización, conciernen una relevante importancia de apropiación debido a su estrecha relación con el progreso socioeconómico entre ambos protagonistas (empresa-trabajador), como un ciclo repetitivo de beneficio entre partes donde cada uno aporta el tiempo, los recursos y espacios apropiados para el desarrollo

institucional e individual. Partiendo de ello, las organizaciones por una parte deben asegurar las características necesarias de salubridad con estándares de calidad de vida plena durante la estadía laboral, permitiendo a su vez por otro lado que los trabajadores acojan la apropiación de sus roles, perciban el contexto laboral de manera positiva y aumenten la productividad.

Los riesgos psicosociales han estado latentes en los sitios de trabajo durante mucho tiempo atrás, sin embargo hoy por hoy su acogida prevalece con más notabilidad por cuestiones de normatividad indudablemente, pero también y más importante aún, por el bienestar y equilibrio biopsicosocial que las personas deben obtener en éste y otros contextos. Es desde allí que se vuelve necesario tomar vigilancia de las condiciones internas y externas a la empresa, e individuales del trabajador para prevenir y eliminar cualquier indicio de alteración física, psíquica y social, vertientes que de no ser acogidas repercutirán indudablemente de manera negativa en las empresas y directamente sobre sus empleados.

La salud laboral es un tema de preocupación en la actualidad y las naciones no son indiferentes a este flagelo, es por ello que la importancia de abordar dicha temática laboral radica desde los principios fundamentales del desarrollo social e individual del ser humano en materia de salud para su puesto de trabajo, al evidenciarse condiciones y ambientes laborales que en la mayoría de casos afectan la calidad de vida (Charria, Sarsosa, & Arenas 2011). En ese orden, Fernández (2013) sostiene que el trabajo es productivo para el empresario y satisfactorio para el empleado cuando debe:

Poseer significado para el trabajador. Trascendiendo las exigencias corporales, ser diverso, que permita retar su ingenio y su capacidad de proponer dando de esta manera solución a retos que le generen a la actividad algún nivel de independencia, compromiso e iniciativa. Otorgando importancia a la labor social de cada sujeto y de esta manera se presente una coexistencia armoniosa entre las dimensiones personal, laboral y social.

Este mismo autor afirma que adicional a que los individuos presentan características individuales que generan respuestas diferentes ante condiciones de trabajo similares, la psicología se enfoca en un conjunto de factores relativos a la organización, entre los que se destacan: Elementos del tiempo (horario y velocidad de la labor), elementos directamente relacionados con la labor y que determinan el rol del sujeto en la compañía: mecanización, relacionamiento, forma de liderazgo, posibilidades de ascensos, etc.

Salanova & Llorens (2009) piensan que la Seguridad y Salud en el Trabajo en función del riesgo psicosocial están en la posición de acatar tres condiciones necesarias: (i) dilatar su aplicación a la producción de hipótesis, herramientas de valoración y así mismo tácticas de información e intervención que trasciendan la dimensión del estrés (aspecto perjudicial) y aborden el perfeccionamiento del bienestar psicosocial (parte provechosa). (ii) fomentar planes mezclados fundamentados en el ser humano, comunidad laboral y la empresa en grupo y (iii) tomar acciones empresariales que faciliten la ejecución de proyectos que impliquen algo más que lo que se haya en los estilos actuales pasajeros y que mejor se articulen a la política y al mundo propio de la organización como beneficio legítimo de la misma.

Al mismo tiempo Marín & Piñeros (2017) indican que es fundamental que los procesos administrativos y los de Seguridad y Salud en el Trabajo, procuren de forma inagotable por lugares exentos de maltrato y que fomenten e impulsen la adquisición de competencias para la resolución de conflictos y donde se active de forma permanente el Comité de Convivencia Laboral como un organismo de mediación que propicie el mejoramiento de los ambientes laborales. Así mismo las organizaciones y sus empleados deben ayudar en sus labores con los programas de promoción y prevención orientados al buen trato laboral.

Por lo mencionado anteriormente es fundamental que no solo se evalúe el riesgo psicosocial sino que además se generen estrategias oportunas y acordes a la realidad organizacional reflejada en los resultados de la evaluación. Retomando a Salanova & Llorens (2009) en suma la psicología de la Seguridad y Salud en el Trabajo requiere enfocarse de una manera más positiva e integral donde se logre comprenderla y la impulsen en toda su amplitud y esta visión integral requiere considerar aspectos negativos (Como el burnout y acoso laboral) y condiciones positivas como la felicidad, en este sentido un empleado saludable es aquel que adicional a que no se encuentra enfermo, progresa profesionalmente e individualmente, funciona adecuadamente, se encuentra motivado y satisfecho en sus labores, comprometido y acondicionado a su ambiente intra y extralaboral.

En Colombia por normatividad las organizaciones deben de contar con un sistema de gestión en seguridad en salud en el trabajo, que mitigue y controle los riesgos a los que están

expuestos los colaboradores. Adicionalmente y en concordancia con el producto resultante de la aplicación de la primera y segunda encuesta Nacional de condiciones de salud y Trabajo donde se vio reflejado el riesgo psicosocial como uno de los más relevantes y por lo cual se establecieron normas para su evaluación e intervención como lo es la resolución 2646 de 2008, se encuentra necesario la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en las organizaciones, es por esto que se ha elegido la población colaboradora de empresa MASST S.A.S. fundamentalmente porque esta compañía como organización dedicada a la consultoría de riesgos laborales no se ve desligada a este contexto de orden nacional y mundial. En los últimos semestres los colaboradores han estado expuestos a puestos de trabajo monótonos, ritmos de trabajos altos, trabajos nocturnos y conflictos interpersonales. Dichos factores laborales rebelan la presencia inminente del riesgo psicosocial, por lo cual se hace preciso de una intervención que mitigue el menoscabo de la salud psíquica y física de los colaboradores.

Bajo la anterior premisa y en cumplimiento a la legislación vigente colombiana, se utilizará para la identificación, evaluación, análisis e intervención del riesgo psicosocial de la empresa MASST S.A.S, las Baterías de Riesgo Psicosocial dispuestas por La Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana, a fin de vislumbrar los aspectos críticos y proceder con la propuesta de intervención pertinente en la mitigación y eliminación de los riesgos latentes encontrados.

Planteamiento del Problema.

El riesgo psicosocial laboral es una realidad que nos acompaña desde tiempos remotos, siendo en la actualidad una temática de gran importancia para las organizaciones debido al reconocimiento de su impacto clave en los clientes y procesos internos en pro de un crecimiento colectivo, es desde aquí donde gran parte del enfoque que deben tener las organizaciones para la calidad de sus servicios y satisfacción de clientes externos, corresponde en asegurar la calidad de sus servicios para el cliente interno en primera medida. Antunes et al. (Como se citó en Pinzón, Rodríguez & Blanch, 2011) refieren que los cambios dados a causa de la globalización y la evolución tecnológica, han hecho latente las modificaciones de las condiciones laborales en las cuales, ya no es solo cuestión de un esfuerzo o implicación meramente física, sino también elementos intelectuales que acarrearán energía mental-psíquica en el desarrollo de las funciones y

para el intercambio social entre individuos. Es básicamente allí donde nacen todos aquellos factores psicosociales y donde dichos factores tienen la probabilidad de crear un deterioro en la salud del individuo convirtiéndose en un riesgo latente para la calidad de vida laboral y personal, ya que según estos mismos autores, influyen aspectos objetivos como (la seguridad, higiene, salario, etc.) y aspectos subjetivos como (la forma en la que el trabajador vive y como éste mismo percibe el ambiente de trabajo) (Pinzón, Rodríguez & Blanch, 2011).

El Ministerio de la Protección Social (Como se citó en Pinzón, Rodríguez & Blanch, 2011), define los riesgos psicosociales desde tres esferas de interacción dinámica: aspectos intralaborales, extralaborales y propios de las características del trabajador. Cada uno de estos tres aspectos puede influir en el desempeño de trabajadores y la salud de los mismos por causa de las percepciones y experiencias que éstos tienen en el entorno laboral y fuera de él, por lo cual abordaremos más adelante los componentes de cada esfera mencionada al inicio del párrafo. Estos factores de acuerdo a las condiciones de intensidad y el tiempo de exposición, contraen manifestaciones de estrés, inestabilidad de tipo emocional, cognitivo, comportamental y lógicamente fisiológico, desmejorando cada uno de los roles en los que el trabajador-sujeto participa activamente sumergiéndose en algo parecido a un efecto boomerang, observando por un lado consecuencias para las empresas como el acrecentamiento de ausentismo laboral, rotación, desmotivación, accidentes de trabajo más frecuentes y un notable bajo desempeño laboral, y por otra vertiente el desmejore en el rol familiar ya sea como hijo, pareja, padre o madre, trayendo para el futuro un conflicto inter-rol que haga incompatible en el sujeto el desenvolvimiento en ambos contextos. Rentería, Fernández, Tenjo, Uribe & Villalobos (Citados por Charria, Sarsona & Arenas, 2011); (Ramírez y Testa, 2012). Desde el punto de vista fisiológico, se han identificado diversas patologías registradas en la tabla de enfermedades profesionales en nuestro país (Resolución 2566 de 2009), de las cuales se reconocen los estados de ansiedad y depresión, hipertensión arterial, infarto de miocardio y otras de orden cardiovascular, colon irritable, patologías gastrointestinales, etcétera (Charria, Sarsona & Arenas, 2011).

De lo anteriormente señalado cabe plantear una pregunta

¿Es necesario que en las empresas Colombianas evalúen el riesgo psicosocial y posterior al análisis de los resultados definan recomendaciones que contribuyan al mejoramiento de los aspectos críticos?

OBJETIVO GENERAL

Proponer una estrategia de intervención para el Riesgo Psicosocial en la empresa MASST acorde con los resultados que arroje la medición del nivel de este riesgo, dando así cumplimiento a la legislación Colombiana vigente en esta materia, contribuyendo al mejoramiento de las relaciones laborales, al aumento de la productividad en la empresa y evitando la aparición de patologías de origen laboral por estrés ocupacional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Medir el nivel de riesgo psicosocial en la empresa MASST S.A.S, a través de la aplicación del instrumento Baterías de Riesgo Psicosocial que el Ministerio de Trabajo propone para tal fin.
2. Analizar y documentar los resultados obtenidos en la aplicación de las baterías de riesgo psicosocial.
3. Dar a conocer las necesidades de la compañía en relación con el factor de riesgos psicosocial en sus dimensiones intralaboral y extralaboral que faciliten la toma de decisiones en materia de intervención del riesgo psicosocial laboral.
4. Diseñar una estrategia de intervención de los aspectos críticos encontrados en los resultados de la batería de riesgo psicosocial que le permita a la empresa ejecutar acciones encaminadas a la prevención y promoción del estrés en el trabajo y por consiguiente al incremento de la productividad empresarial.

REVISIÓN DE LITERATURA

El contexto laboral para cada ser humano que lo anida, se ha convertido en un segundo hogar -por llamarlo de alguna manera- a causa del constante desenvolvimiento que éste ocupa durante las jornadas establecidas y para la función contratada, por lo cual es natural deducir que parte de los riesgos existentes y a los que generalmente está expuesta una persona en diferentes entornos, también puedan ser encontrados en las instalaciones de una organización. Quizá mencionar la palabra riesgo, crea generalmente interpretaciones en las personas sobre perturbaciones físicas que limiten o disminuyan su capacidad de ejecución, pero realmente existen otros factores que pueden desequilibrar no solo la esfera física de todo individuo, sino también referentes sociales y mentales. La OMS (Organización Mundial de la Salud) (citado por Parra 2003), puntualiza precisamente que un completo estado de bienestar entre éstos tres aspectos corresponde a una definición integral de salud, a un todo armónico.

Partiendo de lo anterior y teniendo presente la relación del trabajo con la salud, es indispensable que los estados físicos, mentales y sociales de trabajadores en toda organización, contengan una estabilización integral durante su estadía en el ambiente de trabajo, mediante mecanismos que aseguren conceptos de bienestar para la totalidad de los sujetos. Parra (2003) menciona algunos de estos conceptos que permiten generar un equilibrio de salud laboral, dentro de los cuales estipula el salario, la función corpórea y psíquica, el relacionamiento con los demás, la ejecución de una labor que impacte y el desarrollo de productos y servicios indispensables para la comodidad de otras colectividades, en ese sentido, se considera que la buena estadía laboral no solo corresponde a una satisfacción económica, sino a demás aspectos que integran un bienestar biopsicosocial individual y colectivo.

De acuerdo con Fernández (2013), en relación con el Riesgo psicosocial laboral, entre el 2011 y el 2013 las empresas de todo el mundo incrementaron el nivel de estrés y más del 89% de los empleados no se sentían motivados.

El mismo autor indica igualmente que el estrés, el acoso o el malestar psíquico que padece la población trabajadora se derivan de una inadecuada organización del trabajo y no de

una adversidad individual, de una dificultad de personalidad o de un estado personal o familiar específico.

Para el caso Colombia, en los años 2007 y 2013 se ejecutó la primera y la segunda encuesta nacional de condiciones de trabajo realizadas por el ministerio de la protección social y el ministerio del trabajo respectivamente. La primera encuesta entregó como resultado que los factores de riesgo ergonómicos se ubicaron en el primer lugar, seguidos por los factores de riesgo psicosociales, estando presentes fundamentalmente en las actividades económicas de comercio, inmobiliarias, manufactura y transporte. Ministerio de la Protección Social (2007) Para la segunda encuesta se presenta una alerta importante en el caso del acoso laboral con 9.4% presentándose en todos los niveles (Jefe inmediato: 5%, Compañero de trabajo y subalternos: 4.4%). Ministerio de la Protección Social (2013).

De otro lado es primordial mencionar la legislación que normaliza la gestión de los riesgos psicosociales laborales en Colombia y que de acuerdo con López y Seco (2015) comienza a configurarse en el año 2005, donde el gobierno Colombiano presentaba una imagen muy desfavorable frente a la violación de derechos humanos y laborales y es por ello que el presidente Álvaro Uribe Vélez entregó al Congreso de la República el Proyecto de Ley de Acoso Laboral y en un tiempo veloz, en enero de 2006 se puso sobre la mesa la regulación de una condición que hasta esa fecha no había sido un problema social en la región. Siendo Colombia el primer país latinoamericano en obtener una legislación especial para el caso del acoso laboral.

La mencionada ley es la 1010 de 2006 la cual contiene disposiciones para la prevención, corrección, y sanción del acoso laboral.

Posteriormente como apoyo a la prevención y corrección del acoso laboral surge la resolución 2646 de 2008 cuyo fin consiste en determinar las causas del riesgo psicosocial y los fundamentos del estrés en el trabajo.

En esta resolución están identificados de forma puntual los Factores Psicosociales que se han de considerar para la identificación, evaluación y prevención del Riesgo Psicosocial en las empresas y derivado de esto se han constituido un grupo de variables que se tendrán en cuenta y que se deben analizar por medio de una batería diseñada para este fin.

Es por ello que según el Ministerio de la Protección Social (2010) La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social prestó los servicios de la Pontificia Universidad Javeriana para adelantar una investigación que posibilitara el esbozo de un instrumento para la valoración del riesgo psicosocial, la cual fue validada en empleados inscritos en alguna Administradora de Riesgos Laborales.

La investigación arrojó como resultado un conjunto de herramientas válidas y confiables para que puedan ser utilizadas en la evaluación del mencionado riesgo. Lo que le permite a las organizaciones priorizar programas y estrategias encaminadas a la prevención y el control. Ministerio de la Protección Social (2010).

Puntualizando este aspecto normativo y para ampliar lo dispuesto en la resolución 2646 de 2008 a través de la resolución 652 de 2012 y 1356 de 2012 se crea otro mecanismo de apoyo para la prevención del acoso laboral denominado Comité de Convivencia Laboral cuyas funciones entre otras están las de recibir y dar trámite a las quejas de acoso laboral en las empresas, crear espacios de diálogo entre las partes involucradas, presentar recomendaciones de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral a la alta dirección.

Teniendo en cuenta que los resultados de las encuestas nacionales de condiciones de trabajo arrojaron como resultado que el riesgo psicosocial se encuentra en los primeros lugares, el Ministerio de trabajo en el año 2016 con el apoyo con la universidad Javeriana creó una serie de Protocolos para la intervención de Factores riesgo Psicosocial los cuales consisten en 34 acciones generales que contemplan promoción de la salud y de factores protectores, intervención de factores de riesgo y prevención de los efectos. Villalobos (2016).

Adicionalmente se crearon 6 protocolos específicos por sectores económicos en los que se contemplan Administración pública, Educación, Defensa, Financiero, Salud y Servicios sociales y Transporte. Villalobos (2016).

Así mismo se diseñaron 6 protocolos específicos para la atención de los efectos de los riesgos psicosociales en los que se consideraron: Estrés agudo, trastorno de estrés postraumático, depresión, situaciones de duelo, burnout y acoso laboral. Villalobos (2016).

Partiendo de las 3 esferas de interacción dinámica expuestas por el Ministerio de la Protección Social para la definición de las incidencias psicosociales negativas en el ámbito laboral, Charria, Sarsona & Arenas, (2011) por medio de una categorización de instrumentos para la evaluación de dichos factores en el trabajo, vislumbran tales condiciones desde la perspectiva intralaboral por 4 enfoques: Exigencias de la labor: carga mental • afectiva • compromiso de la labor • exigencias del ambiente y trabajo físico • horario laboral • solidez del papel desempeñado en el trabajo • repercusión del entorno de trabajo en el extralaboral Dominio sobre el trabajo: Soberanía sobre la labor desempeñada • posibilidad de crecimiento y uso de capacidades y facultades • colaboración y oportunidad de hacer parte de las transformaciones empresariales • comprensión del papel desempeñado • formación. Liderazgo y relacionamiento social en el trabajo: Particularidades del liderazgo • relacionamiento • evaluación del cargo • relación con subalternos. Retribución: Créditos por la labor realizada, retribuciones • sentido de pertenencia.

A su vez, desde la perspectiva extralaboral se reconocen los siguientes enfoques: periodos extralaborales • vínculos familiares • relacionamiento interpersonal • estado económico de la familia • particularidades del lugar de residencia y ambiente • repercusión del ambiente extralaboral en la labor desempeñada • forma de transportarse a la vivienda y al trabajo Finalmente, abarcando las condiciones individuales tenemos la información ocupacional y la información sociodemográfica del trabajador, englobando según Naranjo (2011) características como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, entre otros.

Estrés.

El estrés es una de las experiencias más comunes en los seres humanos y otras especies y está estrechamente relacionada con la supervivencia misma, ya que permite generar reacciones inmediatas para el escape de una situación amenazante o bien sea para la resolución y toma de decisiones en situaciones intensas; a este punto diríamos entonces que el estrés es básicamente necesario en oportunidades contadas. A pesar de ello, ¿hasta qué punto dicha experiencia es saludable?

Las situaciones de estrés en el entorno laboral –de manera adecuada– podrían tomarse como momentos de oportunidad en los que el trabajador responde de un modo más eficaz sin la necesidad de una alteración psíquica, sin embargo cuando dicha realidad se sale de las manos

perturba la integridad del sujeto sumergiéndolo en una corriente salvaje de preocupación, depresión y otros elementos de deplorable calidad de vida en el trabajo y personal. A raíz de esto, el trabajador gracias a las altas demandas que debe enfrentar, producirá un círculo de reacciones psicológicas, emocionales y comportamentales que reducirán su capacidad de afrontamiento a un estado insuficiente, causando un desbalance de su bienestar y su salud. Universidad Pontificia Javeriana (como se citó en Naranjo, 2011). Todas estas situaciones que el trabajador cognitivamente percibe amenazantes, desagradables y dañinas en su lugar de trabajo, activan una sensación de ansiedad en donde la motivación y la habilidad para controlar dicha situación se pierde paulatinamente y deteriora los requisitos esenciales que facilitan la realización de las labores en la organización y la pérdida de deseos y expectativas extralaborales y personales (Durán, 2010). Ésta misma autora, basada en Bresó (2008) & Dolan et al. (2005), definen tres factores que influyen en la aparición del estrés laboral, por un lado están los *recursos personales* que describen las características, habilidades, aspiraciones, necesidades, autoeficacia y control del medio del trabajador; por otro lado los *recursos laborales* que describen las características en la labor que disminuyen los requerimientos y los costes agregados, alientan el desarrollo individual, alientan la instrucción del sujeto y el alcance de objetivos propuestos y finalmente, las *demandas laborales* que propenden características como el esfuerzo físico, emocional y psicológico. En esta misma línea, Peiró (1999) categoriza los estresores laborales determinando de mayor relevancia 8 categorías principales:

1. Asociados con el entorno espacial, peligros del medio ambiente y circunstancias del trabajo (decibeles, calor o frío, infraestructura)
2. Estructura del trabajo (horarios, volumen de la labor, entre otros)
3. Aspectos de la labor tales como (el dominio, la dificultad, posibilidad de utilizar las capacidades y competencias, identificación con la actividad desempeñada, concepto de la labor desempeñada, evaluación del desempeño, entre otros importantes)
4. Impulsores del estrés en la actividad desempeñada (dificultades de la labor, confusión de la labor, exceso de trabajo, etc.)
5. Impulsores del estrés en el relacionamiento (interacción con superiores, con pares, con subalternos, con externos, entre otros)

6. Elementos del crecimiento en el trabajo (ascensos, carrera)
7. Particularidades de la empresa (Técnicas que se deben utilizar, comportamiento organizacional, entre otros)
8. Impulsores del estrés entre el cruce trabajo y otros aspectos personales (dificultades empleo – familia)

Las consecuencias que sobrevienen a causa del estrés son variadas y de muchas complejidades. Sin duda alguna estas consecuencias encaminan costos muy altos para las empresas y a valor personal para el trabajador, con proporciones de respuesta fisiológica para estos últimos de respiración, tensión muscular, temblores, tartamudeo e incremento de la tasa cardiaca por las sensaciones de confusión y preocupación; también de carácter cognitivo y motor evidenciado por medio de un lenguaje con rapidez o voz entrecortada y lógicamente un notable impedimento para la toma de decisiones; en casos más extremos, se da la aparición de estrés crónico, úlcera por estrés, estados de shock, neurosis post traumática, dispepsia¹, gastritis, etc. (Pérez, 2011). Estas clasificaciones generales están divididas según Durán (2010) en dos vertientes, una desde el ámbito personal y la otra desde el ámbito organizativo. *La primera* describe elementos de homeostasis del cuerpo (enfermedades gástricas, cardíacas, torácicas, hormonales, de la piel, de los músculos, incremento de los latidos del corazón y presión arterial, transpiración, sed, estremecimiento, midriasis, miogelosis, trastornos del sueño, reacciones alérgicas, etc.), equilibrio psíquico (afectivo/cognitivo: decepción, zozobra, estado de ánimo decaído, enfado/irritación, poca autovalía, culpabilidad, imposibilidad de tomar determinaciones y baja concentración, pérdida de la memoria, hipersensibilidad, interrupción mental.), elementos comportamentales (estado de ánimo agresivo, desmotivado, y aislado.) y el aspecto social (alejamiento y problemas con la pareja, familiares, amistades y colegas). *La segunda* puntualiza elementos de (bajo rendimiento laboral, dificultades en el trabajo en equipo, incremento de solicitudes de modificación de la labor; apuro del aumento de vigilancia del personal; incremento de reclamos y de disputas, mayores costos (por ausentismos, por accidentalidad, por dificultades con compañeros, disgustos laborales, predisposición al mobbing) y facilita el inicio de consumo de sustancias psicoactivas, exceso de alimentación, adquisición de hábitos no saludables)

¹ Trastorno de la digestión que aparece después de las comidas y cuyos síntomas más frecuentes son náuseas, pesadez y dolor de estómago, ardor y flatulencia.

Finalmente cabe acotar que de acuerdo con el “Atlas Mundial sobre Enfermedad Cardiovascular (Organización Mundial de la Salud -OMS-), la enfermedad coronaria (EC) y la cardiopatía isquémica son la primera causa de mortalidad en el mundo” (Eller, et al., 2009, Mendis, et al., 2011). Citados por Vieco, Caraballo & Abello (2018). Lo anterior es importante debido a que a los Factores de Riesgo Psicosociales en el trabajo se les atribuye dificultades de salud entre las que se destacan las enfermedades Cardiovasculares.

ESTRATEGIA METODOLÓGICA

1. Enfoque metodológico

El enfoque de esta investigación es mixto, puesto que presenta una interpretación cualitativa de los resultados de la batería de riesgo psicosocial y a su vez un análisis estadístico numérico frente al porcentaje en que cada variable que pertenece al constructo intralaboral como extralaboral se encuentra con respecto al total de la población lo que permite un mayor entendimiento y clarificación de los resultados cualitativos y así tomar decisiones con respecto a la prioridad con se debe intervenir cada variable.

Se presenta un diseño secuencial debido a que es menester y de acuerdo con la naturaleza de la batería recolectar de forma inicial los datos cualitativos que resultan de forma directa posterior a la aplicación de la batería, acto seguido estos datos cualitativos se analizan de forma cuantitativa identificando el porcentaje en que cada uno afecta a la población objeto de estudio. De lo anterior se interpreta que esta estrategia mixta se desarrollará en la etapa de estudio y análisis de los resultados. Es así que para este caso se pretende dar una explicación donde los datos cuantitativos ayudan con el entendimiento de los datos cualitativos. Hernández (2006).

Tipo de Investigación: Desde la perspectiva de profundización en los objetivos propuestos esta investigación es de tipo explicativo y de acuerdo con Hernández (2006) en la medida en que pretende responder por qué y en qué nivel se presenta el fenómeno del riesgo psicosocial en la empresa MASST S.AS identificando las causas que desencadenan el riesgo a

través de las variables encontradas en la aplicación de la batería y por medio del análisis de estas variables realizar una propuesta de intervención del riesgo.

De acuerdo con el propósito planteado es una investigación aplicada puesto que busca encontrar en un escenario específico (Empresa) y bien delimitado (Un grupo de trabajadores) un problema igualmente concreto como lo es la presencia del riesgo psicosocial y de acuerdo con las variables encontradas identificar estrategias que permitan su adecuada intervención.

2. Diseño muestral y descripción de la población

Participantes: la muestra estuvo compuesta por 12 trabajadores 6 hombres y 6 mujeres se cuenta con 9 asesoras en riesgos laborales con nivel de estudio tecnológico y 2 directivos con estudios profesionales que se encuentran laborando bajo la modalidad de contratos laborales fijos e indefinidos. Todos los empleados llevan un periodo de más de 11 meses en la compañía MASST S.A la cual se dedica a la asesoría de riesgos laborales en diferentes empresas del valle de aburrá.

Como criterios de inclusión se tiene que las personas objeto de la aplicación de la batería de Riesgo Psicosocial debían llevar alrededor de 1 año o más laborando en la empresa independiente de su forma de contratación y de la labor que desempeñe. Los empleados que se encuentren laborando y que al momento de la aplicación de la batería contaran con menos de 1 año de labor no serían objeto de la aplicación de esta batería.

Frente a los aspectos éticos es importante resaltar que esta evaluación solo aplica para efectos de conocimiento de la empresa y como una estrategia preventiva, la aplicación de la batería formal y legalmente se debe realizar a través del servicio de un Psicólogo especialista en Salud Ocupacional. Frente a la protección de la información y consentimiento informado *conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, se garantizará por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional,* adicionalmente el consentimiento informado cumple con las características de libre e informado y que de acuerdo con el ministerio de la protección social (2010), este corresponde a:

Aclarar al empleado todo el contenido del instrumento de valoración y los fines de la misma, el proceso para ejecutarla, los productos que arrojará la encuesta, el empleo que se dará a los resultados obtenidos, la utilidad y las contingencias latentes que supone esta actividad para

cada empleado, de igual forma las consideraciones éticas sobre salvaguarda de la información entregada.

3. La descripción de las variables y las relaciones a verificar

Para evaluar el Factor de Riesgo Psicosocial en Colombia se debe hacer uso de los instrumentos que para tal efecto dispuso el Ministerio de Trabajo, el cual tiene como elementos principales los cuestionarios de Factores de Riesgo Intralaboral forma A (Para Tecnólogos, profesionales y empleados con personal a cargo), (Ver Anexo 1), forma B (para personal auxiliar y operativo) y el cuestionario de factor de riesgo Extralaboral, adicionalmente esta Bateria contiene variables socio-demográficas y ocupacionales que se indagan con la batería de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales, y la información ocupacional de cada trabajador (Ver Anexo 3) , lo anterior como parte de las condiciones individuales de cada empleado, las cuales hacen referencia a las particularidades

Personales de cada empleado o inherencias estadísticas como el género, longevidad, situación de compromiso en pareja, grado de escolaridad, la profesión, ubicación geográfica, el estrato social, personas a cargo, tipo de domicilio. Las anteriores particularidades pueden interferir en la identificación personal y en el impacto de los riesgos intra y extralaborales. Otros aspectos como la labor específica desempeñada, el tiempo que lleve laborando en la empresa, el tipo de contrato y periodicidad de los pagos pueden intervenir en la percepción del riesgo y de las cuales se obtiene información a través de los instrumentos aplicados.

El cuestionario Intralaboral consta de 4 dominios (Demandas del trabajo, Control, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa), cada uno de estos dominios está conformado por unas dimensiones, las cuales tienen unas situaciones asociadas que pueden hacer que dichas dimensiones se puedan interpretar como factor de riesgo.

En la tabla 1 se relaciona los dominios intralaborales y las dimensiones que conforman cada uno.

En la tabla 2. Se relaciona las definiciones que corresponden a cada una de las dimensiones del componente intralaboral.

Tabla 1. Dominios y dimensiones extralaborales

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Fuente: Ministerio de la Protección Social (2010)

Tabla 2. Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo.

Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo.		
DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Demandas cuantitativas	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.
Demandas de carga mental	Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla. Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando:	- La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. - La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.
Demandas emocionales	Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	- El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público. - El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.). - El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.
Exigencias de responsabilidad del cargo	Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador. La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros, se puede constituir en fuente de riesgo cuando:	El trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial. Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando:	• Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.
Demandas de la jornada de trabajo	Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los períodos destinados a pausas y descansos periódicos. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	• Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.
Consistencia de rol	Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	• Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	• Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
Control y autonomía sobre el trabajo	Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso. Es fuente de riesgo cuando:	• El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. • El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	• El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. • Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Participación y manejo del cambio	Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados. Se convierte en una fuente de riesgo cuando:	• El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. • En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. • Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.
Claridad de rol	Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa. Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando:	• La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.
Capacitación	Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. Circunstancia que se convierte en fuente de riesgo cuando:	• El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. • Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.
Características del liderazgo	Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando:	• La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. • El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. • El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.
Relación con los colaboradores (subordinados)	Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura. Características que se convierten en fuente de riesgo cuando:	• La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. • El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe. • El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Retroalimentación del desempeño	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño. Este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es:	• Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.
Relaciones sociales en el trabajo	Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: • La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral. • Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. • El apoyo social que se recibe de compañeros. • El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que impliquen colaboración para lograr un objetivo común). • La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración). Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	• En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas. • Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones. • Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz. • Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. • El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo. Este factor se convierte en fuente de riesgo cuando:	• El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. • Se percibe inestabilidad laboral. • Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.
Reconocimiento y compensación	Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando:	• El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. • El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. • La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. • La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

Fuente: Ministerio de la Protección Social (2010)

Para el caso de la empresa MASST, al contar con personal profesional y tecnólogo se debió aplicar el cuestionario de riesgo intralaboral forma A. (Ver en anexo 1.) El cual consta de 123 preguntas, 19 dimensiones y 4 dominios.

Adicionalmente la batería contiene un cuestionario para medir los factores de riesgo extralaborales, (Ver en anexo 2.) el cual no contiene dominios pero sí siete dimensiones distribuidas en 31 preguntas.

En la tabla 3 se relaciona las dimensiones extralaborales

En la tabla 4. Se relaciona las definiciones que corresponden a cada una de las dimensiones del componente extralaboral.

Tabla 3. Dimensiones extralaborales

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

Fuente: Ministerio de la Protección Social (2010)

Tabla 4. Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo.

Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo.		
DIMENSIONES	DEFINICIONES	INDICADORES DE RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. Es factor de riesgo cuando:	• La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. • La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.
Relaciones familiares	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	• La relación con familiares es conflictiva. • La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.
Comunicación y relaciones interpersonales	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando:	• La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. • La relación con amigos o allegados es conflictiva. • La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.

Fuente: Ministerio de la Protección Social (2010)

Ambos cuestionarios Intralaboral forma A y extralaboral se aplicó a los 12 empleados de la empresa MASST, 10 asesores de riesgos con nivel académico Tecnológico y 2 Profesionales.

5. Los instrumentos

Los factores psicosociales deben ser evaluados por herramientas validadas en el país, para ello se utilizan los instrumentos contruidos por el Ministerio de la Protección Social conocido como la Baterías del Riesgo Psicosocial.

Para la implementación de dicho instrumento se cuenta con los siguientes cuestionarios:

- Cuestionario factores de riesgo intralaborales. (Ver Anexo 1. Cuestionario de riesgo intralaboral forma A).
- Cuestionario factores de riesgo extralaboral. (Ver Anexo 2. Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales)
- Cuestionario evaluación del estrés.
- Ficha de datos generales. (Anexo 3. Ficha de datos generales - información ocupacional de cada trabajador).

A su vez los cuestionarios de factores de riesgo intralaboral se subdividen en:

- Forma A: Para Jefatura, profesionales o técnicos (123 Ítems) (Ver Anexo 1. Cuestionario de riesgo intralaboral forma A).
- Forma B: Para auxiliares u operarios (97 Ítems).

Tanto el cuestionario de forma A como de Forma B evalúan 4 dominios y 19 dimensiones, y a su vez cada dimensión la compone un número determinado de ítems como se muestra la siguiente tabla.

Tabla 5. Número de ítems por dimensiones y dominios en las formas A y B.

Dominios	Dimensiones	Forma A Cantidad de ítems	Forma B Cantidad de ítems
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	13	13
	Relaciones sociales en el trabajo	14	12
	Retroalimentación del desempeño	5	5
	Relación con los colaboradores (subordinados)	9	No aplica
Subtotal ítems de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		41	30
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	7	5
	Capacitación	3	3
	Participación y manejo del cambio	4	3
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	4	4
	Control y autonomía sobre el trabajo	3	3
Subtotal ítems de control sobre el trabajo		21	18
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	12	12
	Demandas emocionales	9	9
	Demandas cuantitativas	6	3
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	4	4
	Exigencias de responsabilidad del cargo	6	No evalúa
	Demandas de carga mental	5	5
	Consistencia del rol	5	No evalúa
	Demandas de la jornada de trabajo	3	6
Subtotal ítems de demandas del trabajo		50	39
Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5	4
	Reconocimiento y compensación	6	6
Subtotal ítems de recompensa		11	10
TOTAL INTRALABORAL		123	97

Fuente: Ministerio de la Protección Social (2010)

Los ítems del cuestionario para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B) no tienen una secuencia numérica con respecto a las dimensiones, la escala de respuestas es tipo e Likert, y según el ítem a evaluar tiene una calificación diferente.

En la siguiente tabla se muestra la forma de evaluación:

Tabla 6. Calificación de las opciones de respuesta de los ítems del cuestionario intralaboral forma A.

Ítems forma A	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
4, 5, 6, 9, 12, 14, 32, 34, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105.	0	1	2	3	4
1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 35, 36, 37, 38, 52, 80, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123.	4	3	2	1	0

Fuente: Ministerio de la Protección Social (2010)

Para visualizar los ítems que integran cada dimensión del cuestionario de factores de riesgo Psicosocial intralaboral se presenta la siguiente tabla.

Tabla 7. Ítems que integran cada dimensión del cuestionario de factores de riesgo psicosocial forma A.

Domínios	Dimensiones	Ítems forma A	Ítems forma B
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61
	Relaciones sociales en el trabajo	76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89	62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73
	Retroalimentación del desempeño	90, 91, 92, 93, 94	74, 75, 76, 77, 78
	Relación con los colaboradores	115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123	No aplica
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	53, 54, 55, 56, 57, 58, 59	41, 42, 43, 44, 45
	Capacitación	60, 61, 62	46, 47, 48
	Participación y manejo del cambio	48, 49, 50, 51	38, 39, 40
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	39, 40, 41, 42	29, 30, 31, 32
	Control y autonomía sobre el trabajo	44, 45, 46	34, 35, 36
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12
	Demandas emocionales	106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114	89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97
	Demandas cuantitativas	13, 14, 15, 32, 43, 47	13, 14, 15
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	35, 36, 37, 38	25, 26, 27, 28
	Exigencias de responsabilidad del cargo	19, 22, 23, 24, 25, 26	No evalúa
	Demandas de carga mental	16, 17, 18, 20, 21	16, 17, 18, 19, 20
	Consistencia del rol	27, 28, 29, 30, 52	No evalúa
	Demandas de la jornada de trabajo	31, 33, 34	21, 22, 23, 24, 33, 37
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	95, 102, 103, 104, 105	85, 86, 87, 88
	Reconocimiento y compensación	96, 97, 98, 99, 100, 101	79, 80, 81, 82, 83, 84

Fuente: Ministerio de la Protección Social (2010)

Los cuestionarios de riesgo extralaboral evalúan las siguientes dimensiones:

Tabla 8. Dimensiones extralaborales que conforman el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral y número de ítems por dimensión

Constructo	Dimensiones	No. de ítems
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo	4
	Relaciones familiares	3
	Comunicación y relaciones interpersonales	5
	Situación económica del grupo familiar	3
	Características de la vivienda y de su entorno	9
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	3
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	4
	Total	31

Fuente: Ministerio de la Protección Social (2010)

Para visualizar los ítems que integran cada dimensión del cuestionario de factores de riesgo Psicosocial extralaboral se presenta la siguiente tabla.

Tabla 9. Ítems que integran cada dimensión del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.

Dimensiones	Ítems
Tiempo fuera del trabajo	14, 15, 16, 17
Relaciones familiares	22, 25, 27
Comunicación y relaciones interpersonales	18, 19, 20, 21, 23
Situación económica del grupo familiar	29, 30, 31
Características de la vivienda y de su entorno	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	24, 26, 28
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	1, 2, 3, 4

Fuente: Ministerio de la Protección Social (2010)

Los ítems del cuestionario para la evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaboral no tienen una secuencia numérica con respecto a las dimensiones, la escala de respuestas es tipo e Likert, y según ítem a evaluar tiene una calificación diferente.

Tabla 10. Calificación de las opciones de respuesta de los ítems del cuestionario extralaboral.

Ítems	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 27, 29	0	1	2	3	4
2, 3, 6, 24, 26, 28, 30, 31	4	3	2	1	0

Fuente: Ministerio de la Protección Social (2010)

En la Tabla número 4 se relacionan los Factores de transformación de los cuestionarios generales A + B

Tabla 11. Tabla de transformación para el puntaje total de ambos cuestionarios (Para esta evaluación aplica la forma A).

Factores de transformación para el <i>total de la evaluación general de factores de riesgo psicosocial</i>, forma A y B		
	Factores de transformación	
	Forma A	Forma B
Puntaje total de le evaluación general de factores de riesgo psicosocial (suma de intra y extralaboral)	616	512

Fuente: Ministerio de la Protección Social (2010)

Ejemplo 1: A un empleado que presentó la batería intralaboral y extralaboral cuyo resultado bruto absoluto (intralaboral + extralaboral) es de 306, el resultado transformado es igual a 49,7, que se define de la siguiente manera:

$$(306/616) \times 100 = 49,7$$

Cuando un mismo empleado desarrolla los dos instrumentos (intra y extralaboral) se debe dimensionar la ponderación total del instrumento, para el cual los baremos se relacionan en la Tabla 5.

Tabla 12. Tabla de baremos para el puntaje total general de factores de riesgo psicosocial (Para esta evaluación aplica la forma A)

Baremos para el <i>puntaje total general de factores de riesgo psicosocial</i> (formas A y B).					
	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral <i>forma A</i> y cuestionario de factores de riesgo extralaboral	0,0 - 18,8	18,9 - 24,4	24,5 - 29,5	29,6 - 35,4	35,5 - 100
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral <i>forma B</i> y cuestionario de factores de riesgo extralaboral	0,0 - 19,9	20,0 - 24,8	24,9 - 29,5	29,6 - 35,4	35,5 - 100

Fuente: Ministerio de la Protección Social (2010)

Ejemplo 2: De acuerdo con los resultados obtenidos en el ejemplo # 1. Si el empleado que aplicó ambos instrumentos obtuvo un puntaje transformado equivalente a 49.7 traduce en un nivel de riesgo muy alto para el total del cuestionario general.

La ficha de datos por su parte está compuesta de:

- Información sociodemográfica (género, edad, situación civil, nivel educativo, dedicación ocupacional, ubicación geográfica del lugar de residencia, estratificación del lugar de residencia, tipo de vivienda, personas que dependen económicamente del trabajador).
- Datos laborales (sitio de la labor, tiempo que lleva desempeñando la labor en la empresa, nombre del cargo, tipo de cargo, antigüedad en el cargo actual, departamento, sector de la organización al que pertenece, tipo de contratación, jornada de trabajo, modalidades de pago.)

Ficha técnica de los instrumentos

Cuestionario para la evaluación del estrés

- Autor: Ministerio de la Protección Social
- Aplicación: Individual y colectiva
- Duración: 5 a 10 minutos
- Finalidad: Tamizaje inicial de estrés.

Cuestionario Fichas Generales

- Autor: Ministerio de la Protección Social – Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad y Riesgos Profesionales.
- Aplicación: Individual y colectiva
- Duración: 28 a 33 minutos
- Finalidad: Recolección de información sobre características individuales.

Los instrumentos contruidos por el Ministerio de la Protección Social califican el nivel de riesgo como muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto definiendo la intervención de este de la siguiente forma:

Tabla 13. Niveles de riesgo obtenidos de la aplicación de la batería

Riesgo muy bajo
Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
Riesgo bajo
No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
Riesgo medio
Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
Riesgo alto
Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención.
Riesgo muy alto
Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata.
Nota: La Intervención se realiza cuando la calificación del riesgo que se obtiene es mayor del 50% entre medio, alto y muy alto, ya que son los niveles asociados más directamente a respuestas de estrés, cuando se obtiene una calificación menor del 50% entre bajo y muy bajo se recomienda realizar actividades de prevención para mantener dichos valores del nivel de riesgo. De esta forma se establece como parámetro para intervención inmediata cuando dichos valores se encuentra por encima del 50%, definiéndolo como riesgo alto, intervención a mediano plazo cuando se encuentran entre 40-50% definiendo como riesgo medio y acciones a largo plazo cuando se encuentra por debajo del 40%, estableciéndolo como riesgo bajo. Se evalúan en el Diagnóstico dos aspectos relacionados con la presencia de factores de riesgo psicosocial a partir del instrumento diseñado por el Ministerio de la Protección Social: Factores de riesgo intralaborales y factores de riesgo extralaborales. La información para la elaboración del diagnóstico de factores de riesgo psicosocial es recolectada a través de una aplicación elaborada de nuestra propia auditoría en base a la guía de la Batería de Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales, construida por la Universidad Javeriana y el Ministerio de la Protección Social.

Fuente: Ministerio de la Protección social (2010)

Los indicadores evaluados en el personal fueron:

Tabla 14. Indicadores evaluados en la aplicación de las baterías.

INSTRUMENTO	OBJETIVO
Ficha de datos generales	Recolectar información sobre características individuales: INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA: Sexo, Edad, Estado civil, Escolaridad, Lugar de residencia, Estrato socioeconómico, Tipo vivienda, Número personas a cargo. INFORMACIÓN OCUPACIONAL: Lugar de trabajo, Antigüedad (empresa y cargo) Tipo cargo, Departamento, sección o área donde trabaja, Tipo contrato, Horas diarias de trabajo, Modalidad de pago.
Cuestionarios Factores de Riesgos Intralaborales (Forma A y B)	Evaluar las condiciones propias del trabajo, de su organización y del entorno en el que se desarrolla, las cuales bajo ciertas características, pueden llegar a tener efectos negativos en la salud del trabajador o en el trabajo. Forma A: Orientado a personal calificado. Forma B: Orientado a personal no calificado.

Fuente: Ministerio de la Protección Social (2010)

6. Mecanismos para dar validez y rigor a los instrumentos

Se realizó cálculos de correlación de Spearman entre las valoraciones de cada dimensión de los dominios y de los valores del total del instrumento. Los productos confirmaron la validez de constructo de todo el instrumento (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Se utilizó coeficientes de Alfa de Cronbach, dando a conocer que los instrumentos presentan un nivel elevado de consistencia interna, por lo que el instrumento es altamente confiable la forma A presentó un Alfa de Cronbach de 0,954 y la forma B un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,937 (Ministerio de la Protección Social, 2010)

7. Maneras y aplicativos para procesar la información

Para el análisis de los resultados se construyó un Excel con fórmulas, realizando un análisis de la forma de calificación expresada en las baterías del Ministerio de Trabajo esto debido a que aunque el Ministerio de Trabajo cuenta con un aplicativo para este fin, el mismo presenta muchas inconsistencias.

En términos generales la valoración o evaluación del riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral consistió en tomar cada una de las baterías de los empleados y agrupar las preguntas del cuestionario intralaboral correspondientes a cada dimensión y las preguntas del cuestionario extralaboral correspondientes a cada dimensión del mismo para obtener el puntaje bruto a través de la sumatoria de dichas preguntas. A cada pregunta del instrumento se le asignará un valor numérico que va de 0 a 4. Cada valor admite identificar el puntaje bruto correspondiente a cada dimensión y de esta misma forma se adquiere el valor bruto por cada dominio para el instrumento intralaboral forma A, aclarando que el cuestionario extralaboral no cuenta con dominios. Para ello se calculó el puntaje bruto de cada dominio realizando la sumatoria entre los puntajes brutos de las dimensiones que lo componen.

Finalmente en relación con los puntajes brutos, se obtuvo el puntaje de cada cuestionario en su totalidad a través de la sumatoria de los puntajes brutos de los dominios para el cuestionario intralaboral, y la sumatoria de los puntajes brutos por dimensión en relación con el cuestionario extralaboral.

Posteriormente se ejecutó la fórmula para transformación explicada a continuación y de acuerdo con las tablas de transformación de las dimensiones. (En este punto es importante aclarar que para realizar las transformaciones tanto en las dimensiones y dominios intralaborales, así como para las dimensiones extralaborales y para los cuestionarios en general, aplicará la siguiente fórmula: $\text{PUNTAJE TRANSFORMADO} = \text{PUNTAJE BRUTO} / \text{FACTOR DE TRANSFORMACIÓN} * 100$) (Ver tabla 14 – Tabla de transformación para puntajes brutos de dimensiones del cuestionario Intralaboral forma A y tabla 15 Tabla de transformación para puntajes brutos y para el total del cuestionario Extralaboral) definidas en las baterías para luego hacer una nueva comparación de estos resultados con las tablas de Baremos también plasmadas en las Baterías (Ver Tabla 16 – Tabla de Baremos para las dimensiones del cuestionario intralaboral forma A y Tabla 17 –

Tabla de Baremos para las dimensiones y para la puntuación total del cuestionario extralaboral) y de esta forma obtener el nivel de riesgo por dimensión.

Tabla 15. Tabla de transformación para puntajes brutos de dimensiones del cuestionario intralaboral forma A.

Factores de transformación para las <i>dimensiones</i> de las formas A y B.		
Dimensión	Factores de transformación	
	Forma A	Forma B
Características del liderazgo	52	52
Relaciones sociales en el trabajo	56	48
Retroalimentación del desempeño	20	20
Relación con los colaboradores (subordinados)	36	No aplica
Claridad de rol	28	20
Capacitación	12	12
Participación y manejo del cambio	16	12
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	16	16
Control y autonomía sobre el trabajo	12	12
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	48	48

Dimensión	Factores de transformación	
	Forma A	Forma B
Demandas emocionales	36	36
Demandas cuantitativas	24	12
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	16	16
Exigencias de responsabilidad del cargo	24	No evalúa
Demandas de carga mental	20	20
Consistencia del rol	20	No evalúa
Demandas de la jornada de trabajo	12	24
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	20	16
Reconocimiento y compensación	24	24

Fuente: Ministerio de la Protección Social (2010)

Tabla 16. Tabla de transformación para puntajes brutos y para el total del cuestionario extralaboral.

Factores de transformación para las dimensiones y para el total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.		
		Factores de transformación
Dimensiones	Tiempo fuera del trabajo	16
	Relaciones familiares	12
	Comunicación y relaciones interpersonales	20
	Situación económica del grupo familiar	12
	Características de la vivienda y de su entorno	36
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	12
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	16
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral		124

Fuente: Ministerio de la Protección Social (2010)

Tabla 17. Tabla de baremos para las dimensiones del cuestionario intralaboral forma A.

Baremos para las <i>dimensiones</i> de la forma A.					
	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0,0 - 3,8	3,9 - 15,4	15,5 - 30,8	30,9 - 46,2	46,3 - 100
Relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 5,4	5,5 - 16,1	16,2 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100
Retroalimentación del desempeño	0,0 - 10,0	10,1 - 25,0	25,1 - 40,0	40,1 - 55,0	55,1 - 100
Relación con los colaboradores	0,0 - 13,9	14,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Claridad de rol	0,0 - 0,9	1,0 - 10,7	10,8 - 21,4	21,5 - 39,3	39,4 - 100
Capacitación	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Participación y manejo del cambio	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0 - 0,9	1,0 - 6,3	6,4 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 100
Control y autonomía sobre el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 58,3	58,4 - 100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0 - 14,6	14,7 - 22,9	23,0 - 31,3	31,4 - 39,6	39,7 - 100
Demandas emocionales	0,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Demandas cuantitativas	0,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 45,8	45,9 - 54,2	54,3 - 100
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,0 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 43,8	43,9 - 50,0	50,1 - 100
Exigencias de responsabilidad del cargo	0,0 - 37,5	37,6 - 54,2	54,3 - 66,7	66,8 - 79,2	79,3 - 100
Demandas de carga mental	0,0 - 60,0	60,1 - 70,0	70,1 - 80,0	80,1 - 90,0	90,1 - 100
Consistencia del rol	0,0 - 15,0	15,1 - 25,0	25,1 - 35,0	35,1 - 45,0	45,1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0 - 0,9	1,0 - 5,0	5,1 - 10,0	10,1 - 20,0	20,1 - 100
Reconocimiento y compensación	0,0 - 4,2	4,3 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100

Fuente: Ministerio de la Protección Social (2010)

Tabla 18. Tabla de baremos para las dimensiones y para la puntuación total del cuestionario extralaboral.

Baremos para las dimensiones y la puntuación total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, para <i>trabajadores de cargos de jefatura y profesionales o técnicos</i>.					
	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Dimensión tiempo fuera del trabajo	0,0 - 6,3	6,4 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión relaciones familiares	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	0,0 - 0,9	1,0 - 10,0	10,1 - 20,0	20,1 - 30,0	30,1 - 100
Dimensión situación económica del grupo familiar	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión características de la vivienda y de su entorno	0,0 - 5,6	5,7 - 11,1	11,2 - 13,9	14,0 - 22,2	22,3 - 100
Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 100
Dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 43,8	43,9 - 100
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	0,0 - 11,3	11,4 - 16,9	17,0 - 22,6	22,7 - 29,0	29,1 - 100

Fuente: Ministerio de la Protección Social (2010)

Luego se realizó la ejecución de la fórmula explicada en el apartado anterior para la transformación de los resultados brutos de cada dominio del cuestionario intralaboral forma A, acorde con las tablas de transformación de los dominios (Ver tabla 18 – factores de transformación de los dominios forma A) y una vez obtenido este resultado se comparó con la tabla de Baremos para los dominios del cuestionario intralaboral (Ver tabla 19 – Tabla de baremos para los dominios del cuestionario intralaboral).

Tabla 19. Factores de transformación de los dominios forma A.

Factores de transformación para los <i>dominios</i> de las formas A y B.			
Dominios		Factores de transformación	
		Forma A	Forma B
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		164	120
Control sobre el trabajo		84	72
Demandas del trabajo		200	156
Recompensas		44	40

Fuente: Ministerio de la Protección Social (2010)

Tabla 20. Tabla de baremos para los dominios del cuestionario intralaboral.

Baremos para los <i>dominios</i> de la forma A.					
	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 9,1	9,2 - 17,7	17,8 - 25,6	25,7 - 34,8	34,9 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 10,7	10,8 - 19,0	19,1 - 29,8	29,9 - 40,5	40,6 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 28,5	28,6 - 35,0	35,1 - 41,5	41,6 - 47,5	47,6 - 100
Recompensas	0,0 - 4,5	4,6 - 11,4	11,5 - 20,5	20,6 - 29,5	29,6 - 100

Fuente: Ministerio de la Protección Social (2010)

Hasta este punto se obtuvo entonces los niveles de riesgo por empleado para el riesgo intralaboral en cada una de sus dimensiones y el nivel de riesgo por dominio. Así mismo se obtuvo el nivel de riesgo por dimensión para el riesgo extralaboral.

Acto seguido se procedió a obtener los resultados totales por cuestionario (Intra y Extralaboral), así como el puntaje total de ambos cuestionarios. Para ello se ejecutó la fórmula para transformación explicada y de acuerdo con la tabla de transformación para el puntaje bruto total del cuestionario Intralaboral forma A (Ver Tabla 20. Factores de transformación para el puntaje bruto total del cuestionario Intralaboral forma A), y acto seguido se procedió a comparar este resultado con la tabla de baremos (Ver Tabla 21. tabla de baremos para el total del cuestionario intralaboral), de esta misma forma se obtuvo el puntaje total del cuestionario extralaboral ejecutando la fórmula para transformación explicada y de acuerdo con la tabla de transformación para el puntaje bruto total del cuestionario extralaboral (Remitirse a Tabla 15- Tabla de transformación para puntajes brutos y para el total del cuestionario Extralaboral). Finalmente se comparó este resultado con la tabla de baremos para el total de riesgo extralaboral (Remitirse a Tabla 17 – Tabla de Baremos para las dimensiones y para la puntuación total del cuestionario extralaboral).

Tabla 21. Factores de transformación para el puntaje bruto total del cuestionario intralaboral forma A.

Factores de transformación para el total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral formas A y B.		
	Factores de transformación Forma A	Factores de transformación Forma B
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral	492	388

Fuente: Ministerio de la Protección Social (2010)

Tabla 22. Tabla de baremos para el total del cuestionario intralaboral

Baremos para el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B).					
	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
FormaA	0,0 - 19,7	19,8 - 25,8	25,9 - 31,5	31,6 - 38,0	38,1 - 100
Forma B	0,0 - 20,6	20,7 - 26,0	26,1 - 31,2	31,3 - 38,7	38,8 - 100

Fuente: Ministerio de la Protección Social (2010)

Con este procedimiento se obtuvo el nivel de riesgo total para cada cuestionario.

Para finalizar con la obtención de los resultados, se procedió a identificar el riesgo total de ambos cuestionarios por empleado a través de la sumatoria de los puntajes brutos totales de los dos cuestionarios aplicados. Y como en los casos anteriores se realizó la transformación de este resultado ejecutando la fórmula para transformación explicada y de acuerdo con la tabla de transformación para el total de ambos cuestionarios (Remitirse a tabla 11 – Tabla de transformación para el total de la evaluación general de factores de riesgo psicosocial), con el resultado total transformado se realizó la comparación de este con la tabla de baremos para el puntaje total general de factores de riesgo psicosocial (Remitirse a Tabla 12 – Tabla de Baremos para el puntaje total general de factores de riesgo psicosocial)

Con el procedimiento anterior se obtuvo el nivel de riesgo psicosocial general por cada empleado.

Una vez obtenido todos los niveles de riesgo se procedió a plasmar los resultados obtenidos de acuerdo con los siguientes criterios:

- Nivel de riesgo muy alto, alto y medio por dimensión para el cuestionario intralaboral
- Nivel de riesgo muy alto, alto y medio por dominio para el cuestionario intralaboral
- Nivel de riesgo muy alto, alto y medio por dimensión para el cuestionario extralaboral
- Nivel de riesgo total para el cuestionario intralaboral
- Nivel de riesgo total para el cuestionario extralaboral
- Nivel de riesgo total de ambos cuestionarios

Con la información hasta este punto recolectada se procedió a plasmar los resultados y las necesidades de la empresa a través de la generación de la relación entre el nivel de riesgo muy alto y alto de cada dimensión intra y extralaboral y de cada dominio con el indicador de riesgo correspondiente a cada uno de ellos (Remitirse a tabla 2 - Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo, y a tabla 4 - Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo.), así mismo con relación a las prioridades de intervención intra y extralaborales totales.

Los últimos pasos consistieron en graficar los resultados de los niveles de riesgo obtenidos por porcentaje de empleados correspondientes a cada nivel. Generación de las conclusiones y finalmente la construcción del plan de acción para intervenir los niveles de riesgo alto y muy alto considerados críticos.

RESULTADOS

No se tienen datos anteriores a través de los cuales se puedan realizar comparaciones, los resultados obtenidos se obtuvieron en niveles de riesgo, para el riesgo intralaboral se realiza a partir de la equiparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos que hacen parte de la Batería de Riesgo Psicosocial correspondientes así:

Para identificar el nivel de riesgo Intralaboral por cada trabajador:

Nivel de riesgo para cada dimensión intralaboral = Nivel resultante de la comparación del factor transformado de cada dimensión intralaboral (*resultante de la división entre el puntaje bruto de cada dimensión²/el factor de transformación *100* – remitirse a tabla 14 para visualizar los factores de transformación de las dimensiones intralaborales) con la tabla de baremos para estas dimensiones, relacionada en la tabla 16.

Para observar el detalle de los puntajes brutos de cada dimensión por empleado remitir a Anexo 4 – Puntajes brutos por dimensión intralaboral forma A.

Para observar el detalle de la transformación de los puntajes brutos de las dimensiones intralaborales por cada trabajador remitir a anexo 6

Nivel de riesgo para cada dominio intralaboral = Nivel resultante de la comparación del factor transformado de cada dominio intralaboral (*resultante de la división entre el puntaje bruto de cada dimensión³/el factor de transformación *100* – remitirse a tabla 18 para visualizar los factores de transformación de los dominios intralaborales) con la tabla de baremos para los dominios, relacionado en la tabla 19.

Para observar el detalle de los puntajes brutos de cada dominio por empleado remitir a Anexo 4 – Puntajes brutos por dominio intralaboral forma A.

² El puntaje bruto de cada dimensión intralaboral se obtuvo a través de los ítems que integran cada dimensión intralaboral (ver en tabla 7) calificados para la forma A de acuerdo con el criterio relacionado en la tabla 6 (calificación de las opciones de respuesta de los ítems del cuestionario intralaboral forma A).

³ El puntaje bruto de cada dominio intralaboral se obtuvo a través de la sumatoria de los puntajes brutos de todas las dimensiones.

Para observar el detalle de la transformación de los puntajes brutos de los dominios intralaborales por cada trabajador remitir a anexo 7

Nivel de riesgo para el cuestionario total intralaboral = Nivel resultante de la comparación del factor transformado del cuestionario total (*resultante de la división entre el puntaje bruto del cuestionario total intralaboral⁴/el factor de transformación * 100* – remitirse a tabla 20 para ver el factor de transformación del total del cuestionario intralaboral) con la tabla de baremos para el puntaje total del cuestionario en la tabla 21.

Para observar el detalle de la transformación de los puntajes brutos totales intralaborales por cada trabajador remitir a anexo 8

Para identificar el nivel de riesgo Extralaboral por cada trabajador:

Nivel de riesgo para cada dimensión extralaboral = Nivel resultante de la comparación del factor transformado de cada dimensión extralaboral (*resultante de la división entre el puntaje bruto de cada dimensión⁵/el factor de transformación * 100* – remitirse a tabla 15 para ver el factor de transformación de las dimensiones extralaborales y del total del cuestionario de factores de riesgo extralaborales) con la tabla de baremos para las dimensiones, relacionados en la tabla 17.

Para observar el detalle de los puntajes brutos de cada dimensión por empleado remitirse a Anexo 9 – Puntajes brutos por dimensión extralaboral.

Para observar el detalle de la transformación de los puntajes brutos de las dimensiones intralaborales por cada trabajador remitirse a anexo 10

Nivel de riesgo para el cuestionario total extralaboral = Nivel resultante de la comparación del factor transformado del total del cuestionario extralaboral (*resultante de la división entre el puntaje bruto del total del cuestionario⁶/el factor de transformación * 100* – remitirse a tabla 15 para ver el factor de transformación de las dimensiones extralaborales y del total del cuestionario de factores de riesgo

⁴ El puntaje bruto total del cuestionario intralaboral se obtuvo a través de la sumatoria de los puntajes brutos por dominio.

⁵ El puntaje bruto de cada dimensión extralaboral se obtuvo a través de los ítems que integran cada una de estas dimensiones (ver en tabla 9) calificados de acuerdo con el criterio relacionado en la tabla 10 (calificación de las opciones de respuesta de los ítems del cuestionario de factores de riesgo extralaboral).

⁶ El puntaje bruto del total del cuestionario extralaboral se obtuvo a través de la sumatoria del puntaje bruto de todas las dimensiones extralaborales).

extralaborales) con la tabla de baremos para las dimensiones y para el total del cuestionario extralaboral relacionados en la tabla 17.

Para observar el detalle de la transformación de los puntajes brutos totales extralaborales por cada trabajador remitirse a anexo 11

Para observar el detalle de los puntajes brutos de ambos cuestionarios (intralaboral + extralaboral) por cada trabajador remitirse a Anexo 12 – Puntajes brutos de ambos cuestionarios (intralaboral + extralaboral).

Para observar el detalle de la transformación del total de ambos cuestionarios (intralaboral + extralaboral) por cada trabajador remitirse a anexo 13 – transformación del total de ambos cuestionarios

El nivel de riesgo resultante puede encontrarse en Muy alto, Alto, Medio, Bajo o sin riesgo, con la siguiente convención de colores:

Convención de colores para la interpretación del nivel de riesgo

RIESGO MUY ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	SIN RIESGO
------------------------	--------------------	---------------------	--------------------	-------------------

A partir de la obtención de estos niveles se logró dar cumplimiento a los objetivos específicos: analizar y documentar los resultados obtenidos en la aplicación de las baterías de riesgo psicosocial y dar a conocer las necesidades de la compañía en relación con el factor de riesgo psicosocial en sus dimensiones intralaboral y extralaboral.

Para observar el detalle de la interpretación cualitativa del nivel de riesgo intralaboral por cada empleado remitirse a anexo 14 y para la interpretación cualitativa del nivel de riesgo extralaboral remitirse a anexo 15.

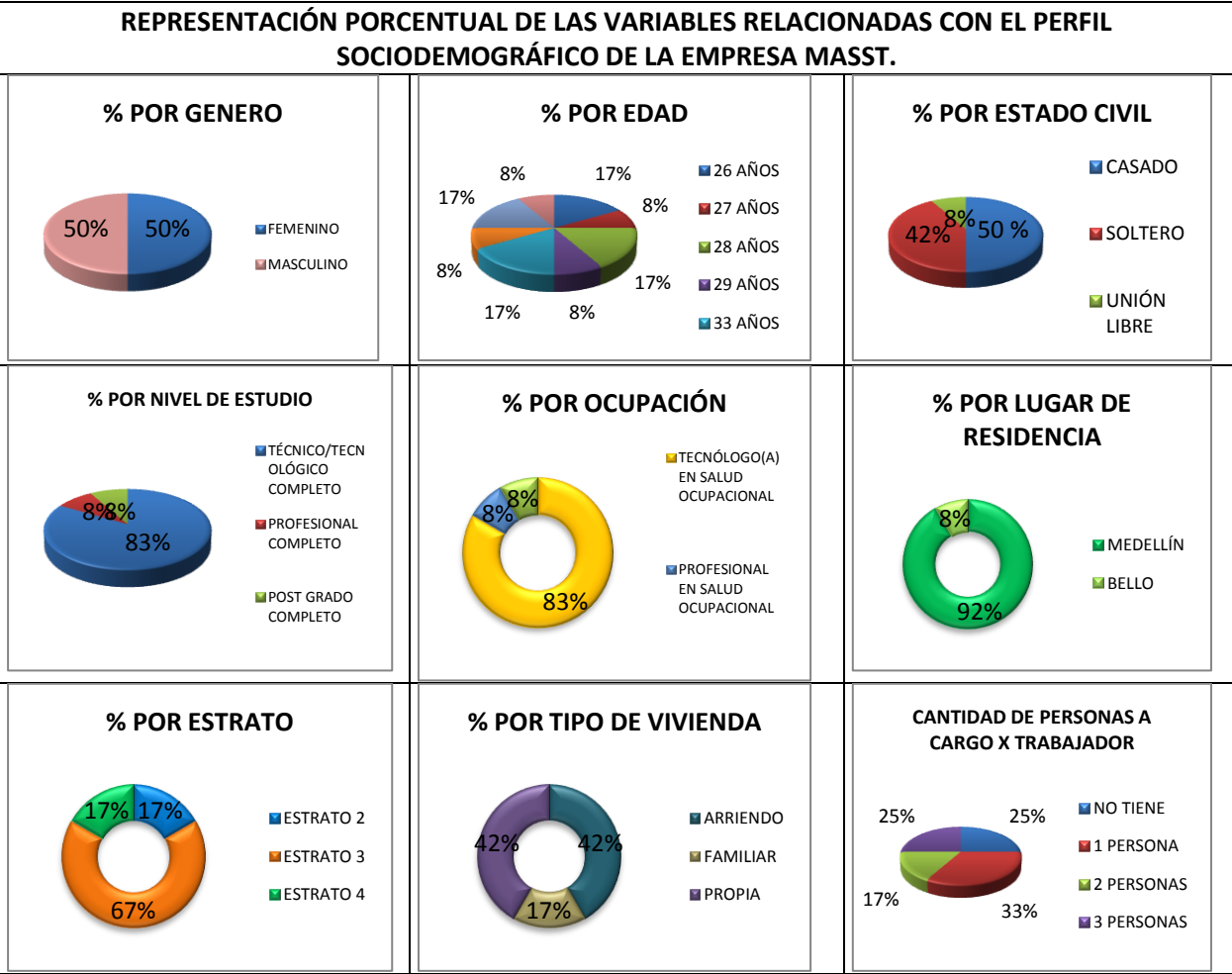
Una vez obtenido estos niveles se procedió a reflejar el número de personas y el porcentaje de ellas que presentaron un riesgo significativo en cada una de las dimensiones, es decir los porcentajes ubicados en niveles muy alto y alto y posteriormente se procedió a definir las dimensiones psicosociales intralaborales y extralaborales e indicadores de riesgo para cada una, lo que permitió identificar las causas que originan la aparición de los riesgos para así dar paso al objetivo específico relacionado con el diseño de la estrategia de intervención de los aspectos

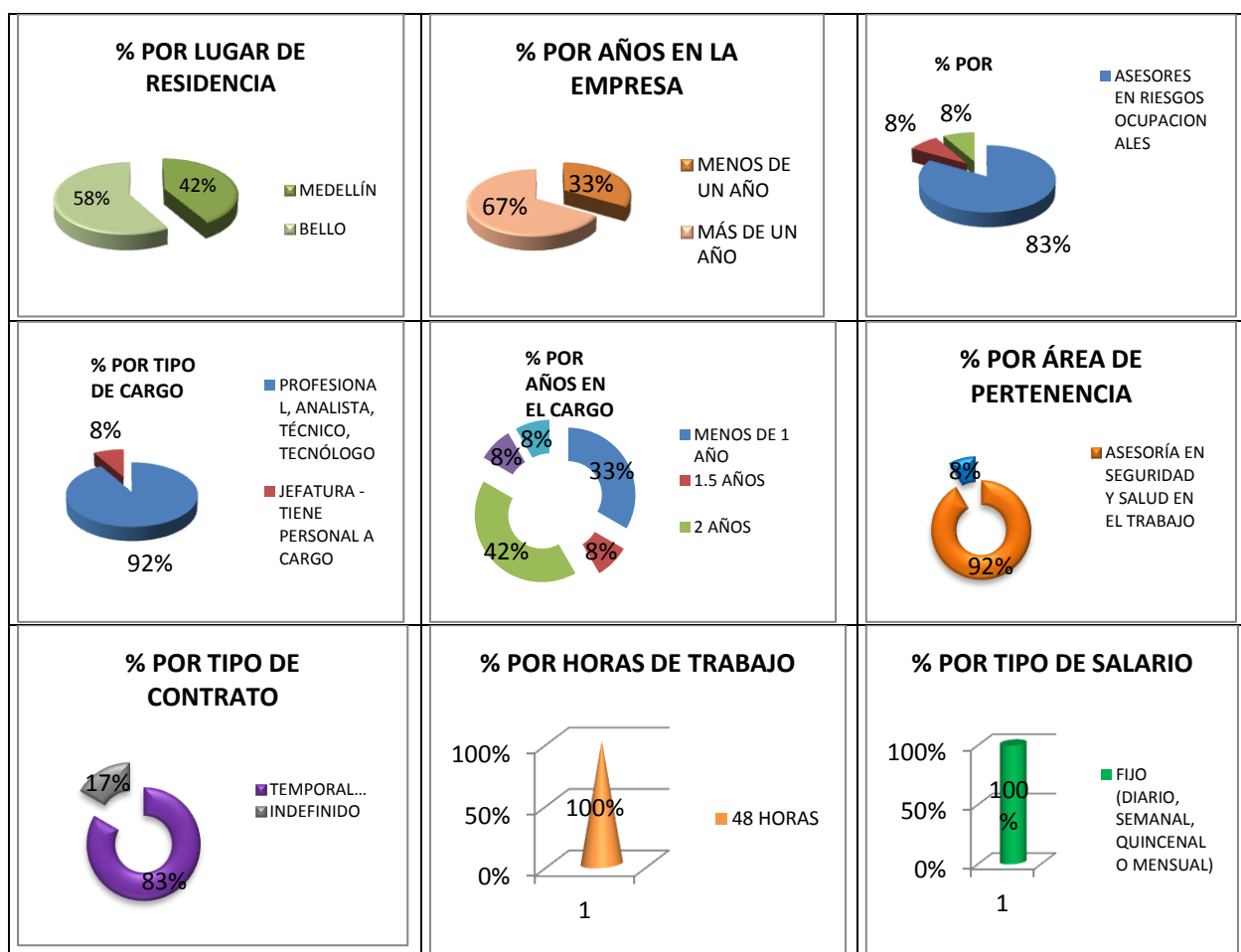
críticos encontrados en los resultados de la batería de riesgo psicosocial a partir de lo dispuesto en protocolos validados y en lo dispuesto en la legislación colombiana vigente.

Con respecto a los aspectos críticos entonces se tomó los riesgos significativos que corresponden a aquellos que se encuentran en niveles de riesgo alto y muy alto y que se manifestaron con una representación del más el 50% de la población de empleados y a partir de ello generar el plan de acción.

Gráficos asociados al perfil sociodemográfico.

Tabla 23. Representación porcentual de las variables relacionadas con el perfil sociodemográfico de la empresa MASST.

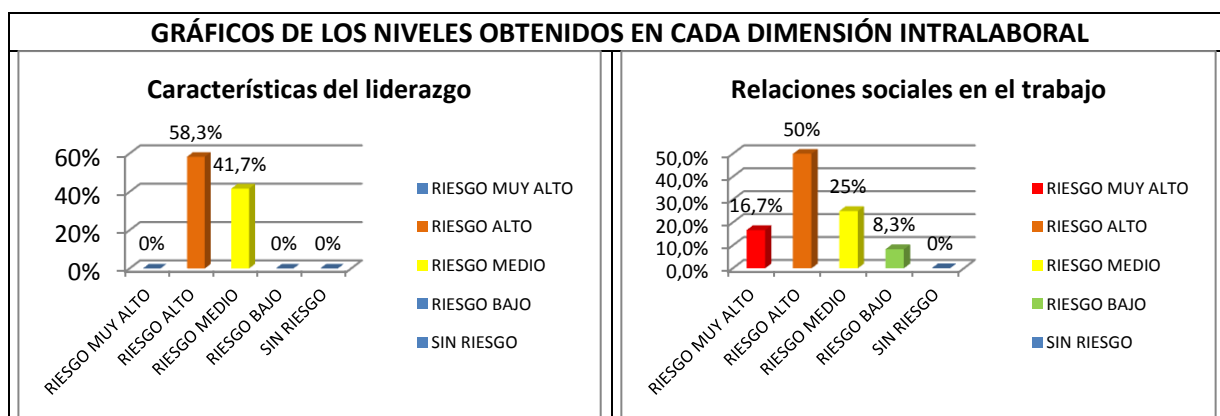


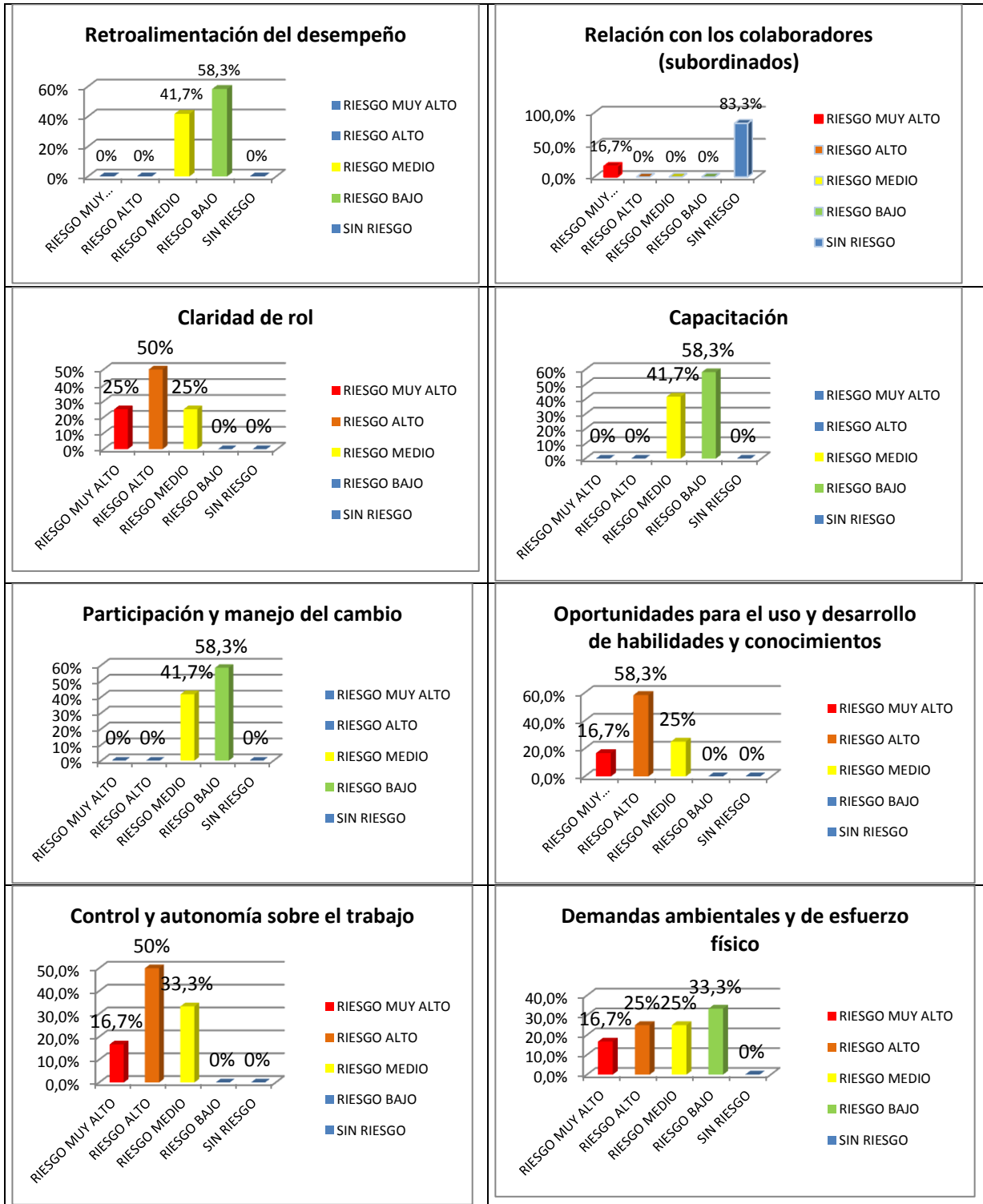


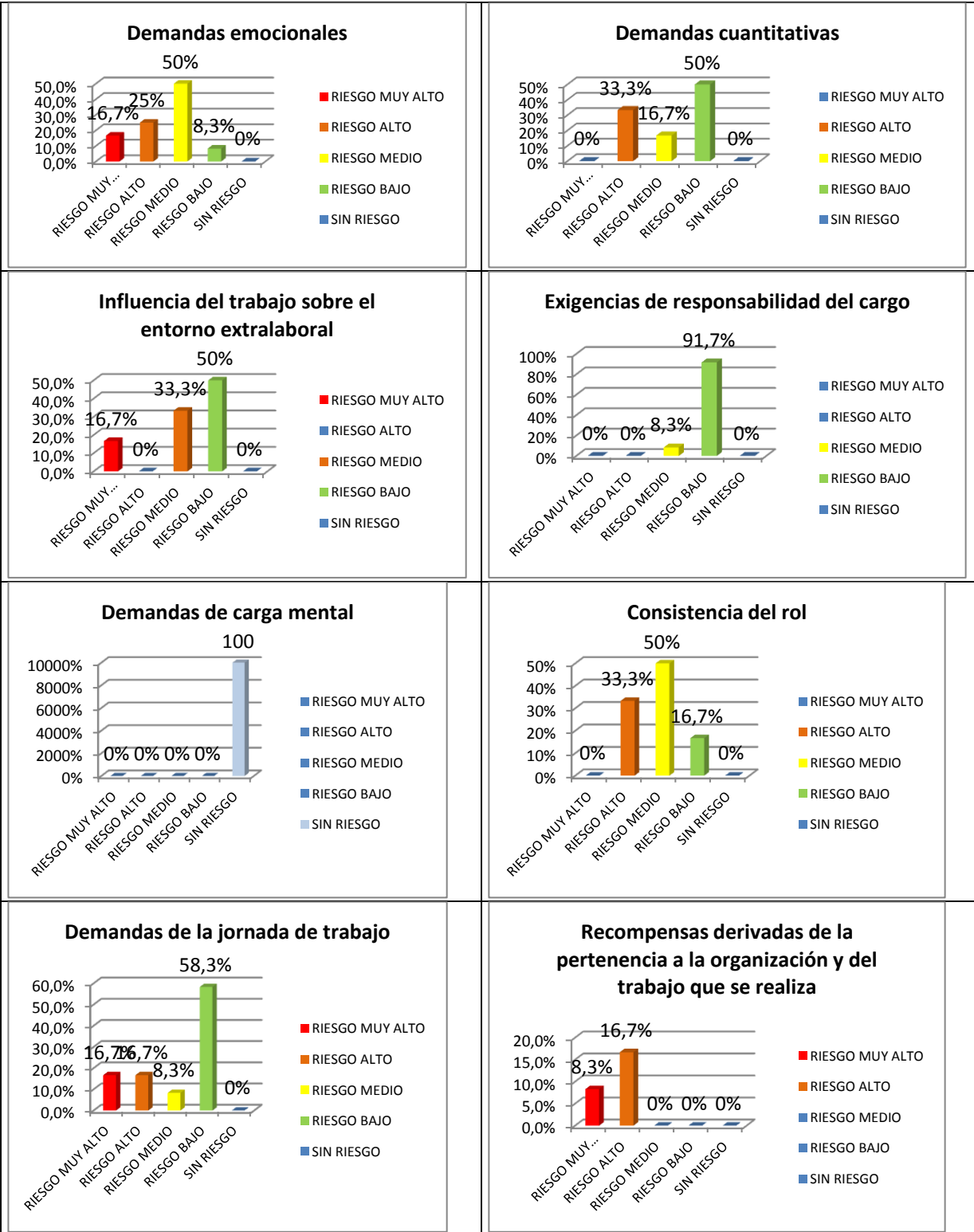
Fuente (Elaboración propia)

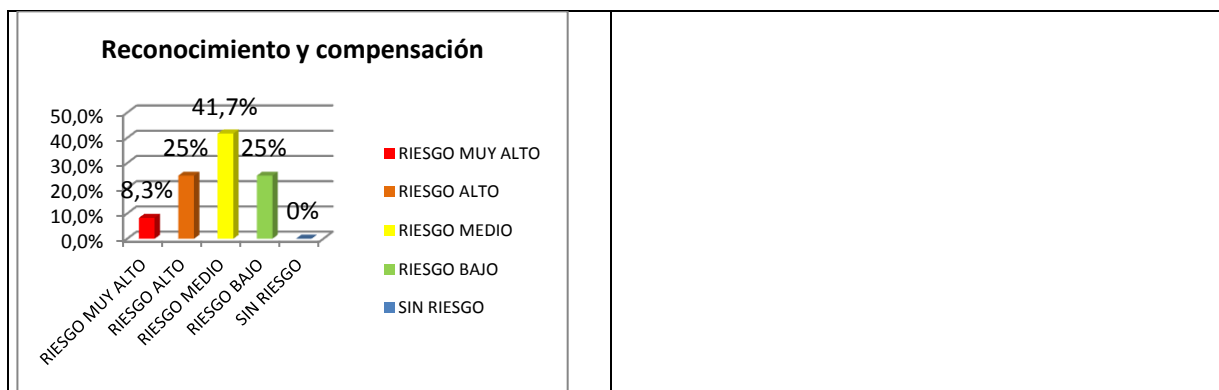
Gráficos asociados a las dimensiones intralaborales con sus respectivos niveles de riesgo.

Tabla 24. Gráficos de los niveles obtenidos en cada dimensión intralaboral.









Fuente (Elaboración propia)

Interpretación numérica en relación con el número y porcentaje de personas que presentaron riesgo significativo intralaboral y dimensiones afectadas:

A continuación se relaciona la interpretación numérica en relación con el número y porcentaje de personas que presentaron riesgo significativo intralaboral y dimensiones afectadas:

Tabla 25. Porcentaje de empleados con riesgo significativo intralaboral, dimensiones afectadas e interpretación.

Porcentaje de empleados con riesgo significativo intralaboral, dimensiones afectadas e interpretación				
DOMINIO	DIMENSIÓN	Nº PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE	INTERPRETACIÓN
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo	7	58,3%	Dificultades en la planificación, fijación de la labor, optimización de resultados y solución de dificultades por nula gestión a cargo del jefe. Dificultades en la comunicación y relacionamiento positivo por parte del jefe directo que acarrearán poca participación de sus trabajadores. Socialmente el apoyo que aporta el jefe a sus trabajadores es esporádico o defectuoso.
	Relaciones sociales en el trabajo	8	66,7%	El contexto laboral cuenta con deficientes formas de relacionamiento o acercamiento con otros sujetos. El clima laboral se ve afectado por el irrespeto y desconfianza entre colaboradores, afectando las relaciones. El apoyo social es restringido o deficiente entre los colaboradores. Evidencia de latentes dificultades para trabajar en equipo a causa de nula afinidad e integración.

	Relación con los colaboradores (subordinados)	2	16,7%	Dificultad en la realización de las labores, solución de dificultades y obtención de resultados, por nula gestión de los trabajadores. El relacionamiento cortés y la comunicación asertiva de los trabajadores a su jefe es deficiente. Socialmente el apoyo que aportan los trabajadores a sus jefes es esporádico o defectuoso.
	Claridad de rol	9	75,0%	La compañía no es lo suficientemente concisa para brindar información a los trabajadores sobre los roles a ejecutar, así como los objetivos, autonomía, impacto y resultados esperados del cargo, que impactan en la organización.
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	9	75,0%	Por características del rol a desempeñar, los trabajadores no aplican o desarrollan sus conocimientos técnicos ni sus habilidades. Las tareas que desempeña el trabajador no corresponden con sus competencias técnicas.
	Control y autonomía sobre el trabajo	8	66,7%	Es limitado o no existe un margen decisión y emancipación para el ritmo, cantidad y orden de trabajo. Es limitado o no existe un margen decisión y emancipación propias de los lapsos laborales.
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	5	41,7%	El desempeño de los trabajadores es obstaculizado a causa de la fatiga o malestar psíquico que generan el esfuerzo físico.
	Demandas emocionales	5	41,7%	Exposición del trabajador a demandas emocionales negativas de terceros, que implican trasposos de este mismo malestar hacia otros trabajadores y público general. Exposición del trabajador, dentro del contexto laboral, a situaciones de vulnerabilidad emocional como escasez extrema, muertos o heridos, hostilidad, etc. El sujeto debe reservar sus estados emocionales durante la ejecución de sus roles.
	Demandas cuantitativas	4	33,3%	El cumplimiento de los resultados para el cargo que desempeña el trabajador es deficiente a causa de las cargas excesivas y la cantidad de trabajo en contraste con el tiempo disponible, ocasionando trabajo bajo presión y ejecución de labores en tiempo adicional de la jornada.

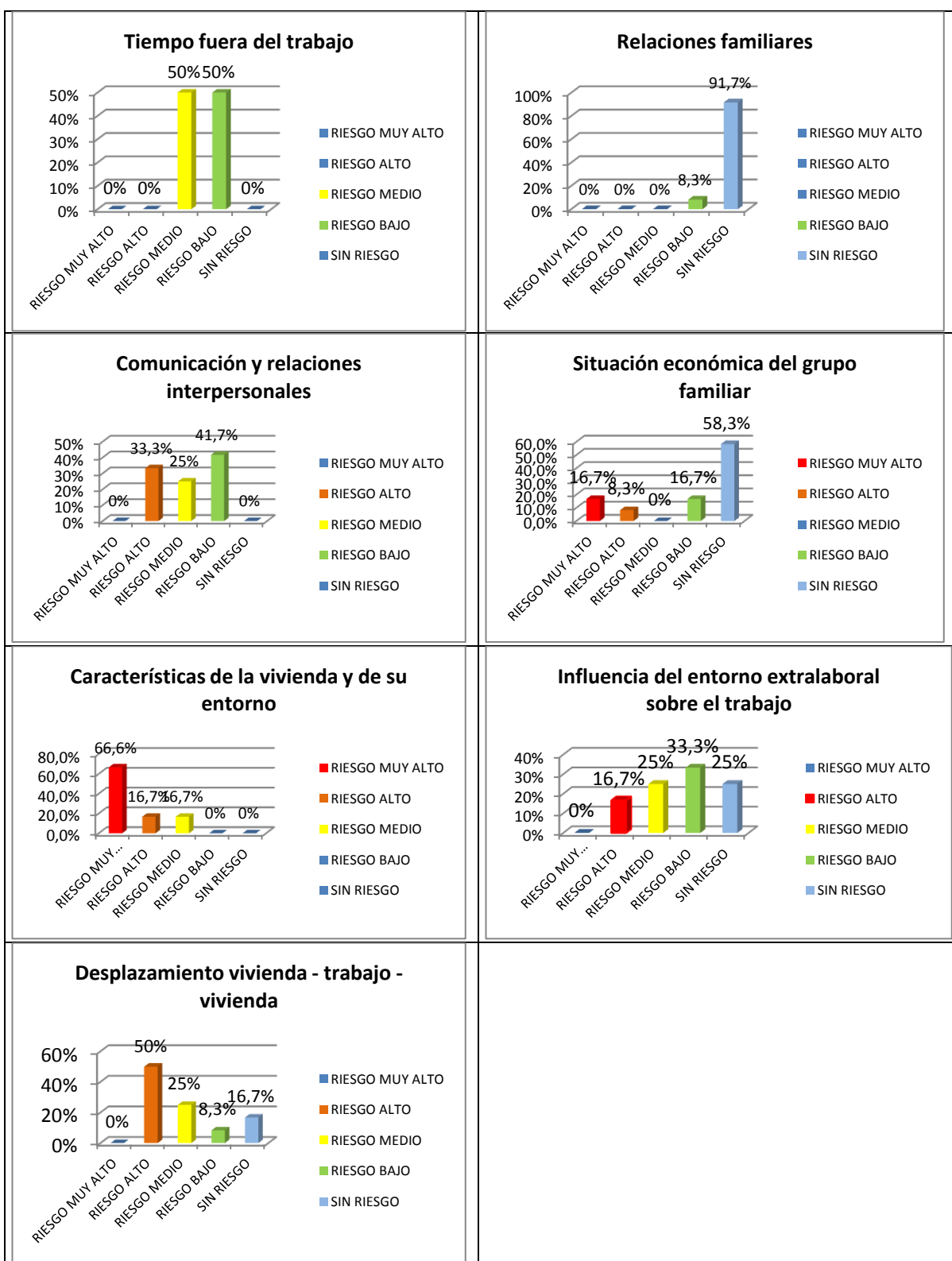
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	2	16,7%	Las cargas excesivas y la cantidad de trabajo en contraste con el tiempo disponible, perturban el desenvolvimiento personal y familiar del colaborador.
	Consistencia del rol	4	33,3%	El trabajador se ve expuesto a requerimientos imparciales, discordantes y subjetivos durante el desarrollo de sus funciones. Dichos requerimientos consiguen contradecir los principios ético-morales, laborales y de calidad de los resultados finales.
	Demandas de la jornada de trabajo	4	33,4%	Las demandas de la jornada laborales acarrear turnos en la noche, extensos o dados dentro de los días para descansar.
RECOMPENSAS	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	12	100%	El sentido de pertenencia por pertenecer a la institución es bajo o inexistente. La inestabilidad laboral es latente. Los trabajadores no se equilibran y se sienten inconformes con las labores que ejecutan.
	Reconocimiento y compensación	4	33,3%	La correspondencia (estimación) de la empresa al trabajador propio de su contribución, no pertenece con su vigor y empeño. La remuneración es retribuida de forma morosa o inconsistente de acuerdo a lo pactado inicialmente. El bienestar laboral no es tomado en cuenta por la organización. El vigor y empeño de trabajador no es tenido en cuenta por la compañía para obtener oportunidades de progreso.

Fuente: Elaboración propia, interpretación tomada de Ministerio de la Protección Social (2010)

Gráficos asociados a las dimensiones extralaborales con sus respectivos niveles de riesgo.

Tabla 26. Gráficos de los niveles obtenidos en cada dimensión extralaboral.

GRÁFICOS DE LOS NIVELES OBTENIDOS EN CADA DIMENSIÓN EXTRALABORAL



Fuente (Elaboración propia)

Interpretación numérica en relación con el número y porcentaje de personas que presentaron riesgo significativo extralaboral y dimensiones afectadas

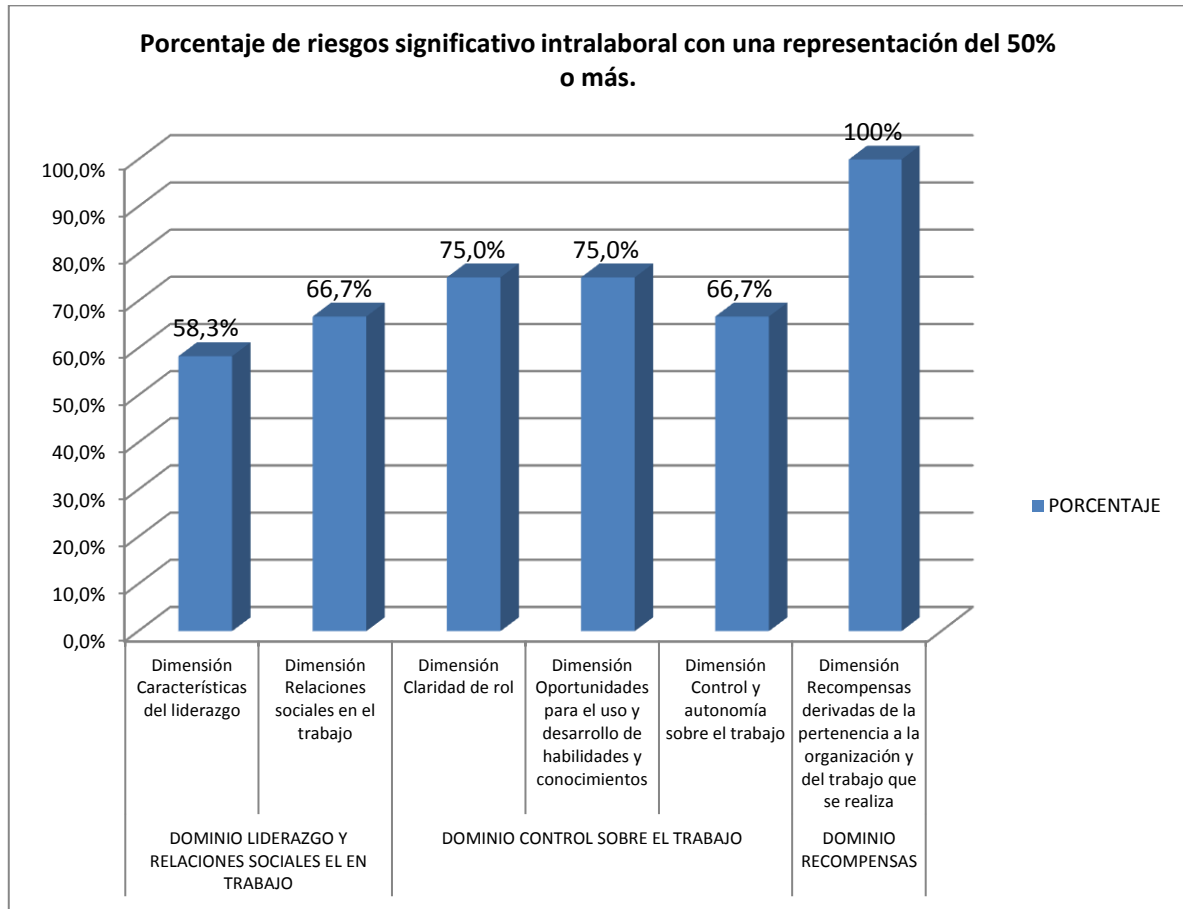
A continuación se relaciona la interpretación numérica en relación con el número y porcentaje de personas que presentaron riesgo significativo extralaboral y dimensiones afectadas:

Tabla 27. Porcentaje de empleados con riesgo significativo extralaboral, dimensiones afectadas e interpretación.

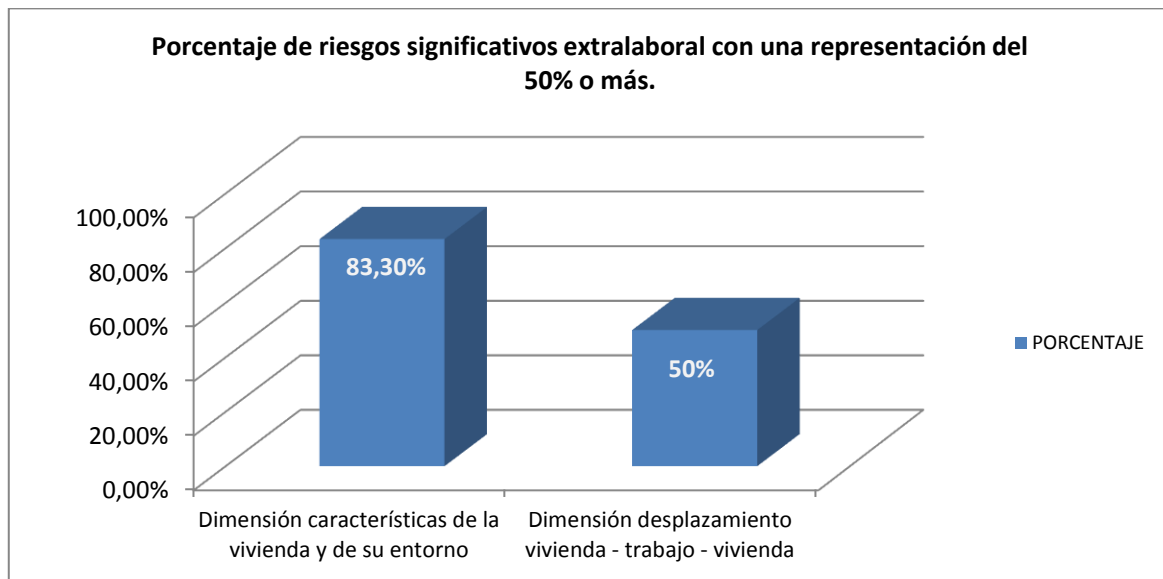
Porcentaje de empleados con riesgo significativo extralaboral, dimensiones afectadas e interpretación.			
DIMENSION	N° PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE	INTERPRETACIÓN
Comunicación y relaciones interpersonales	4	33,3%	La comunicación dada entre el sujeto y su contexto social es baja o inexistente. Se presentan relaciones conflictivas entre el sujeto, sus amistades o personas cercanas. El apoyo social que el sujeto recibe por parte de sus amistades o personas cercanas es baja o inexistente.
Situación económica del grupo familiar	3	25%	La escasez económica en el grupo familiar no cubre en un porcentaje considerable las necesidades básicas de subsistencia. Existen endeudamientos económicos que son difíciles de cubrir.
Características de la vivienda y de su entorno	10	83,3%	Existe inestabilidad en las condiciones del hogar del trabajador. La inestabilidad en las condiciones del hogar limitan el reposo y comodidad del trabajador y su familia. La adquisición a medios de movilización o centros de salud es arduo por condiciones de ubicación del hogar.
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	2	16,6%	Los inconvenientes personal-familiares del trabajador repercuten negativamente en su desempeño laboral y el relacionamiento con otros sujetos del contexto organizacional.
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	6	50%	Se presentan adversidades difíciles o incómodas para que el trabajador acceda a medios de movilización en dirección a su trabajo. El tiempo de desplazamiento entre el hogar y el sitio de trabajo del colaborador es muy extenso.

Fuente: Elaboración propia, interpretación tomada de Ministerio de la Protección Social (2010)

Porcentaje de riesgos significativos críticos intralaborales con una representación del 50% o más.



Porcentaje de riesgos significativos críticos extralaboral con una representación del 50% o más.



PLAN DE ACCIÓN PROPUESTO PARA LA INTERVENCIÓN DE LOS RIESGOS CRÍTICOS EN MATERIA INTRALABORAL Y EXTRALABORAL.

De acuerdo al porcentaje de riesgos significativos dados en las evaluaciones intra y extralaborales, con una representación del 50% o más, se pretenderá a continuación el nombramiento de propuestas a intervenir en pro de una inicial reducción y posterior eliminación de dichos riesgos psicosociales en la compañía MASST.

- Dominios y dimensiones intralaborales a intervenir:

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

1. *Características del liderazgo*: Ogliastri (2005), basado en un estudio cualitativo sobre el liderazgo organizacional en Colombia, destaca una variedad de competencias y cualidades que un líder excepcional debe poseer para el manejo de procesos sea cual sea su naturaleza, dichas

competencias y cualidades se destacan en un líder cuando éste trabaja por objetivos de manera estratégica visualizando desde el conjunto, alguien que trabaja con la gente, convence, motiva, tiene carisma y don de gente, alguien flexible, ambicioso y de poder personal (contrario a alguien que el puesto le da el poder), alguien que infunde respeto, tiene y proyecta seguridad, alguien con creatividad y visión a corto plazo. A partir de la caracterización de estas fortalezas, es claro identificar que la empresa MASST debe planear y ejecutar un plan de capacitación dirigido a la formación de grupos primarios (jefes o líderes de área o proceso), conducente a la adquisición de las competencias descritas para propiciar la aplicación de un liderazgo con motivación, solución de conflictos, acompañamiento, comunicación y demás estrategias que propenden un crecimiento en equipos de alto rendimiento (colaboradores).

Frente a esta dimensión es fundamental que la empresa cree, capacite y mantenga el comité de convivencia laboral que adicionalmente es obligatorio por ley, lo que le va a permitir prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, aspectos relacionados con las características del liderazgo. En este sentido el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral debe apuntar a los siguientes aspectos

- a) Prevención maltrato y acoso laboral
- b) Resiliencia
- c) Trabajo en equipo y comunicación
- d) Convivencia laboral
- e) Autocuidado
- f) Prevención y manejo del estrés
- g) Socialización del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

2. *Relaciones sociales en el trabajo:* La cultura de apoyo y trabajo en equipo debe iniciar a partir del cumplimiento de la dimensión anterior (características del liderazgo). En cabeza de líderes bien orientados por medio de la formación, se promoverán las conductas amistosas, colaborativas y de apoyo colectivo que necesitan aplicar los colaboradores en la compañía, todas estas interacciones sociales, darán lugar a patrones esperados como la iniciativa, cohesión, apoyo y reconocimiento de las labores, pero sobre todo, la probabilidad de hacer relacionamiento con otras personas en la ejecución de las actividades, o mejor aún, al fortalecimiento integral del trabajo en equipo para la consecución de las metas, crecimiento personal, profesional y organizacional. (Romá & Silla, 1999).

Adicionalmente las **actividades recreativas y/o espacios de intercambio grupales**, culturales y familiares, en el marco del Programa de Bienestar e Incentivos que establezca la empresa busquen alcanzar la mayor participación, en la oferta recreativa, cultural y deportiva a la que se pueda acceder. Entre otras actividades se pueden contemplar, el día de la familia, olimpiadas deportivas, vacaciones recreativas, ciclopaseos, día del niño, talleres de salud financiera, entre otras.

También se sugiere que para mejorar el trabajo en equipo y el ambiente laboral se genere dentro del plan de capacitación intervenciones de motivación para que los trabajadores mejoren la estima por el trabajo que realizan, concibiendo así a los empleados como seres sociales que requieren involucrarse con sus pares para conservar su identidad y su bienestar psicológico. Por último también es relevante que la empresa permita espacios de formación a los colaboradores donde se expresen asuntos que vayan más allá lo de lo laboral y que pasen al plano de la superación personal.

Control sobre el trabajo

1. *Claridad del rol*: La compañía MASST en la búsqueda del mejoramiento para esta dimensión, debe documentar y socializar la composición de los procesos internos a fin de delimitar las responsabilidades y funciones de cada trabajador, evitando la sobrecarga de funciones y propiciando una cultura donde los empleados tienen claridad sobre sus roles. Dicho proceso debe ejecutarse por medio de un análisis de puestos de trabajo y un manual funciones basado en diferentes niveles, entre ellas la identificación del rol en aspectos como (nombre del cargo, nivel, dependencia y jefatura inmediata), aspectos de objetivos del rol como (objetivo del cargo y procesos en los que interviene), listado de funciones afín a las características del cargo, establecer los conocimientos básicos y/o esenciales para la ejecución del rol e instaurar la responsabilidad que dicho cargo tiene frente al sistema de calidad y objetivo estratégico de la compañía. Valenzuela & Pacheco (2004) determinan que llevar a cabo dicho proceso contribuye a que la organización alcance un clima organizacional óptimo, ya que este instrumento de utilidad representa ventajas para la claridad de los roles, ventajas en este caso para la futura selección de personal, la capacitación, entrenamiento, seguridad e higiene,

incentivos, estructuras salariales, entre otros. Una vez establecidos dichos atinentes, debe crearse cultura por medio de la socialización de cada delimitación y cómo este influye en el crecimiento organizacional.

Es importante también incluir dicho manual en los procesos de inducción de nuevo personal para mantener la cultura de claridad en las responsabilidades.

En caso de que la compañía ya cuente con la creación de un manual, debe revisarse exhaustivamente y actualizarse con las recomendaciones anteriores para su posterior socialización.

2. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos: Los empleados de la empresa MASST ejercen labores de asesoría en riesgos laborales, es por ello que de acuerdo con la adecuada planeación, ejecución y socialización del análisis de puestos de trabajo y el manual de roles y responsabilidades, se asegura que el personal de la empresa MASST ejecutará sus actividades basados en los conocimientos, competencias y habilidades que son propias de su proceso de aprendizaje y afín al rol a ejecutar; dicho manual identificará y direccionará al personal a desarrollar las actividades para las cuales poseen las competencias necesarias, evitando el riesgo o error de entorpecer otros cargos o sobrecargar los roles con actividades que no corresponden a sus destrezas técnicas-personales.

3. Control y autonomía sobre el trabajo: Si los empleados de la compañía MASST poseen una total claridad de su rol mediante la socialización de un óptimo manual de funciones-responsabilidades y gracias a ello obtienen las posibilidades necesarias para la utilización de sus competencias, es claro que conquistarán mayor dominio sobre la labor, basados en un espacio de precisión y decisión para el orden de sus actividades.

Dentro del plan de formación y capacitación se debe incluir y programar el tema de apoyo social por parte de compañeros y superiores, esto porque (Vieco y Abello, 2014) indican que el estrés es consecuencia de la coexistencia de altas exigencias psíquicas y restringida posibilidad de elección de las decisiones sobre el trabajo, es decir, el limitado control.

Es importante diferenciar las primeras del segundo, así: Una alta demanda se produce por lo acelerado de la labor realizada, por instrucciones ambiguas y problemáticas, por la atención al detalle, por las paradas que se tengan que realizar y por la sujeción al compás de los otros

compañeros. Mientras tanto el control sobre el trabajo se refiere a la disponibilidad de recursos (nivel de formación, habilidades, grado de autonomía y participación en la toma de decisiones que afectan su trabajo) con los que el empleado cuenta para hacer frente a esas demandas. Es así que dependiendo de la cantidad y calidad de apoyo social que proporcionen o no (en cantidad y calidad) los superiores y los compañeros de trabajo es muy probable que disminuya el estresor derivado de las altas exigencias y el bajo control.

Es importante en esta dimensión que la empresa tenga claro lo siguiente validado por (Dalgard et al., 2009; De Lange et al., 2003; Kayaba et al., 2005), citados en (Vieco y Abello, 2014): Al incremento de requerimientos (mentales, intelectuales, afectivos, de cantidad y de calidad) y a la disminución de la probabilidad de gobernar la labor (autogestión de la labor) se incrementa la posibilidad de contraer enfermedades derivadas del estrés mental o psicosocial. Así lo confirman diversas investigaciones a nivel mundial.

Recompensas

1. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza:

Autores como Anant et al. (Como se citó en Dávila de León & Jiménez, 2014) resaltan la importancia de la pertenencia en la organizaciones considerando relevante que las personas se sientan parte indispensable e integral de un sistema u organización. Sin vacilación alguna la compañía MASST debe procurar mediante un plan integral de capacitación y entrenamiento, permitir a sus empleados, como lo describen Arenas & Andrade (2013), la oportunidad de aplicar sus conocimientos y destrezas en el cumplimiento de metas y para su desarrollo profesional, destacando positivamente en éstos los logros que alcancen por sus comportamientos productivos y reduciendo las demandas laborales para el cumplimiento funcional de logros, dando lugar al perfecto crecimiento personal, satisfacción laboral, aprendizaje, desarrollo profesional-ocupacional y el sentimiento de orgullo y autorealización en el efectuar de sus roles.

Es ideal que la empresa procure por cambiar la modalidad de contratos fijos a indefinidos, los cuales generan mayor sentido de estabilidad laboral para el empleado, le permiten acceder a mayores beneficios crediticios y le permite a la empresa generar menores gastos por indemnizaciones en caso de despidos.

Desde otra perspectiva es adecuado que la empresa realice una evaluación de clima laboral donde se visualice de forma clara las variables que están influyendo en la satisfacción de los empleados frente al cumplimiento de expectativas y la realidad de la recompensa, de equidad laboral, valores organizacionales vs valores personales.

- Dimensiones extralaborales a intervenir:

Características de la vivienda y de su entorno

La empresa MASST en pro del mejoramiento para esta dimensión extralaboral, debe concebir establecer alianzas estratégicas con entidades como la caja compensación u otras, para la creación de campañas y obtención de créditos para mejora de vivienda de sus trabajadores, respaldando el aumento de una buena calidad de vida, las condiciones de vivienda optimas y favorecer su comodidad individual y la de su grupo familiar. Es necesario que en la aplicación de estas alianzas, los trabajadores tengan acceso a capacitación para conocer de entrada los beneficios que otorgan dichas entidades.

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Teniendo en cuenta la naturaleza de los roles que se ejecutan en la empresa MASST, es significativo que consideren la sectorización de cada asesor para facilitar su desplazamiento por la ciudad, reducir al máximo los tiempos prolongados de desplazamiento hacia las empresas que se asesoran y los desplazamientos propios del final de las labores, *trabajo – vivienda*. De esta manera, la forma estratégica de establecer las rutas, brindará más comodidad a cada sujeto para el cumplimiento de sus roles, permitirá la adquisición de medios de trabajo más óptimos y reducirá significativamente el estrés causado por los desplazamientos prolongados al estos ya no manifestarse.

Para una mayor claridad del plan de intervención, finalmente se propone un plan con las estrategias anteriormente descritas en forma de actividades a desarrollar por lo que resta del año 2018, tal y como se muestra en la siguiente tabla:

**PLAN DE ACTIVIDADES DE INTERVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL INTRALABORAL Y EXTRALABORAL**

DIMENSIÓN	ACTIVIDAD (ES)	RESPONSABLE	julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
<i>Características del liderazgo</i>	Formación en liderazgo positivo y efectivo	Departamento de Gestión Humana y Seguridad y Salud en el Trabajo.						
<i>Características del liderazgo</i>	Creación del Comité de Convivencia Laboral	Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo.						
<i>Características del liderazgo</i>	Reuniones trimestrales del Comité de Convivencia Laboral	Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo.						
<i>Características del liderazgo</i>	Capacitación del comité de convivencia laboral en prevención maltrato y acoso laboral.	Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo.						
<i>Características del liderazgo</i>	Capacitación del comité de convivencia laboral en Resiliencia.	Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo.						
<i>Características del liderazgo</i>	Capacitación del comité de convivencia laboral en Trabajo en equipo y comunicación.	Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo.						
<i>Características del liderazgo</i>	Capacitación del comité de convivencia laboral en Autocuidado de la salud mental.	Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo.						
<i>Características del liderazgo</i>	Capacitación del comité de convivencia laboral en Prevención y manejo del estrés.	Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo.						
<i>Todas la dimensiones</i>	Socialización del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo.						

<i>Relaciones sociales en el trabajo</i>	Diseño de Plan de Bienestar laboral que contenga actividades recreativas y/o espacios de intercambio grupales, culturales y familiares, que busquen alcanzar la mayor participación, en la oferta recreativa, cultural y deportiva a la que se pueda acceder. Entre otras actividades se pueden contemplar, el día de la familia, olimpiadas deportivas, vacaciones recreativas, ciclopaseos, día del niño, talleres de salud financiera, entre otras.	Departamento de Gestión Humana						
<i>Relaciones sociales en el trabajo</i>	Espacios de formación en superación personal con apoyo de psicología.	Departamento de Gestión Humana y Seguridad y Salud en el Trabajo.						
<i>Claridad del rol</i>	Análisis de puestos de trabajo	Departamento de Gestión Humana y Seguridad y Salud en el Trabajo.						
<i>Claridad del rol</i>	Diseño de manuales de funciones y responsabilidades	Departamento de Gestión Humana y Seguridad y Salud en el Trabajo.						
<i>Claridad del rol</i>	Socialización de Manuales de funciones y responsabilidades	Departamento de Gestión Humana y Seguridad y Salud en el Trabajo.						
<i>Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos</i>	Ejecución y socialización del análisis de puestos de trabajo y el manual de funciones y responsabilidades.	Departamento de Gestión Humana y Seguridad y Salud en el Trabajo.						
<i>Control y autonomía sobre el trabajo</i>	Capacitación en la importancia del apoyo social por parte de compañeros y superiores para el desempeño de labores, brindada por psicólogo especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Departamento de Gestión Humana y Seguridad y Salud en el Trabajo.						

<i>Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</i>	Evaluación del desempeño por competencias para identificar fortalezas y destrezas, así como las necesidades de formación específica en el desempeño de las labores.	Departamento de Gestión Humana						
<i>Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</i>	Diseño de plan de capacitación acorde con los resultados de la evaluación del desempeño que permita cerrar las brechas existentes en materia de destrezas en el desempeño de funciones.	Departamento de Gestión Humana						
<i>Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</i>	Diseño de plan de incentivos o de premios de acuerdo con la capacidad financiera de la empresa como premio al excelente desempeño de las funciones realizadas.	Departamento de Gestión Humana						
<i>Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</i>	Planteamiento a gerencia de la viabilidad del cambio de contratos fijos a contratos indefinidos, mostrando sus ventajas y beneficios bidireccionales.	Departamento de Gestión Humana						
<i>Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</i>	Aplicación de encuesta de clima laboral	Departamento de Gestión Humana						

<i>Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</i>	Documentación de resultados de la aplicación de encuesta de clima laboral y generación de estrategias para intervenir las causas de la desmotivación laboral.	Departamento de Gestión Humana						
<i>Características de la vivienda y de su entorno</i>	Socialización en conjunto con caja de compensación familiar y otras entidades acerca de los planes y acceso a créditos para compra y mejoramiento de vivienda.	Departamento de Gestión Humana y Seguridad y Salud en el Trabajo.						
<i>Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda</i>	Análisis y establecimientos de rutas accesibles y sectorizadas por asesor o grupo de asesores que permitan mayor comodidad y reduzcan los tiempos de traslados entre empresas y la visita final a su vivienda	Departamento de Gestión Humana y Seguridad y Salud en el Trabajo.						

Fuente: Elaboración propia

DISCUSIÓN

En contraste con la literatura, los resultados corroboraron que existen factores adicionales a la esfera física que afectan al individuo, y que de acuerdo Charria, Sarsona & Arenas, (2011) se reflejaban en 4 grandes enfoques intralaborales como Demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, recompensa recibida por el trabajo que se desempeña y 7 extralaborales relacionadas con horas no relacionadas con la labor, relacionamiento con la familia, manejo de las relaciones personales, aspecto económico de la familia, particularidades de su lugar de residencia y el medio que la rodea y la forma de transportarse a la residencia y al empleo.

Esto se evidenció en el producto arrojado por las baterías en la empresa MASST en los dominios intralaborales donde se reflejó una afectación en el liderazgo y las relaciones sociales

en el trabajo, en las demandas del trabajo y las recompensas y en las dimensiones extralaborales en la comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno, Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y finalmente se evidenció que los empleados de esta compañía presentan afectación en el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

Teniendo en cuenta la definición que da la Resolución 2646 de 2008 con respecto al Riesgo Psicosocial “*condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo*” y que de acuerdo con Parra (2003) los conceptos que permiten generar un equilibrio de salud laboral, son el salario, la ocupación corpórea y psíquica, la interacción social, la ejecución de una labor con significado y la generación de productos y servicios importantes para el bienestar de otras colectividades y personas, en ese sentido, se considera que la buena estadía laboral no solo corresponde a una satisfacción económica, sino a demás aspectos que integran un bienestar biopsicosocial individual y colectivo. Se identificó en los resultados obtenidos que efectivamente existe una relación de estos elementos con dicho equilibrio y que para el caso de la empresa MASST se evidencian en la aplicación de las baterías, entre los elementos relacionados en la literatura que se encuentran en diversos porcentajes de riesgo en la población son: el salario, ubicado en el Dominio recompensas el cual da muestras de que la recompensa salarial que los empleados reciben por su trabajo no está equilibrado con sus esfuerzos y logros. La actividad física y mental también se puede ubicar en el dominio recompensas, la cual desde la perspectiva de los empleados no se identifica como política ni programa de bienestar dentro de la compañía, en este mismo dominio y como parte de la dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza se encuentra como fuente de riesgo el desarrollo de una actividad con sentido presentando como elementos que conforman esta alteración al menos uno de los siguientes: La inexistencia de sentir orgullo por pertenecer a la empresa, percepción por parte de los empleados de inestabilidad laboral, y/o los empleados no se sienten satisfechos o presentan baja identificación con la actividad que desarrollan. Todas estas variables mencionadas se encuentran presentes en una proporción inferior al 50% de la población trabajadora.

El contacto social también se encuentra en riesgo, pero en este caso permea a más del 50% de la población, lo que permite inferir que en la empresa existen deficiencias en el contacto entre compañeros o se da un trato irrespetuoso entre ellos, o existen deficiencias en el trabajo en equipo entre otras.

Igualmente a la luz de la literatura revisada se permitió corroborar que la herramienta que el Ministerio de Trabajo propuso para la identificación y evaluación de Factores de riesgo psicosociales en el trabajo sí permite obtener un panorama amplio con respecto a las diversas variables que intervienen en los diversos conflictos y configuración de patologías del orden psicológico derivado de la actividad laboral, así como la utilización de los resultados para la generación de las estrategias pertinentes para intervenir el riesgo psicosocial, así como lo expresó el Ministerio de la Protección Social (2010) quien diseñó de una batería para la evaluación del riesgo psicosocial, generando como resultado un conjunto de herramientas válidas y confiables para dicha evaluación. Lo que le permite a las organizaciones priorizar programas y estrategias encaminadas a la prevención y el control.

En dirección al cumplimiento del objetivo general y demás objetivos específicos planteados para esta investigación, se observó el nivel de desempeño que estos obtuvieron en el logro de los fines trazados, especialmente se evidenció desde los tres primeros objetivos específicos teniendo en cuenta que el cuarto guarda una estrecha relación con el objetivo general. En ese orden, la dirección inicial estaba enfocada en medir el nivel de riesgo psicosocial presente en la empresa MASST S.A.S., aspecto que se dio con gran satisfacción no solo por la disposición y cooperación que manifestó la compañía en su participación de principio a fin y con el 100% de la población estudiada, sino también por el nivel de confiabilidad que genera la correcta y adecuada utilización de los cuestionarios y formatos que conforman la batería de riesgo psicosocial planteada por el Ministerio de Trabajo. Todo esto acompañado de la metodología mixta aplicada, permitió a su vez determinar de manera precisa una medición de riesgo general con proporciones altas y muy altas entre los aspectos intra y extralaborales.

En segunda instancia, se mantuvo un agudo detalle en el análisis de los resultados arrojados de la medición aplicada para exponer con gran pormenor los aspectos críticos propios de los dominios y dimensiones intra y extralaborales que deben ser intervenidos

significativamente, los cuales fueron documentados minuciosamente para una comprensión exhaustiva y en orientación al más adecuado plan de acción. Dicho procedimiento también fue posible gracias a la claridad con la que los porcentajes de cada dominio y dimensión, reflejaban la severidad del riesgo, encontrando las falencias que más trascendencia le dan a las incidencias psicosociales negativas en la empresa MASST S.A.S.

La adecuada medición y análisis de los resultados obtenidos en la aplicación de la batería, propició dar a conocer las necesidades de mejora en la compañía MASST S.A.S en relación con los factores de riesgo psicosocial manifestados bajo los dominios y dimensiones de mayor incidencia crítica. Esta identificación se convierte en un atinente clave que determina con gran precisión los elementos que hacen parte de la estrategia de intervención más adecuada en pro de la disminución y posterior eliminación de los riesgos latentes, los cuales a su vez contribuyen al afianzamiento de algunos otros riesgos que no fueron tan significativos pero que con el tiempo podrían dilatar sus incidencias negativas. El diseño y propuesta de la estrategia de intervención más adecuada para la reducción de los riesgos encontrados, va encaminada a que la empresa MASST reconozca sus falencias internas de organización, liderazgo, control y conozca de manera más extrínseca el desenvolvimiento de sus trabajadores. Dicho lo anterior, cabe resaltar que la ejecución metodológica empleada fue pertinente en todo momento gracias a su integralidad para llegar a cada explicación de las incidencias negativas psicosociales que presenta la compañía MASST, lo cual de manera satisfactoria permitió la ejecución de esta investigación que demuestra una realidad latente aun hoy por hoy en ésta y muchas otras organizaciones.

CONCLUSIONES.

De acuerdo con la pregunta de investigación formulada ¿Es necesario que en las empresas Colombianas evalúen el riesgo psicosocial y posterior al análisis de los resultados definan recomendaciones que contribuyan al mejoramiento de los aspectos críticos? Se logró identificar que la respuesta esta es afirmativa, puesto que a pesar de ser una empresa que asesora en materia de riesgos laborales, esta no contaba con una identificación de riesgos en materia psicosocial y

el resultado de esta identificación condujo a descubrir que sí se encuentran presentes estos riesgos en la población trabajadora de esta compañía y debido a su existencia también era menester generar estrategias de intervención para mitigar y controlar estos riesgos. Adicionalmente la identificación de los antecedentes de este tema permitió reconocer que es un mandato legal en Colombia hacerlo.

Con respecto a los objetivos específicos planteados, en relación con la aplicación y resultados de la batería de riesgo psicosocial se encontró en la dimensión intralaboral que de las 19 dimensiones que esta posee, en la empresa 6 de ellas (*Características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, claridad del rol, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, Control y autonomía sobre el trabajo y recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza*) se encuentran presentes de forma crítica, esto significa que puntuaron con un nivel alto de riesgo y adicionalmente permean a más del 50% de la población trabajadora y en la dimensión extralaboral de las 7 existentes, 2 de ellas (*Características de la vivienda y de su entorno y desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda*) puntuaron con un nivel alto de riesgo y adicionalmente permean a más del 50% de la población trabajadora.

En relación con el objetivo propuesto frente a la propuesta de un plan de intervención para la empresa MASST, esta debe trabajar de forma prioritaria los aspectos que se mencionan en el plan de intervención, haciendo énfasis en el diseño de un plan de capacitación para líderes que permitan desarrollar cualidades para convencer, motivar, adquirir carisma y don de gente, flexibilidad, creatividad, entre otros atributos de los líderes. Adicionalmente este plan de formación debe apuntar a desarrollar cualidades de trabajo en equipo entre los colaboradores. Es importante gestionar la creación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, el cual servirá de apoyo para la prevención del acoso laboral por la inadecuada gestión del liderazgo. Desde otras dimensiones trabajar en aspectos como la realización, documentación, socialización y seguimiento a Manuales de funciones y responsabilidades para que los empleados realmente hagan las actividades para las cuales fueron contratados y así evitar sobrecarga laboral por la

imposición de actividades que no corresponden, pasar de contratos a término fijo a indefinido para mejorar el sentimiento de estabilidad laboral. Es una estrategia adecuada para la empresa, realizar campañas con la caja de compensación familiar y entidades que faciliten créditos para el mejoramiento de vivienda y hacer conocer a los trabajadores los beneficios que tienen con estas entidades, finalmente es importante que la empresa sectorice a cada asesor para que se facilite su desplazamiento por la ciudad y reducir los tiempos de transporte y así reducir el estrés que este genera.

A futuro, se recomienda a la empresa que una vez sean intervenidos los riesgos que aparecieron como críticos, se formulen estrategias de intervención para los otros riesgos, que aunque en menor grado, también se encuentran presentes de acuerdo a la siguiente prioridad: (i) riesgos significativos que están presentes por debajo del 50% del total de la población trabajadora, (ii) riesgos que puntuaron con un nivel medio, (iii) riesgos que puntuaron con un nivel bajo, (iv) realizar un plan de prevención y promoción de los riesgos que puntuaron nivel (Sin riesgo), para evitar que se manifiesten más adelante.

De los resultados obtenidos en la aplicación de este instrumento se generan cuestionamientos que podrían abordarse en el futuro, como apoyo a la aplicación de las Baterías de Riesgo Psicosocial, entre ellos se encuentran: indagar acerca de las competencias personales y empresariales que propician actitudes de compromiso, las condiciones ideales que permiten el cumplimiento de objetivos en una labor específica, la relación entre riesgo psicosocial – calidad de vida en el trabajo y empoderamiento y compromiso empresarial, las implicaciones de las diferencias comportamentales entre los diferentes oficios de la empresa, identificación de comportamientos y estrategias que muestran desarrollar un mayor compromiso con el trabajo y con la calidad de vida en el mismo, entre otros aspectos que permiten favorecer las relaciones laborales y la productividad empresarial.

A futuro y una vez implementadas las estrategias de intervención del riesgo psicosocial, es menester formular en términos económicos los ahorros por disminución de los ausentismos por enfermedad, por renunciaciones laborales y el incremento de la productividad por generar espacios de trabajo en un clima agradable, de apoyo, de trabajo en equipo, organizado y respetuoso.

A mediano plazo, posterior a la implementación de la estrategia de intervención propuesta, la empresa debe proporcionar los espacios y recursos para fortalecer todos los aspectos que benefician la salud de los empleados, disminuyendo así niveles altos de estrés y adicionalmente tramitar estrategias que a través del tiempo han demostrado potencializar el desarrollo de los empleados. Lo anterior con el fin de reforzar las intervenciones psicosociales iniciales permitiendo así que se mantenga en el tiempo los niveles óptimos alcanzados.

Con el abordaje de este tema, la empresa no solo apunta al cumplimiento de requisitos legales, también se humaniza, al establecer planes y programas que permitan mejorar la calidad de vida sus empleados, cuestión que adicionalmente redundará en un aumento significativo de la productividad y sentido de pertenencia de los empleados hacia su compañía.

A futuro, es importante para el mantenimiento de los programas de identificación, evaluación e intervención del riesgo psicosocial laboral que la empresa realice este proceso cada año para evaluar e identificar oportunidades de mejora donde se pueda aplicar mejoramiento continuo en relación con este proceso, debido a que el comportamiento de los riesgos es cambiante y pueden identificarse niveles diferentes en relación con esta primera aplicación de las baterías. Así mismo la empresa debe reformular las estrategias de intervención cuando realice una nueva evaluación de los riesgos ocupacionales.

Como proceso académico la realización del proyecto generó grandes aportes de conocimiento de los participantes del mismo con respecto a la forma de evaluar e intervenir factores que son de

gran importancia en la psicología organizacional ya que no están desligados del que hacer de esta disciplina y que finalmente permiten contribuir al mejoramiento de la calidad de vida dentro y fuera del entorno laboral de los trabajadores de cualquier compañía.

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de riesgo intralaboral forma A

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA A

INSTRUCCIONES

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

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

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

Ejemplo

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

Respuesta definitiva

Respuesta equivocada

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Gracias por su colaboración.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

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

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

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

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

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

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

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

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

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

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

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi jefe me da instrucciones claras					
Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
Siento que puedo confiar en mi jefe					
Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

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

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
Hay integración en mi grupo de trabajo					
Mi grupo de trabajo es muy unido					
Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

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

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

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

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

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

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	
No	

Si su respuesta fue **SI** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la página siguiente.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					

Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

Si	
No	

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

Las siguientes preguntas están relacionadas con las personas que usted supervisa o dirige.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo					
Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos					
Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo					
Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones					
Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo					
Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita					
Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño					
Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

Fuente: Ministerio de la Protección Social (2010)

Anexo 2. Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

INSTRUCCIONES

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

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi vivienda es cómoda	X				

Resposta correcta

Resposta equivocada

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

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, el tiempo aproximado que usted requiere para contestar todas las preguntas es de 10 minutos.

Gracias por su colaboración

Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
Me trasporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
La zona donde vivo es segura					
En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
Las condiciones de mi vivienda son buenas					
En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					

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

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Me queda tiempo para actividades de recreación					
Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
Las relaciones con mis amigos son buenas					
Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
La relación con mi familia cercana es cordial					
Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					
Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

Fuente: Ministerio de la Protección Social (2010)

Anexo 3. Ficha de datos generales - información ocupacional de cada trabajador

FICHA DE DATOS GENERALES

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

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

1. Nombre completo:

--

2. Sexo:

Masculino	
Femenino	

3. Año de nacimiento:

--

4. Estado civil:

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

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

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

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

--

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

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

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

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

--

11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

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

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

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

--

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

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

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

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

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

--

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

Temporal de menos de 1 año	
Temporal de 1 año o más	
Término indefinido	
Cooperado (cooperativa)	
Prestación de servicios	
No sé	

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

_____ horas de trabajo al día

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

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	
Una parte fija y otra variable	
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	

Fuente: Ministerio de la Protección Social (2010)

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 4. Puntajes brutos por dimensión intralaboral forma a

PUNTAJE BRUTO POR DIMENSIÓN INTRALABORAL PERTENECIENTE AL DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EL EN TRABAJO (Ver ítems que pertenecen a estas dimensiones en tabla 7 y calificación de las opciones de respuesta intralaboral forma A en tabla 6)												
DIMENSIONES	TRABAJADOR 1	TRABAJADOR 2	TRABAJADOR 3	TRABAJADOR 4	TRABAJADOR 5	TRABAJADOR 6	TRABAJADOR 7	TRABAJADOR 8	TRABAJADOR 9	TRABAJADOR 10	TRABAJADOR 11	TRABAJADOR 12
CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO	23	15	13	16	18	19	19	21	12	21	23	13
RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	26	13	12	17	15	19	16	16	9	15	28	14
RETROALIMENTACIÓN EN EL DESEMPEÑO	3	6	6	5	6	5	5	5	6	5	3	6
RELACIÓN CON LOS COLABORADORES	22	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	74	56	31	38	39	43	40	42	27	41	54	33

Fuente (Elaboración propia)

PUNTAJE BRUTO POR DIMENSIÓN INTRALABORAL PERTENECIENTE AL DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO (Ver ítems que pertenecen a estas dimensiones en tabla 7 y calificación de las opciones de respuesta intralaboral forma A en tabla 6)												
DIMENSIONES	TRABAJADOR 1	TRABAJADOR 2	TRABAJADOR 3	TRABAJADOR 4	TRABAJADOR 5	TRABAJADOR 6	TRABAJADOR 7	TRABAJADOR 8	TRABAJADOR 9	TRABAJADOR 10	TRABAJADOR 11	TRABAJADOR 12
CLARIDAD DEL ROL	7	8	5	10	10	12	9	12	5	13	7	6
CAPACITACIÓN	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4
PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO	3	6	5	4	5	4	4	4	5	6	4	4
OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS	7	4	3	4	4	4	4	3	4	3	7	4
CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO	8	5	5	6	6	6	6	8	5	7	7	5
TOTAL	29	25	22	26	27	28	25	29	23	31	29	23

Fuente (Elaboración Propia)

PUNTAJE BRUTO POR DIMENSIÓN INTRALABORAL PERTENECIENTE AL DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO (Ver ítems que pertenecen a estas dimensiones en tabla 7 y calificación de las opciones de respuesta intralaboral forma A en tabla 6)

DIMENSIONES	TRABAJADOR 1	TRABAJADOR 2	TRABAJADOR 3	TRABAJADOR 4	TRABAJADOR 5	TRABAJADOR 6	TRABAJADOR 7	TRABAJADOR 8	TRABAJADOR 9	TRABAJADOR 10	TRABAJADOR 11	TRABAJADOR 12
DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO	23	12	10	14	16	13	11	19	10	18	21	8
DEMANDAS EMOCIONALES	22	15	11	11	12	10	12	14	9	15	22	11
DEMANDAS CUANTITATIVAS	12	7	7	8	10	9	7	12	7	12	13	7
INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL	9	4	5	5	7	6	5	6	5	6	10	5
EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO	13	10	10	12	12	11	11	10	10	10	14	10
DEMANDAS DE CARGA MENTAL	9	7	3	9	9	9	8	12	3	12	9	3
CONSISTENCIA DEL ROL	8	5	5	6	6	6	6	8	6	8	8	7
DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO	9	4	3	3	3	3	3	6	3	6	9	3
TOTAL	105	64	54	68	75	67	63	87	53	87	106	54

Fuente (Elaboración propia)

PUNTAJE BRUTO POR DIMENSIÓN INTRALABORAL PERTENECIENTE AL DOMINIO RECOMPENSAS (Ver ítems que pertenecen a estas dimensiones en tabla 7 y calificación de las opciones de respuesta intralaboral forma A en tabla 6)

DIMENSIONES	TRABAJADOR 1	TRABAJADOR 2	TRABAJADOR 3	TRABAJADOR 4	TRABAJADOR 5	TRABAJADOR 6	TRABAJADOR 7	TRABAJADOR 8	TRABAJADOR 9	TRABAJADOR 10	TRABAJADOR 11	TRABAJADOR 12
RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA	8	8	5	6	6	6	6	6	4	6	9	4
RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN	10	5	4	4	5	5	5	7	3	7	9	5

TOTAL	18	13	9	10	11	11	11	13	7	13	18	9
--------------	----	----	---	----	----	----	----	----	---	----	----	---

Fuente (Elaboración propia)

Anexo 5. Puntajes brutos por dominio intralaboral forma a

PUNTAJE BRUTO POR DOMINIO INTRALABORAL = Sumatoria del resultado de las dimensiones												
DOMINIO	TRABAJADOR 1	TRABAJADOR 2	TRABAJADOR 3	TRABAJADOR 4	TRABAJADOR 5	TRABAJADOR 6	TRABAJADOR 7	TRABAJADOR 8	TRABAJADOR 9	TRABAJADOR 10	TRABAJADOR 11	TRABAJADOR 12
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	74	56	31	38	39	43	40	42	27	41	54	33
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	29	25	22	26	27	28	25	29	23	31	29	23
DEMANDAS DEL TRABAJO	105	64	54	68	75	67	63	87	53	87	106	54
RECOMPENSAS	18	13	9	10	11	11	11	13	7	13	18	9
TOTAL	226	158	116	142	152	149	139	171	110	172	207	119

Fuente (Elaboración propia)

PUNTAJE BRUTO INTRALABORAL TOTAL

PUNTAJE BRUTO INTRALABORAL TOTAL = Sumatoria de los puntajes brutos por dominio												
TOTAL CUESTIONARIO INTRALABORAL	TRABAJADOR 1	TRABAJADOR 2	TRABAJADOR 3	TRABAJADOR 4	TRABAJADOR 5	TRABAJADOR 6	TRABAJADOR 7	TRABAJADOR 8	TRABAJADOR 9	TRABAJADOR 10	TRABAJADOR 11	TRABAJADOR 12
PUNTAJE BRUTO INTRALABORAL	226	158	116	142	152	149	139	171	110	172	207	119

Fuente (Elaboración propia)

Anexo 6. Transformación de los puntajes brutos de las dimensiones intralaborales

TRANSFORMACIÓN DE LOS PUNTAJES BRUTOS DE LAS DIMENSIONES INTRALABORALES												
FORMULA GENERAL												
PUNTAJE TRANSFORMADO=PUNTAJE BRUTO/FACTOR DE TRANSFORMACIÓN *100 (Ver factor de transformación en tabla 14)												
DIMENSIÓN	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 1	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 2	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 3	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 4	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 5	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 6	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 7	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 8	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 9	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 10	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 11	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 12
Características del liderazgo	44,2	28,8	25,0	30,8	34,6	36,5	36,5	40,4	23,1	40,4	44,2	25,0
Relaciones sociales en el trabajo	46,4	23,2	21,4	30,4	26,8	33,9	28,6	28,6	16,1	26,8	50,0	25,0
Retroalimentación del desempeño	15,0	30,0	30,0	25,0	30,0	25,0	25,0	25,0	30,0	25,0	15,0	30,0
Relación con los colaboradores (subordinados)	61,1	61,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Claridad de rol	25,0	28,6	17,9	35,7	35,7	42,9	32,1	42,9	17,9	46,4	25,0	21,4
Capacitación	33,3	16,7	33,3	16,7	16,7	16,7	16,7	16,7	33,3	16,7	33,3	33,3
Participación y manejo del cambio	18,8	37,5	31,3	25,0	31,3	25,0	25,0	25,0	31,3	37,5	25,0	25,0
Oportunidades para el uso y desarrollo	43,8	25,0	18,8	25,0	25,0	25,0	25,0	18,8	25,0	18,8	43,8	25,0

lo de habilida des y conoci mientos												
Control y autono mía sobre el trabajo	66,7	41,7	41,7	50,0	50,0	50,0	50,0	66,7	41,7	58,3	58,3	41,7
Demandas ambient ales y de esfuerz o físico	47,9	25,0	20,8	29,2	33,3	27,1	22,9	39,6	20,8	37,5	43,8	16,7
Demandas emocio nales	61,1	41,7	30,6	30,6	33,3	27,8	33,3	38,9	25,0	41,7	61,1	30,6
Demandas cuantita tivas	50,0	29,2	29,2	33,3	41,7	37,5	29,2	50,0	29,2	50,0	54,2	29,2
Influen cia del trabajo sobre el entorno extralab oral	56,3	25,0	31,3	31,3	43,8	37,5	31,3	37,5	31,3	37,5	62,5	31,3
Exigenc ias de respons abilidad del cargo	54,2	41,7	41,7	50,0	50,0	45,8	45,8	41,7	41,7	41,7	58,3	41,7
Demandas de carga mental	45,0	35,0	15,0	45,0	45,0	45,0	40,0	60,0	15,0	60,0	45,0	15,0
Consist encia del rol	40,0	25,0	25,0	30,0	30,0	30,0	30,0	40,0	30,0	40,0	40,0	35,0
Demandas de la jornada de trabajo	75,0	33,3	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	50,0	25,0	50,0	75,0	25,0
Recom pensas derivad as de la pertene ncia a la organiz ación y del	40,0	40,0	25,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	20,0	30,0	45,0	20,0

trabajo que se realiza												
Reconocimiento y compensación	41,7	20,8	16,7	16,7	20,8	20,8	20,8	29,2	12,5	29,2	37,5	20,8

Fuente (Elaboración propia)

Anexo 7. Transformación de los puntajes brutos de los dominios intralaborales

TRANSFORMACIÓN DE LOS PUNTAJES BRUTOS DE LOS DOMINIOS INTRALABORALES												
FORMULA GENERAL												
$\text{PUNTAJE TRANSFORMADO} = \text{PUNTAJE BRUTO} / \text{FACTOR DE TRANSFORMACIÓN} * 100 \text{ (Ver factor de transformación en tabla 18)}$												
Domini nio	FACTO R TRANS FORMA DO EMPLE ADO 1	FACTO R TRANS FORMA DO EMPLE ADO 2	FACTO R TRANS FORMA DO EMPLE ADO 3	FACTO R TRANS FORMA DO EMPLE ADO 4	FACTO R TRANS FORMA DO EMPLE ADO 5	FACTO R TRANS FORMA DO EMPLE ADO 6	FACTO R TRANS FORMA DO EMPLE ADO 7	FACTO R TRANS FORMA DO EMPLE ADO 8	FACTO R TRANS FORMA DO EMPLE ADO 9	FACTO R TRANS FORMA DO EMPLE ADO 10	FACTO R TRANS FORMA DO EMPLE ADO 11	FACTO R TRANS FORMA DO EMPLE ADO 12
LIDER AZGO Y RELAC IONES SOCIA LES EL EN TRAB AJO	45,1	34,1	18,9	23,2	23,8	26,2	24,4	25,6	16,5	25,0	32,9	20,1
CONT ROL SOBRE EL TRAB AJO	34,5	29,8	26,2	31,0	32,1	33,3	29,8	34,5	27,4	36,9	34,5	27,4
DEMA NDAS DEL TRAB AJO	52,5	32	27	34	37,5	33,5	31,5	43,5	26,5	43,5	53	27
RECO MPEN SAS	40,9	29,5	20,5	22,7	25,0	25,0	25,0	29,5	15,9	29,5	40,9	20,5

Fuente (Elaboración propia)

Anexo 8. Transformación del puntaje bruto total del cuestionario intralaboral

TRANSFORMACIÓN DEL PUNTAJE BRUTO TOTAL DEL CUESTIONARIO INTRALABORAL
FORMULA GENERAL

PUNTAJE TRANSFORMADO=PUNTAJE BRUTO/FACTOR DE TRANSFORMACIÓN *100 (Ver factor de transformación en tabla 20)												
Punta je total transf orma do	FACTO R TRANS FORMA DO EMPLE ADO 1	FACTO R TRANS FORMA DO EMPLE ADO 2	FACTO R TRANS FORMA DO EMPLE ADO 3	FACTO R TRANS FORMA DO EMPLE ADO 4	FACTO R TRANS FORMA DO EMPLE ADO 5	FACTO R TRANS FORMA DO EMPLE ADO 6	FACTO R TRANS FORMA DO EMPLE ADO 7	FACTO R TRANS FORMA DO EMPLE ADO 8	FACTO R TRANS FORMA DO EMPLE ADO 9	FACTO R TRANS FORMA DO EMPLE ADO 10	FACTO R TRANS FORMA DO EMPLE ADO 11	FACTO R TRANS FORMA DO EMPLE ADO 12
	45,9	32,1	23,6	28,9	30,9	30,3	28,3	34,8	22,4	35,0	42,1	24,2

Fuente (Elaboración propia)

Anexo 9. Puntaje bruto por dimensión extralaboral

PUNTAJE BRUTO POR DIMENSIÓN EXTRALABORAL (Ver ítems que pertenecen a estas dimensiones en anexo 19 y calificación de las opciones de respuesta extralaboral en tabla 10)												
DIMENSI ONES	TRABA JADOR 1	TRABA JADOR 2	TRABA JADOR 3	TRABA JADOR 4	TRABA JADOR 5	TRABA JADOR 6	TRABA JADOR 7	TRABA JADOR 8	TRABA JADOR 9	TRABA JADOR 10	TRABA JADOR 11	TRABA JADOR 12
TIEMPO FUERA DEL TRABAJO	5	4	3	4	2	5	6	6	4	2	5	5
RELACIO NES FAMILIAR ES	1	0	1	0	0	1	3	1	0	0	0	1
COMUNIC ACIÓN Y RELACIO NES INTERPER SONALES	5	3	4	2	1	4	5	5	2	2	2	5
SITUACIÓ N ECONÓMI CA DEL GRUPO FAMILIAR	7	1	0	2	0	6	7	1	1	3	0	1
CARACTE RÍSTICAS DE LA VIVIEND A Y DE SU ENTORNO	6	5	9	10	9	9	16	17	6	9	12	5
INFLUEN CIA DEL ENTORNO EXTRALB ORAL SOBRE EL TRABAJO	2	2	1	3	3	2	4	3	1	1	2	5
DESPLAZ AMIENTO VIVIEND A - TRABAJO - VIVIEND A	6	2	3	6	4	6	7	3	0	0	6	6

TOTAL	32	17	21	27	19	33	48	36	14	17	27	28
--------------	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

Fuente (Elaboración propia)

Anexo 10. Transformación de los puntajes brutos de las dimensiones extralaborales

TRANSFORMACIÓN DE LOS PUNTAJES BRUTOS DE LAS DIMENSIONES EXTRALABORALES												
FORMULA GENERAL												
<i>PUNTAJE TRANSFORMADO=PUNTAJE BRUTO/FACTOR DE TRANSFORMACIÓN *100 (Ver factor de transformación en tabla 15)</i>												
DIMENSIÓN	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 1	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 2	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 3	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 4	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 5	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 6	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 7	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 8	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 9	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 10	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 11	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 12
Tiempo fuera del trabajo	31,3	25	18,8	25	12,5	31,3	37,5	37,5	25	12,5	31,3	31,3
Relaciones familiares	8,3	0	8,3	0	0	8,3	25	8,3	0	0	0	8,3
Comunicación y relaciones interpersonales	25,0	15	20	10	5	20	25	25	10	10	10	25
Situación económica del grupo familiar	58,3	8,3	0	16,7	0	50	58,3	8,3	8,3	25	0	8,3
Características de la vivienda y de su entorno	16,7	13,9	25	27,8	25	25	44,4	47,2	16,7	25	33,3	13,9
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	16,7	16,7	8,3	25	25	16,7	33,3	25	8,3	8,3	16,7	41,7
Desplazamiento vivienda -	37,5	12,5	18,8	37,5	25	37,5	43,8	18,8	0	0	37,5	37,5

trabajo - vivienda												
--------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente (Elaboración propia)

Anexo 11. Transformación del puntaje bruto total del cuestionario extralaboral

TRANSFORMACIÓN DEL PUNTAJE BRUTO TOTAL DEL CUESTIONARIO EXTRALABORAL												
FORMULA GENERAL												
<i>PUNTAJE TRANSFORMADO=PUNTAJE BRUTO/FACTOR DE TRANSFORMACIÓN *100 (Ver factor de transformación en tabla 15)</i>												
Puntaje total transformado	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 1	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 2	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 3	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 4	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 5	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 6	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 7	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 8	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 9	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 10	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 11	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 12
	25,8	13,7	16,9	21,8	15,3	26,6	38,7	29,0	11,3	13,7	21,8	22,6

Fuente (Elaboración propia)

Anexo 12. Puntaje bruto de ambos cuestionarios intralaboral + extralaboral

PUNTAJE BRUTO DE AMBOS CUESTIONARIOS INTRALABORAL + EXTRALABORAL (Sumatoria de puntaje bruto intralaboral total + puntaje bruto extralaboral total)												
TOTAL CUESTIONARIO RIESGO PSICOSOCIAL	TRABAJOADOR 1	TRABAJOADOR 2	TRABAJOADOR 3	TRABAJOADOR 4	TRABAJOADOR 5	TRABAJOADOR 6	TRABAJOADOR 7	TRABAJOADOR 8	TRABAJOADOR 9	TRABAJOADOR 10	TRABAJOADOR 11	TRABAJOADOR 12
PUNTAJE BRUTO INTRALABORAL + EXTRALABORAL	226	158	116	142	152	149	139	171	110	172	207	119

Fuente (Elaboración propia)

Anexo 13. Transformación del total de ambos cuestionarios

TRANSFORMACIÓN DEL TOTAL DE AMBOS CUESTIONARIOS												
FORMULA GENERAL												
$PUNTAJE\ TRANSFORMADO = PUNTAJE\ BRUTO / FACTOR\ DE\ TRANSFORMACIÓN * 100$ (Ver factor de transformación en tabla 11)												
Puntaje total transformado	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 1	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 2	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 3	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 4	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 5	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 6	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 7	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 8	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 9	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 10	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 11	FACTOR TRANSFORMADO EMPLEADO 12
	36,7	25,6	18,8	23,1	24,7	24,2	22,6	27,8	17,9	27,9	33,6	19,3

Fuente (Elaboración propia)

Anexo 14. Interpretación cualitativa detallada por empleado en relación con el riesgo intralaboral

NIVEL DE RIESGO PARA CADA DIMENSIÓN INTRALABORAL (Nivel resultante de la comparación del factor transformado de cada dimensión con la tabla de baremos para las dimensiones de la tabla 16)												
Dimensión	Nivel de Riesgo trabajador 1	Nivel de Riesgo trabajador 2	Nivel de Riesgo trabajador 3	Nivel de Riesgo trabajador 4	Nivel de Riesgo trabajador 5	Nivel de Riesgo trabajador 6	Nivel de Riesgo trabajador 7	Nivel de Riesgo trabajador 8	Nivel de Riesgo trabajador 9	Nivel de Riesgo trabajador 10	Nivel de Riesgo trabajador 11	Nivel de Riesgo trabajador 12
Características del liderazgo	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO
Relaciones sociales en el trabajo	RIESGO MUY ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO BAJO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO MEDIO
Retroalimentación del desempeño	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO
Relación con los colaboradores (subordinados)	RIESGO MUY ALTO	RIESGO MUY ALTO	SIN RIESGO	SIN RIESGO	SIN RIESGO	SIN RIESGO	SIN RIESGO	SIN RIESGO	SIN RIESGO	SIN RIESGO	SIN RIESGO	SIN RIESGO
Claridad de rol	RIESGO ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO
Capacitación	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO

Participación y manejo del cambio	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	RIESGO MUY ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO ALTO
Control y autonomía sobre el trabajo	RIESGO MUY ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	RIESGO MUY ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	RIESGO ALTO	RIESGO BAJO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO BAJO
Demandas emocionales	RIESGO MUY ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO BAJO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO MEDIO
Demandas cuantitativas	RIESGO ALTO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	RIESGO ALTO	RIESGO BAJO	RIESGO ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO BAJO
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	RIESGO MUY ALTO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO BAJO
Exigencias de responsabilidad del cargo	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO
Demandas de carga mental	SIN RIESGO	SIN RIESGO	SIN RIESGO	SIN RIESGO	SIN RIESGO	SIN RIESGO	SIN RIESGO	SIN RIESGO	SIN RIESGO	SIN RIESGO	SIN RIESGO	SIN RIESGO
Consistencia del rol	RIESGO ALTO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO
Demandas de la jornada de trabajo	RIESGO MUY ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO ALTO	RIESGO BAJO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO BAJO
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	RIESGO MUY ALTO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO ALTO
Reconocimiento y compensación	RIESGO MUY ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO BAJO	RIESGO ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO

Fuente (Elaboración propia)

NIVEL DE RIESGO PARA CADA DOMINIO INTRALABORAL (Nivel resultante de la comparación del factor transformado de cada dominio con la tabla de baremos para los dominios de la tabla 19)

Dominio	Nivel de Riesgo trabajador 1	Nivel de Riesgo trabajador 2	Nivel de Riesgo trabajador 3	Nivel de Riesgo trabajador 4	Nivel de Riesgo trabajador 5	Nivel de Riesgo trabajador 6	Nivel de Riesgo trabajador 7	Nivel de Riesgo trabajador 8	Nivel de Riesgo trabajador 9	Nivel de Riesgo trabajador 10	Nivel de Riesgo trabajador 11	Nivel de Riesgo trabajador 12
---------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EL EN TRABAJO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO
DEMANDAS DEL TRABAJO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO BAJO	SIN RIESGO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO ALTO	SIN RIESGO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO	SIN RIESGO
RECOMPENSAS	RIESGO MUY ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO MEDIO

Fuente (Elaboración propia)

NIVEL DE RIESGO PARA EL CUESTIONARIO TOTAL INTRALABORAL (Nivel resultante de la comparación del factor transformado del cuestionario total con la tabla de baremos para el puntaje total del cuestionario en la tabla 21.)												
Nivel de riesgo total	Nivel de Riesgo trabajador 1	Nivel de Riesgo trabajador 2	Nivel de Riesgo trabajador 3	Nivel de Riesgo trabajador 4	Nivel de Riesgo trabajador 5	Nivel de Riesgo trabajador 6	Nivel de Riesgo trabajador 7	Nivel de Riesgo trabajador 8	Nivel de Riesgo trabajador 9	Nivel de Riesgo trabajador 10	Nivel de Riesgo trabajador 11	Nivel de Riesgo trabajador 12
	RIESGO MUY ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO BAJO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO BAJO

Fuente (Elaboración propia)

Interpretación cualitativa detallada por empleado en relación con el riesgo extralaboral:

NIVEL DE RIESGO PARA CADA DIMENSIÓN EXTRALABORAL (Nivel resultante de la comparación del factor transformado de cada dimensión con la tabla de baremos para las dimensiones de la tabla 17)												
Dimensión	Nivel de Riesgo trabajador 1	Nivel de Riesgo trabajador 2	Nivel de Riesgo trabajador 3	Nivel de Riesgo trabajador 4	Nivel de Riesgo trabajador 5	Nivel de Riesgo trabajador 6	Nivel de Riesgo trabajador 7	Nivel de Riesgo trabajador 8	Nivel de Riesgo trabajador 9	Nivel de Riesgo trabajador 10	Nivel de Riesgo trabajador 11	Nivel de Riesgo trabajador 12
Tiempo fuera del trabajo	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO
Relaciones familiares	SIN RIESGO	SIN RIESGO	SIN RIESGO	SIN RIESGO	SIN RIESGO	SIN RIESGO	RIESGO BAJO	SIN RIESGO	SIN RIESGO	SIN RIESGO	SIN RIESGO	SIN RIESGO
Comunicación y relaciones interpersonales	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO ALTO
Situación económica del grupo familiar	RIESGO MUY ALTO	SIN RIESGO	SIN RIESGO	RIESGO BAJO	SIN RIESGO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO	SIN RIESGO	SIN RIESGO	RIESGO BAJO	SIN RIESGO	SIN RIESGO

Características de la vivienda y de su entorno	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO MEDIO
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	SIN RIESGO	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	SIN RIESGO	SIN RIESGO	RIESGO BAJO	RIESGO ALTO
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	RIESGO ALTO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	SIN RIESGO	SIN RIESGO	RIESGO ALTO	RIESGO ALTO

Fuente (Elaboración propia)

NIVEL DE RIESGO PARA EL CUESTIONARIO TOTAL EXTRALABORAL (Nivel resultante de la comparación del factor transformado de cada dominio con la tabla de baremos para el total del cuestionario extralaboral de la tabla 17)												
Nivel de riesgo total	Nivel de Riesgo trabajador 1	Nivel de Riesgo trabajador 2	Nivel de Riesgo trabajador 3	Nivel de Riesgo trabajador 4	Nivel de Riesgo trabajador 5	Nivel de Riesgo trabajador 6	Nivel de Riesgo trabajador 7	Nivel de Riesgo trabajador 8	Nivel de Riesgo trabajador 9	Nivel de Riesgo trabajador 10	Nivel de Riesgo trabajador 11	Nivel de Riesgo trabajador 12
	RIESGO ALTO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO ALTO	SIN RIESGO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO

Fuente (Elaboración propia)

BIBLIOGRAFÍA

Arenas Ortiz, F., & Andrade Jaramillo, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta colombiana de psicología*, 16(1).

Charria O, Víctor H.; Sarsosa P, Kewy V.; Arenas O. Felipe (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, vol. 29, núm. 4, diciembre, 2011, pp. 380-391 Universidad de Antioquia. Colombia. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>

Dávila de León, C., & Jiménez García, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología (PUCP)*, 32(2), 271-302.

Durán, M. M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista nacional de administración*, 1(1), 71-84.
<http://201.196.149.98/revistas/index.php/rna/article/view/285>

Fernández, R., (2013). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Alicante, España. Editorial Club Universitario.

Garrido-Pinzón, J., Uribe-Rodríguez, A. F., & BLANCH, J. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana de psicología*, 14(2).

<http://www.redalyc.org/html/798/79822611003/>

Hernandez, S. (2006). *Metodología de la Investigación Quinta Edición*. México. Mc Graw Hill.

López Pino, C., & Seco Martín, E. (2015). Eficacia de la Ley 1010/2006 de acoso laboral en Colombia, una interpretación desde la sociología. *Revista de Derecho*, (44), 111-144.

Marín Valencia, C., & Piñeros Mora, O. (2017). Acoso psicológico en el trabajo “mobbing” en empresas de servicios colombianas. Un factor de riesgo que se debe controlar. *Revista Colombiana De Salud Ocupacional*, 6(3), 89-94. Recuperado de <http://revistasoj.s.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso/article/view/386/480>

Ministerio de la Protección Social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Recuperado de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Ministerio de la Protección Social. (2007). Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales. Recuperado de http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/I_encuesta_nacional_colombia2.pdf

Ministerio de la Protección Social. (2010). Informe Ejecutivo Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales. Recuperado de https://ccs.org.co/salaprensa/images/Documentos/INFORME_EJECUTIVO_II%20ENCST.pdf

Naranjo, D. L. D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 80.
<https://search.proquest.com/openview/01e9f535db053c4dcafef6e9dc163e98/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2037661>

Ogliastri, E. (2005). Liderazgo organizacional en Colombia: Un estudio cualitativo. *Revista Eafit*, 105, 1-18.

Parra, M. (2003). Conceptos básicos en salud laboral. *Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo, OIT*.
https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36982913/Conceptos_basicos_de_seguridad_laboral.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1525968245&Signature=IWEBKuoGBjV4BrZfPXrmkVVrbF4%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DConceptos_basicos_en_salud_laboral_Conce.pdf

Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*, 29(1). <http://www.redalyc.org/html/778/77829109/>

Pérez, E. J. P. (2011). La relación trabajo-estrés laboral en los colombianos. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 66.
<https://search.proquest.com/openview/01e9f535db053c4d5bf699ab857bb81a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2037661>

Ramírez, A. Á., & Testa, J. R. G. (2012). El conflicto trabajo-familia: riesgo psicosocial para la salud laboral de los trabajadores. *Revista Páginas*, (92), 47-64.
<http://biblioteca.ucp.edu.co/OJS/index.php/paginas/article/view/271>

Romá, V. G., & Silla, J. M. P. (1999). Clima en las organizaciones laborales y en los equipos de trabajo. *Revista de psicología general y aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología*, 52(2), 269-285.

Salanova, M., & Llorens, S. (2009). Presente y futuro de la intervención profesional en factores psicosociales. *Gestión Práctica De Riesgos Laborales*, (59), 20-23.

Valenzuela, B., & Pacheco, M. O. (2004). *Análisis de puestos de trabajo*. USON.

Vieco, G & Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el caribe*. 31(2), 355 -385

Vieco Gómez, G., Caraballo Gracia, D., & Abello Llanos, R. (2018). Factores de riesgo psicosocial de origen ocupacional, estrés y enfermedad coronaria. *Psicología Desde El Caribe*, 35(1), 23-38.

Villalobos, G. (2016). Protocolo de intervención psicosocial. Recuperado de <http://www.oiss.org/prevenia2016/libponencias/ProtocoloPSICOUJAVERIANA.GloriaVillalobos.pdf>

NOTAS

<https://www.google.com.co/search?q=dispepsia&oq=dispepsia&aqs=chrome..69i57j0l5.4559j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8>