

FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES Y SU INCIDENCIA  
EN EL CONFLICTO TRABAJO- FAMILIA EN LOS CONDUCTORES  
DE LA EMPRESA TRANSPORTES UNITRANS S.A.S.



AUTOR:

LILIANA OVALLE FUENTES

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA

FACULTAD

PROGRAMA DE ESPECIALIZACION EN GERENCIA SEGURIDAD Y SALUD EN  
TRABAJO

BOGOTÁ D.C

NOVIEMBRE 2020.

FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES Y SU INCIDENCIA  
EN EL CONFLICTO TRABAJO- FAMILIA EN LOS CONDUCTORES  
DE LA EMPRESA TRANSPORTES UNITRANS S.A.S.



AUTOR:

LILIANA OVALLE FUENTES

DOCENTE ASESOR:

FABIO ENRIQUE CASTRO ARDILA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA

FACULTAD

PROGRAMA DE ESPECIALIZACION EN GERENCIA SEGURIDAD Y SALUD EN  
TRABAJO

BOGOTÁ D.C

NOVIEMBRE 2020.

## CONTENIDO

1. CAPITULO 1. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO .....	7
1.1 Problema de Investigación.....	8
1.2 Objetivos .....	9
1.2.1 Objetivo General.....	9
1.2.2 Objetivo Específicos .....	9
1.3 Justificación.....	10
2. Marco de Referencia .....	12
2.1 Características de la organización del trabajo .....	14
2.2 Características grupo social.....	15
2.3 La Gestión Organizacional.....	16
2.4 Condiciones de la tarea .....	17
2.5 Carga física.....	18
2.6 Del medio ambiente de trabajo .....	18
2.7 Interface persona – tarea.....	19
2.8 Jornada de trabajo .....	19
2.9 Tipo de beneficios recibidos por los programas de Bienestar.....	20
2.10 Programas de capacitación y formación permanente .....	20
2.11 Contexto del conflicto trabajo-familia .....	20
2.12 Medidas de prevención para reducir el riesgo psicosocial y el conflicto trabajo familia. ....	22
2.13 Modelo de Karasek una visión del apoyo social en la reducción de riesgos psicosociales.....	23
3. Marco Metodológico .....	26

3.1 Tipo de estudio .....	27
3.2 Población .....	28
3.3 Procedimiento .....	28
3.4 Técnicas para la recolección de la información .....	29
3.5 Técnicas para el análisis de la información: Tabulación de encuestas .....	29
3.6 Consideraciones Étnicas:.....	29
4. Análisis de los resultados: .....	30
4.1 Demandas del trabajo .....	30
4.2 Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral: .....	30
4.3 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:.....	30
4.4 Recompensa:.....	30
5. Discusión .....	38
6. Conclusiones .....	40
7. Referencias .....	42

## Índice de Tablas

Tabla 1: <i>Tabulación dimensión demandas en el trabajo</i> .....	31
Tabla 2: <i>Tabulación dimensión de influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral</i>	32
Tabla 3: <i>Tabulación dimensión liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</i> .....	34
Tabla 4: <i>Tabulación dimensión de recompensa</i> .....	36

## Índice de Figuras

Figura 1: Grafica dimensión demandas en el trabajo .....	32
Figura 2: Grafica dimensión de influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral .....	34
Figura 3: Tabulación dimensión liderazgo y relaciones sociales en el trabajo .....	36
Figura 4: Tabulación dimensión de recompensa.....	37

## **1. CAPITULO 1. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO**

### **INTRODUCCIÓN**

Como Gerentes de seguridad y salud en el trabajo, uno de los principales retos y objetivos es buscar que todas las personas que trabajan en la empresa de Transporte Unitrans S.A.S, cuente con bienestar y se sientan protegidos; para que la relación laboral que existe, represente un beneficio tanto para el empleador como para sus colaboradores; es por esta razón, que las condiciones intralaborales, familia y el individuo son una de las variables más importantes que se deben controlar; en consecuencia a esto, esta investigación busca analizar la relación existente entre los factores intralaborales y su incidencia en la relación trabajo – familia.

El desarrollo de esta investigación será enfocado en conocer, identificar, describir e interpretar la relación existente y posibles causas de la problemática en este sector del trabajo dedicado a la prestación de servicios; mediante la aplicación de los cuestionarios de factores psicosociales intralaborales contenidos dentro de la Batería de Riesgo Psicosocial siendo estos, instrumentos para la evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana.

Esta investigación se desarrollará en los conductores de la empresa Transportes Unitrans S.A.S, permitiendo, de esta manera, realizar una construcción teórica, una reflexión crítica y al mismo tiempo un análisis e interpretación de hallazgos, tanto en su ambiente laboral e individual y su incidencia en la relación trabajo – familia.

Los riesgos psicosociales asociados al trabajo, así como su estudio en los diferentes sectores económicos, está enmarcado en la legislación colombiana a través de la

Resolución 2646 de 2008; la cual es aplicable a empleadores públicos y privados. Teniendo en cuenta lo anterior, es necesario realizar un análisis de lo expuesto en la norma ya mencionada, con el ánimo de establecer su incidencia dentro del concepto de conflicto trabajo- familia. Así mismo el resultado del análisis propuesto permitirá evidenciar los riesgos y factores protectores presentes en el ámbito laboral, encaminados hacia la promoción y prevención de los riesgos psicosociales que impliquen el mejoramiento de la calidad de vida en los colaboradores de una empresa de transporte de hidrocarburos.

### **1.1 Problema de Investigación**

Para el análisis de los riesgos psicosociales intralaborales y su incidencia en las relaciones trabajo - familia, se definen las situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de lesionar gravemente a los trabajadores ya sea física, psicológica y socialmente y que se pueden evidenciar a corto, mediano o largo plazo, como generadores de enfermedades laborales, siendo el estrés el riesgo más visible y de gran afectación. (Moreno, 2011 p7).

Factores psicosociales intralaborales asociados en las empresas, el colaborador está expuesto sin distinción de su cargo o actividad a diversos factores que pueden menoscabar su seguridad y salud, el asumir los distintos roles dentro de sus actividades diarias pueden afectar no solo su desempeño o productividad, por el contrario las consecuencias pueden llegar a ser incalculables e intangibles, como lo es su salud física y mental, siendo el estrés una de las manifestaciones que implica un riesgo psicosocial; (Hernández, 2011). Dicho estrés tiene consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador, que se derivan de una situación en las que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables (con toda la problemática que lleva asociada), la insatisfacción laboral, problemas de relación, desmotivación laboral, entre otras. (Martin y Perez, 1999).

Por lo anterior, los riesgos psicosociales asociados al trabajo que se encuentran especificados en la resolución 2646 de 2008; requieren ser identificados, evaluados, tratados y hacer su seguimiento, más allá del cumplimiento a un requisito legal, deben ser una preocupación constante de las directivas toda vez que como ya se expresó, se pueden extrapolar a las esferas del individuo. En este sentido para dar respuesta a la pregunta propuesta en el trabajo, se hace necesario hacer una revisión y análisis de los factores de riesgos psicosocial intralaboral contemplados en la mencionada resolución.

El presente trabajo busca realizar una revisión documental tendiente a responder la pregunta ¿Cuál es la incidencia entre el riesgo psicosocial intralaboral y el conflicto trabajo- familia en la empresa Transportes Unitrans S.A.S?, siendo el objetivo evidenciar y sensibilizar sobre una problemática que afecta la seguridad y salud de los colaboradores de una empresa. De igual forma este trabajo pretende explorar diferentes estrategias que reduzcan el riesgo psicosocial y su afectación en el ámbito familiar, para lo cual el análisis se centrara en los riesgos psicosociales intralaborales descritos en la resolución 2646 de 2008.

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo General**

Determinar los riesgos psicosociales intralaborales que afectan el conflicto trabajo-familia y sensibilizar sobre la problemática que afecta la seguridad y salud de los conductores de la empresa Transportes Unitrans S.A.S.

### **1.2.2 Objetivo Específicos**

- 1.2.2.1 Identificar los riesgos psicosociales intralaborales más reincidentes en los colaboradores.

- 1.2.2.2 Analizar cuáles de estos riesgos psicosociales afectan el conflicto familia - trabajo.
- 1.2.2.3 Proponer estrategias para mitigar el impacto entre familia – trabajo.

### **1.3 Justificación**

En la actualidad los grandes cambios y avances en el marco de un mundo globalizado han afectado las relaciones humanas y en especial en lo que atañe a la familia; de igual forma las condiciones laborales han transformado la dinámica de lo contractual, así como las nuevas tecnologías que desplazan a los trabajadores y la inseguridad laboral, consiguiendo que día a día aparezcan riesgos que denominamos emergentes con gran afectación en la salud de las personas. (Camacho & Mayorga, 2017).

Son diversos los factores que pueden incidir en la seguridad y la salud de un colaborador en el ámbito laboral, sin embargo, para efectos de esta investigación se enmarcará el análisis a partir de los riesgos psicosociales, razón por la cual se hará énfasis en conceptualizarlos y establecer su afectación en el entorno familiar. En este sentido se entiende que los factores de riesgo psicosocial son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. (Martin y Pérez, 1999).

En Colombia, para el año 2007 el Ministerio de la Protección Social a través de la “Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales”, presenta la percepción que tienen los trabajadores sobre los riesgos psicosociales en el trabajo, (Palacios, 2007). Y para el año siguiente, en el 2008, genera la Resolución 2646 “por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y

monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional". (Palacios, 2008).

Acorde a la resolución 2646 del 2008, se establece en su artículo 5, que los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

En ese sentido, los factores de riesgo intralaboral se pueden definir como los que ocurren dentro del marco laboral, los extralaborales hacen parte de las condiciones y situaciones fuera del mismo, pero que tienen una relación bidireccional con los contextos de trabajo. Por último, se encuentran los riesgos individuales o referidos a las características únicas de las personas, como lo son: los aspectos sociodemográficos, las características de personalidad, sus procesos de afrontamiento, experiencia, trayectoria laboral, entre otras y que tienen influencia en su ambiente de trabajo. En ocasiones resulta difícil el análisis de los riesgos psicosociales teniendo en cuenta que no se puede delimitar lo interno de lo externo e individual, sin embargo, no es desconocido que estos aspectos se entremezclan e influyen en lo referente al conflicto trabajo –familia, generando afectación en el desempeño laboral, la productividad y los riesgos inherentes dentro de esa dinámica.

Para el análisis de los riesgos psicosociales intralaborales y su incidencia en las relaciones trabajo - familia, se definen las situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de lesionar gravemente a los trabajadores ya sea física, psicológica y socialmente y que se pueden evidenciar a corto, mediano o largo plazo, como generadores de enfermedades laborales, siendo el estrés el riesgo más visible y de gran afectación. (Moreno, 2011 p7).

## **2. Marco de Referencia**

En Colombia, para el año 2007 el Ministerio de la Protección Social a través de la “Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales”, presenta la percepción que tienen los trabajadores sobre los riesgos psicosociales en el trabajo, (Palacios, 2007). Y para el año siguiente, en el 2008, genera la Resolución 2646 “por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”. (Palacios, 2008).

Acorde a la resolución 2646 del 2008, se establece en su artículo 5, que los factores psicosociales: Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

En ese sentido, los factores de riesgo intralaboral se pueden definir como los que ocurren dentro del marco laboral, los extralaborales hacen parte de las condiciones y situaciones fuera del mismo, pero que tienen una relación bidireccional con los contextos de trabajo. Por último, se encuentran los riesgos individuales o referidos a las características únicas de las personas, como lo son: los aspectos sociodemográficos, las características de personalidad, sus procesos de afrontamiento, experiencia, trayectoria laboral, entre otras y que tienen influencia en su ambiente de trabajo. En ocasiones resulta difícil el análisis de los riesgos psicosociales teniendo en cuenta que no se puede delimitar lo interno de lo externo e individual, sin embargo, no es desconocido que estos aspectos se entremezclan e influyen en lo referente al conflicto trabajo –familia,

generando afectación en el desempeño laboral, la productividad y los riesgos inherentes dentro de esa dinámica.

Para el análisis de los riesgos psicosociales intralaborales y su incidencia en las relaciones trabajo - familia, se definen las situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de lesionar gravemente a los trabajadores ya sea física, psicológica y socialmente y que se pueden evidenciar a corto, mediano o largo plazo, como generadores de enfermedades laborales, siendo el estrés el riesgo más visible y de gran afectación. (Moreno, 2011 p7).

Al parecer, la primera vez en la que se emplea dentro de la legislación colombiana la expresión de “Riesgo Psicosocial” es en el Decreto 614 de 1984, que reglamentaba la Ley 9 de 1979. En particular el anterior decreto desarrolló el Título III de dicha ley, la cual consagraba las normas sobre salud ocupacional destinadas a preservar, conservar y mejorar la salud de los trabajadores, tanto de empleados como de independientes, y así, prevenir todo daño para la salud de las personas que se pudieren derivar de las condiciones de trabajo (López, 2015).

En cuanto a las dinámicas del trabajo y las relaciones de los trabajadores y sus familias, se exploran los cambios más influyentes, como : el cambio en los paradigmas en cuanto al trabajo y su ejecución; el cambio vertiginoso de la tecnología, las condiciones laborales de los trabajadores, automatización y mayores exigencias de efectividad y productividad, los cuales han provocado un incremento en el riesgo psicosocial que afecta directamente las relaciones trabajo- familia, prevaleciendo factores como el contenido de las tareas, sobrecarga, ritmo, horarios, control, ambiente, equipos de trabajo y cultura organizacional. (Camacho & Mayorga, 2017).

En la búsqueda de lograr la calidad de vida de los colaboradores hacia un ambiente que evite el conflicto trabajo- familia, los empresarios deben innovar, proponer e

implementar mecanismos que conlleven a adecuadas condiciones laborales, que contemplen el flexibilizar la jornada diaria, generar teletrabajo, trabajo a domicilio, aprendizaje permanente, rotación y diversificación de puestos, entre otros, y permitan reducir los riesgos de deserción y aumentar la satisfacción laboral, es decir que cada empresa y familia tenga las condiciones de bienestar dentro y fuera de su entorno, con lo cual se pueda dimitir posibles conflictos de tal forma que no afecten la salud física o mental de los individuos.

Se busca realizar una revisión documental tendiente a responder la pregunta ¿existe incidencia entre el riesgo psicosocial intralaboral y el conflicto trabajo- familia?, siendo el objetivo evidenciar y sensibilizar sobre una problemática que afecta la seguridad y salud de los colaboradores de una empresa. De igual forma este trabajo pretende explorar diferentes estrategias que reduzcan el riesgo psicosocial y su afectación en el ámbito familiar, para lo cual el análisis se centrara en los riesgos psicosociales intralaborales descritos en la resolución 2646 de 2008.

Por lo anterior, los riesgos psicosociales asociados al trabajo que se encuentran especificados en la resolución 2646 de 2008; requieren ser identificados, evaluados, tratados y hacer su seguimiento, más allá del cumplimiento a un requisito legal, deben ser una preocupación constante de las empresas.

## **2.1 Características de la organización del trabajo**

Las empresas tienen diferentes procesos asociados a su forma de operar y en estos se encuentra involucrado directamente el trabajador, quien interactúa con el entorno de la organización para desempeñar sus laborales; la correcta definición y comprensión de estas, puede contribuir a establecer factores protectores o riesgos psicosociales a los trabajadores (Beehr y Newman 1978; Kahn y Byosiere 1992).

Otra de las características que la organización tiene en cuenta, son las nuevas formas de comunicación escrita, electrónica o verbal, que afectan directamente la forma de desarrollar el trabajo. La comunicación es la base fundamental del entendimiento y la correcta ejecución de instrucciones para el desarrollo de las actividades; un ejemplo es el uso de tecnología, que para algunos puede llegar a ser un gran reto, pero para otros un foco de ansiedad o de estrés, en este sentido son diversos los estudios que han puesto de manifiesto que los colaboradores que no tienen las competencias tecnológicas, pueden llegar a presentar estrés físico y psicológico (Smith & Sainfort, 1989); donde existe la posibilidad de que la persona tenga que disponer de su tiempo libre o familiar para adquirir esas competencias y pueda desencadenar una afectación hacia la familia y es allí donde se puede concebir el conflicto trabajo- familia. Es por lo anterior que uno de los compromisos de la alta dirección es el de gestionar la capacitación de forma correcta, esto quiere decir dar todas las herramientas para que la persona pueda desempeñar sus funciones de forma eficiente, con lo cual se puede establecer un factor protector que impida la aparición del estrés.

## **2.2 Características grupo social**

Son los rasgos que identifican, pero al mismo tiempo diferencian a las personas que interactúan dentro un espacio laboral, estas también pueden ser concebidas como las particularidades de los individuos que conforman un grupo: su nivel educativo, nivel socio económico, antigüedad en la empresa y forma de afrontar el trabajo en equipo. Dentro de las características grupales en el ámbito empresarial se debe dar un lugar especial a aquellas que conforman la cultura de la empresa, como lo son los valores, las normas de comportamiento, las normas basadas en el concepto de trabajo en equipo asociadas a un mayor nivel de satisfacción personal y a una menor tensión, que las normas de orientación técnica o burocrática; siendo el apoyo social del que habla Karasek y Theorell (1990), un factor que contribuiría a disminuir el nivel de estrés que puede llegar a percibir el colaborador dentro de una interacción que puede resultar compleja por un mal proceso de adaptación y contribución de grupo.(Rousseau 1989).

### **2.3 La Gestión Organizacional**

Hace referencia a la interacción del área administrativa y el área operativa; lo cual contempla: la definición de los beneficios, bienestar del trabajador, medición de su desempeño, el estilo de mando de los jefes de área y los cambios de la organización que pueden afectar psicológicamente su desempeño y el estrés. También se clasifican en diferentes grupos como son el diseño de la tarea, exigencias excesivas de trabajo, tareas que exigen una atención elevada; la incapacidad de tomar decisiones, responsabilidad alta, motivación deficiente y manejo de la calidad de la tarea.

La gestión de la organización está directamente relacionada con los procesos de talento humano, donde el riesgo aparece por un mal desarrollo en cada uno de sus procedimientos: inducción, capacitación, evaluación, ya sea por competencias o cuantitativamente por el desempeño de la labor contratada. Siendo el proceso de inducción el que más puede acarrear un alto nivel de estrés, motivado por la novedad y desconocimiento en todo lo que implica el desarrollo de unas nuevas funciones. En la inducción el colaborador está expuesto a carga de trabajo, traducido en carga física y mental, lo cual afecta su motivación llegando a producir frustración, la cual será reflejada en su entorno familiar. (Frankenhaeuser, 1989).

Por otro lado la comunicación y relación dentro del estilo de mando de la organización, le indica al colaborador la forma de realizar su labor, la interacción con sus jefes y compañeros, la tecnología a usar y cuáles serán sus demandas cualitativas o cuantitativas con las que se mide su desempeño, así como el estilo de la dirección que conlleva a un aumento del estrés intralaboral, marcado por un liderazgo deficiente o autoritario, inadecuada delegación de responsabilidades, un clima laboral no satisfactorio, baja motivación. (Oliver, et al 2014).

De igual forma el trabajador también está expuesto a la medición y modalidades de pago, las cuales según su aplicación generan una ponderación cuantitativa o cualitativa, en 1883, Lord Kevin hizo el siguiente comentario sobre la medición: "Suelo

decir que, si puedes medir y expresar en números lo que estás comentando, es que sabes algo sobre ello; pero, si no lo puedes medir y expresar en números, tienes un conocimiento escaso e insatisfactorio”, esto con el fin de expresar el nivel de presión sobre el trabajador para justificar su remuneración. Las Modalidades de contratación son diversas e inciden directamente en empleabilidad del personal y por ende en su percepción de estabilidad. La adopción de normas legales en las que se reconozcan mayores niveles de prestaciones a los trabajadores eventuales contribuiría a reducir el problema del estrés entre los mismos, por otra parte, sin embargo, el aumento de esta protección legal podría inducir a las empresas a contratar menos personal a causa de los costes sociales, lo cual genera inestabilidad y por ende incertidumbre, causando así estrés en la persona. (Sauter, et al. 1998)

## **2.4 Condiciones de la tarea**

La forma y características en que se deben ejecutar las actividades laborales y las condiciones de trabajo están relacionadas con el contenido de la tarea, los estándares fijados, las demandas emocionales, los sistemas de control de la productividad, los roles, y la monotonía que experimenta el trabajador en la realización con sus actividades (Levi, 1972 ), son parte importante del desarrollo adecuado de su actividad laboral, así como la jornada de trabajo es relevante para el riesgo psicosocial e influye directamente con las relaciones trabajo- familia; los trabajos nocturnos, la rotación debido a fatiga u otros tipos de descansos y su calidad, afectan directamente sus niveles de estrés; cada trabajador asume varios roles en el trabajo ya sea como superior o subordinado y con facilidad surgen conflictos entre los diversos roles, esos conflictos suelen propiciar la aparición del estrés.

Otro de los condicionantes de la tarea que influyen en el colaborador son las exigencias y la necesidad de la concentración, memorización, minuciosidad y manejo de flujos de información, la presión laboral, horarios cada vez más impredecibles que no permiten al trabajador ajustar sus intereses y necesidades personales o familiares, perjudicando así su salud y ahondando el conflicto entre el trabajo y la familia (Hernández & Llaguno, 2011)

## **2.5 Carga física**

Este concepto trae consigo un sinnúmero de factores que comprometen el sistema óseo muscular que está relacionado con las exigencias ergonómicas de la tarea a través de cambios posturales, movimientos y fuerzas ejercidas (por ejemplo, la presión de tiempo puede incrementar el ritmo, los movimientos rápidos y la repetitividad, con altas aceleraciones y posturas deficientes, y como consecuencia, aumento de la tensión y los síntomas músculo-esqueléticos (Vega, 1999). La afectación física también hace referencia a posturas, tareas que impliquen la fuerza, el desplazamiento del cuerpo, entre otras. El concepto anterior pareciera limitar la carga a todo lo que comprende el movimiento y la fuerza, sin embargo se debe hacer un análisis más profundo en relación a las diversas actividades que conllevan esta carga, como lo es el estar en un ambiente laboral donde prime las cuotas de producción, la rapidez, el horario extendido en las tareas, que sin que estén contempladas como carga física, pueden llegar a serlo porque se relacionan con todo el sistema de respuesta del individuo, siendo lo anterior un factor de riesgo de la salud del trabajador a corto, mediano o largo plazo.

Esta carga física tiene gran impacto dentro de las nuevas formas de trabajo, no obstante, la ola comercial de la producción en serie, su contenido y su ritmo que están determinados por el sistema de máquinas, también involucran el sistema musculo esquelético de las personas, solo que generan unos síntomas diferentes como lo son la monotonía, aislamiento social, falta de libertad y presión de tiempo, con posibles efectos a largo plazo sobre la salud y el bienestar de los colaboradores.

## **2.6 Del medio ambiente de trabajo**

Los ambientes de trabajo inciden directamente en la salud física y mental de los trabajadores, al explorar las consecuencias de las condiciones que el entorno tiene sobre la salud, se concluye que estas pueden surgir desde diferentes focos y pueden llegar ser acumulativas, y en ocasiones implican complejas relaciones mediadas y moderadas entre el entorno socio físico y los recursos e inclinaciones personales. (Oldham & Fried,

1987). Los estresores físicos pueden influir propiamente en el trabajador en molestias que producen olores, luces deslumbrantes, ruidos, temperaturas o grados de humedad extremos, etc. (Sauter, et al. 1998).

## **2.7 Interface persona – tarea.**

Hace referencia al propio conocimiento y habilidades de la persona en relación con la demanda de la tarea y nivel de control (toma de decisiones); la habilidad es importante en la forma de manifestar el conocimiento y la actitud, de igual forma ayuda al proceso de aprendizaje en la organización, contrarrestando ciertos síntomas de fatiga y estrés.

La empresa preocupada por los resultados de productividad de sus trabajadores y la forma en que aprenden las tareas y especificaciones de su actividad siempre en busca de la máxima especialización laboral, busca mantener puestos de trabajo productivos, sin tener en cuenta las demandas y control a las consecuencias negativas para la salud; (Hackman y Lawler 1971).

## **2.8 Jornada de trabajo**

La duración de las jornadas de trabajo y la demanda en diferentes horarios incide en los niveles de estrés de los trabajadores, es decir afectan su rendimiento generando un conflicto trabajo- familia por su distribución de horarios, por esta razón es importante determinar los turnos de trabajo adecuados a las actividades, los descansos y la extensión de las horas extras. (Aschoff, 1981).

Las consecuencias del trabajo a turnos (especialmente nocturno), sobre la salud y el bienestar son bien conocidas y por lo general se ha demostrado que los colaboradores sometidos a este sistema, manifiestan una menor satisfacción tanto con su horario como con el trabajo en general, que quienes trabajan en una jornada diurna. Entre otras repercusiones negativas se pueden citar alteraciones tanto físicas como sociales: alteraciones en el sueño, pérdida de apetito, trastornos nerviosos, empobrecimiento de

las relaciones tanto sociales como familiares, pocas posibilidades para disfrutar de actividades de ocio, etc. (Oliver, 2014).

## **2.9 Tipo de beneficios recibidos por los programas de Bienestar**

El trabajador busca percibir un bienestar físico y social, la calidad del bienestar de éstos en el trabajo influye en su comportamiento, en su toma de decisiones y en su interacción con los compañeros, y trasciende asimismo a la vida familiar y social. (Warr, 1996). Los programas que implemente la organización tendiente a mejorar la calidad de vida de los trabajadores se considera un factor protector ante los riesgos psicosociales intralaborales.

## **2.10 Programas de capacitación y formación permanente**

Estos permiten el desarrollo de percepciones positivas de eficacia respecto a cada nueva tarea; la formación, las capacitaciones y habilidades que se adquieran en el desarrollo del trabajo, disminuirán los niveles de estrés de los trabajadores, aumentando su capacidad para tomar decisiones y autonomía, por lo cual las organizaciones deben identificar la importancia del refuerzo positivo implementando métodos de formación, como el dominio de destrezas. (Wood & Bandura, 1989).

## **2.11 Contexto del conflicto trabajo-familia**

En el mundo moderno, las grandes transformaciones han incidido en las relaciones humanas y el trabajo, en especial ante la familia; (Aguirre & Martínez 2006) anotan que, aunque la relación trabajo-familia ha sido objeto de estudio, desde un enfoque negativo, no se puede dar por sentado dicho principio, ya que existen propuestas que ubican dicha relación desde un enfoque positivo, poniendo de manifiesto que las experiencias laborales pueden ayudar en el ámbito de lo familiar. Este último ha servido como base para el planteamiento que comprende el conflicto trabajo-familia; los cambios en las condiciones laborales de los trabajadores en todo el mundo y la dinámica de las nuevas tecnologías que los desplazan, la inseguridad laboral y el conflicto trabajo-familia tiene una incidencia negativa sobre la salud de las personas, especialmente por el tiempo que

dedica al trabajo y reduciendo el tiempo dedicado al ámbito familiar; de otro lado, la inversión de esfuerzos y energías en el trabajo hace que se disminuya la capacidad de la persona para atender y responder las actividades en los espacios familiares. (Camacho & Mayorga, 2017),

Los tipos de conflictos que existen entre familia/trabajo dependiendo del origen del estresor, pueden llegar a ser el conflicto debido al tiempo, al estrés o tensión y el debido a la conducta del rol (Greenhaus & Beutell, 1985), el conflicto debido al tiempo se produce cuando el espacio dedicado al rol como colaborador de una empresa, impide o dificulta el desempeño en otros roles, por ejemplo, compatibilizar el rol de padre y madre y el rol de trabajador en la misma jornada. Conflicto debido al estrés; se produce cuando el desempeño del rol produce estrés y las propias consecuencias del mismo se desbordan a otros ámbitos, por ejemplo, el conflicto que puede presentar en el ámbito familiar el hecho de no desconectarse tras una jornada de estrés en el trabajo.

En cuanto a las demandas familiares se destaca la estructura familiar, si una persona vive con su pareja, si tiene hijos o si tiene personas a cargo, esto conduce a mayores niveles de conflicto, teniendo mayor impacto en la satisfacción de la vida laboral y personal; un nivel elevado de preocupación o implicación psicológica en un rol, puede desarrollar mayor preocupación mental al verse obligado a cumplir otras demandas o exigencias.

Al tratar de explicar las relaciones que existen entre el conflicto trabajo-familia, es necesario vincular el apoyo percibido por los trabajadores, la naturaleza de los límites en el ámbito familiar y el manejo por parte de estos, donde además se contempla la teoría del apoyo recibido, referida al apoyo que brinda la organización a la familia, considerando una serie de políticas que den soporte desde las directivas y los compañeros de trabajo hacia una cultura que contribuya a la conciliación trabajo - familia para hombres y mujeres. Teoría del límite; se establece el conflicto que hay entre un ámbito y otro considerando que la familia y el trabajo son culturas diferentes, para el caso

en el que el trabajador sepa hacer el tránsito entre una cultura y otra, experimentara menor conflicto. (Kinnunen et al, 2005).

## **2.12 Medidas de prevención para reducir el riesgo psicosocial y el conflicto trabajo familia.**

Para poder establecer unas medidas adecuadas en la atención al riesgo psicosocial de las empresas, se plantea el modelo de apoyo social que incluye medidas de conciliación como: legislación aplicable a paternidad y maternidad; ayudas directas a la familia independiente su nivel de ingreso, ayudas indirectas como la reducción de impuestos, creación de infraestructuras (jardines infantiles en la empresa), etc.

En cuanto a la prevención de los riesgos psicosociales laborales en el trabajo que afectan la relación trabajo familia, las empresas consideran las siguientes acciones que permiten mejorar las condiciones de trabajo: los trabajadores que tienen jornadas laborales ordinarias tienen mayor nivel de satisfacción laboral y los trabajadores de jornadas extras tienen mayores dificultades para compatibilizar en las relaciones familiares; el estudio compara los dos tipos de trabajadores y la incidencia en la salud de los mismos, afectadas por el trabajo. (Báez & Galdames, 2005).

Al flexibilizar la jornada laboral con teletrabajo o trabajo a domicilio, aprendizaje permanente mediante la rotación y diversificación de puestos; la mejora del entorno de trabajo fomentando los espacios de alimentación y máquinas expendedoras, fomentar las actividades lúdicas y deportivas, ofrecer cursos de formación, manejo del estrés y programas para evitar el consumo de tabaco y alcohol, (Ceballos, 2012 p4), suministrar días de descanso seguidos, permisos de maternidad y paternidad, evitar el ingreso a horas pico del tráfico, buscando que los trabajadores ingresen en horas diferentes en las que desplazarse desde su casa sea más efectivo, reduciendo los tiempos en el transporte público, estas medidas ayudarían a contrarrestar el efecto del conflicto laboral y familiar. (De Sivatte & Guadamillas, 2014).

Las investigaciones sugieren que los estados y las empresas implementen diferentes políticas que mejoren la calidad de vida de la población y los trabajadores, en el entorno privado esta se enfoca en conciliar el ámbito familiar y laboral; con mecanismos que posibilitan una participación más activa entre hombres y mujeres, también se apoya a los empleados con recursos para la gestión de sus responsabilidades familiares y laborales, aunque estas iniciativas han sido incipientes, se podría generar mayor responsabilidad social por parte de los entes privados en pro de la salud de los trabajadores y sus familias. (Jiménez, A; Mendiburo, S; Nicole, P; Olmedo, F; Paz A.,2011).

### **2.13 Modelo de Karasek una visión del apoyo social en la reducción de riesgos psicosociales**

Dentro de las medidas de conciliación entre el trabajo y la familia se podría encontrar el modelo de Karasek, donde el apoyo social es de gran importancia, porque al mirar hacia el futuro, se verán los grandes cambios en la estructura y la fuerza laboral, lo cual también implica mayores riesgos estresores, donde el estrés ha pasado a ser un ítem de gran relevancia en el ambiente de la salud en las organizaciones. Dicho estrés se ha convertido en una de las principales causas de incapacidad laboral en Norteamérica y Europa. (Sauter S.L. et al. 1998). La proporción de los trabajadores que se quejan de problemas organizativos, que son especialmente propicios para la aparición del estrés, es superior a la proporción de los que se quejan de problemas físicos” (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 1992).

Teniendo en cuenta lo anterior se puede apreciar una falta de interés en el gobierno y/o en las empresas por afrontar estos estresores psicosociales, tal vez sea por desconocimiento, falta de información, por no tener instrumentos fáciles para medir, o creer que no es posible minimizarlos. Frente a ello Vega, M (1999), define en la NTP 603: Riesgo psicosocial: como el modelo demanda-control-apoyo social (I).

El modelo demanda-control-apoyo social (Karasek 76 y 79; Johnson 88; Karasek y Theorell 90) describe y analiza situaciones laborales en las que los estresores son

crónicos, y pone totalmente el acento en las características psicosociales del entorno de trabajo.

Ha sido el modelo más influyente en la investigación sobre el entorno psicosocial de trabajo, estrés y enfermedad desde principios de los '80, así como el que presenta mayor evidencia científica a la hora de explicar efectos en la salud. (Vega, 1999).

La parte de “demanda” tiene que ver con las exigencias psicológicas que el trabajo implica para las personas, básicamente hacen referencia a cuánto se trabaja: cantidad o volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas; por lo tanto, no se circunscriben al trabajo intelectual, sino a cualquier tipo de tarea.

El “control” se trata de la dimensión esencial del modelo, es un recurso para moderar las demandas del trabajo. Es decir, el estrés no depende tanto del hecho de tener muchas demandas, como del no tener capacidad de control para resolverlas. El control hace referencia al cómo se trabaja, y tiene dos componentes: la autonomía y el desarrollo de habilidades. La primera es la inmediata posibilidad que tiene la persona de influenciar decisiones relacionadas con su trabajo, de controlar sus propias actividades. El segundo hace referencia al grado en que el trabajo permite a la persona desarrollar sus propias capacidades: aprendizaje, creatividad, trabajo variado. Se trata de las oportunidades o recursos que la organización proporciona a la persona para moderar o tomar decisiones sobre las demandas en la planificación y ejecución del trabajo. (Vega, 1999).

Y por último el “apoyo social” su función es la de incrementar la habilidad para hacer frente a una situación de estrés mantenido, por lo que resulta un moderador o amortiguador del efecto del estrés en la salud. El apoyo social hace referencia al clima social en el lugar de trabajo en relación tanto con los compañeros, como con los superiores. Tiene dos componentes: relación emocional que el trabajo comporta y soporte instrumental.

Tanto el apoyo social como el control son factores que suelen verse muy influidos por los cambios en la organización del trabajo y, de hecho, las intervenciones preventivas que modifican en origen los riesgos psicosociales por lo general afectan conjuntamente a ambas dimensiones”.

Por consiguiente, si la persona no se encuentra suficientemente capacitada o no tiene las habilidades para desarrollar su trabajo, estará más susceptible al estrés y si a esa condición se le agrega la falta de apoyo social, el riesgo será más alto. Las investigaciones intentan mostrar en qué medida estar expuesto a unas malas condiciones psicosociales en el trabajo (por ej. tener elevadas demandas, disponer de una escasa capacidad de control sobre la situación y de poco apoyo social) aumenta el riesgo de bajo bienestar psicológico, de presentar más síntomas, desarrollar una enfermedad física concreta, o de que la evolución de ese trastorno sea más rápida o tenga peores consecuencias. (Vega, 1999).

El apoyo social involucra a los jefes, compañeros y a la familia; su importancia radica en que es la familia un soporte vital del trabajador y una red social que se convierte en un factor protector, especialmente cuando se realiza una ayuda psicológica, pero el acompañamiento no solo es de la familia, es importante resaltar que la alta gerencia tiene una gran responsabilidad en la seguridad y salud de los colaboradores, es por ello que su compromiso debe ser incondicional.

Por último, es indudable según argumentos teóricos que los riesgos intralaborales inciden directamente sobre el ámbito familiar, actuando como estresores que afectan y a la vez aumentan el conflicto, las organizaciones deben incluir en sus planes estratégicos el apoyo social hacia el colaborador, para generar factores protectores, de igual forma el Estado debe incentivar que las empresas sean socialmente responsables.

### **3. Marco Metodológico**

El estudio que se realizará será de tipo Cualitativo, el cual nos permitirá definir cuáles riesgos psicosociales afectan el conflicto trabajo-familia y poder proponer estrategias para mitigarlo.

En el 2009, se crea una guía técnica para el análisis de la exposición a factores de riesgo ocupacional en el proceso de evaluación para la calificación de origen de la enfermedad profesional donde se recopilan diversas herramientas internacionales para determinar estos agentes.

Como se menciona anteriormente, en este proyecto se determina la evaluación de los factores de riesgo psicosociales, validada en una muestra de trabajadores afiliados al sistema general de riesgos profesionales. (Osorio MP. El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Que son y cómo se evalúan. Rev. CES Salud Pública 2011; 2(1): 74-79).

La utilización de estas herramientas permitirá calificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosociales intralaborales con los cuales se podrán obtener información que permita focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control de estos factores de riesgo.

La Resolución 2646 (2008) de carácter Nacional, determina que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente utilizando instrumentos con fundamentos científicos y empíricos que cumplan con los requisitos de calidad psicométricos, que para el efecto hayan sido validados en el país; bajo esta directriz, se emplea el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A “para profesionales” y Forma B “para tecnólogos, técnicos, empíricos”, desarrollado por la dirección General de Riesgo profesionales del Ministerio de la protección Social, junto

pág. 58 con la pontificia Universidad Javeriana (2010), el cual hace parte de las baterías de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial.

Determinar todos los riesgos psicosociales intralaborales presentes en empresas transportadoras de hidrocarburos en el territorio colombiano; e identificar cuáles de ellos afectan el conflicto trabajo-familia.

### **3.1 Tipo de estudio**

El estudio que se realizará será de tipo Cualitativo, el cual nos permitirá definir cuáles riesgos psicosociales afectan el conflicto trabajo-familia y poder proponer estrategias para mitigarlo.

La investigación cualitativa como una actividad sistemática, de carácter interpretativo, constructivista y naturalista que incluye diversas posturas epistemológicas y teóricas orientadas a la comprensión de la realidad estudiada y/o a su transformación y desarrollo de un cuerpo organizado de conocimientos.

La propuesta metodológica cualitativa exige la participación de todo agente social implicado y en ella el investigador no puede entenderse como exterior a la realidad que investiga, solo desde el interior de esa realidad puede aprehender los significados construidos por cada sociedad.

La investigación cualitativa tiene clara la conveniencia de captar los eventos unidos al significado, con lo que representan para quienes lo viven; sus métodos cualitativos se adecuan más a buscar la comprensión, que la predicción, pretender dar cuenta de la realidad social, comprender su naturaleza. no tiene pretensiones universales de alta

generalización, aunque no las excluye y hasta podría afirmarse que es uno de sus fines remotos.

Este estudio se aplicará a los conductores de una empresa de transporte de hidrocarburos, sin tener en cuenta al personal administrativo y de apoyo de la misma.

Técnicas e Instrumentos para la recolección de información. La recolección de información se realizará mediante consulta en bases de datos públicas, documentación estadística para la definición global de esta investigación y mediante entrevistas semiestructuradas, y encuestas dirigidas a la población de muestreo para la definición específica del objeto de este estudio.

Para el análisis de información se realizará tabulación de las encuestas aplicadas y tablas comparativas entre los resultados de las encuestas y la información consultada en las bases de datos públicas y la documentación estadística.

### **3.2 Población**

La población de la investigación está conformada por 13 empleados de la Empresa de Transportes de Hidrocarburos. Los criterios de inclusión utilizados para la muestra fueron trabajadores con contrato de trabajo indefinido y de género, teniendo en su totalidad hombres.

### **3.3 Procedimiento**

#### Identificación del riesgo

Identificar qué factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores de la Empresa de transportes de Hidrocarburos afectan la relación trabajo – familia, y establecer las medidas de mitigación del impacto generado por ellos.

A continuación, se especificarán las actividades que proponen la identificación y valoración del riesgo:

- ✓ Sensibilización
- ✓ Reserva de la información y consentimiento firmado.
- ✓ Aplicaciones del cuestionario factores intralaborales
- ✓ Desarrollo de grupos focales

### **3.4 Técnicas para la recolección de la información**

Se elaboró una encuesta basada en el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral del instrumento para la evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de la Protección Social, la Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, siendo aplicado a 11 conductores de la empresa de Transportes Unitrans S.A.S.

### **3.5 Técnicas para el análisis de la información:** Tabulación de encuestas

### **3.6 Consideraciones Éticas:**

- a. Consentimiento informado.
- b. La empresa no hará parte activa del proceso dejará tomar la información para la misma por lo mismo se tendrá en reserva del nombre de la empresa.
- c. La investigación que se realizará será de carácter cualitativo por lo cual será netamente estadístico y de recolección de datos.

#### **4. Análisis de los resultados:**

La encuesta aplicada se basó en los cuestionarios de factores psicosociales intralaborales contenidos dentro de la Batería de Riesgo Psicosocial siendo estos, instrumentos para la evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana. Ver (anexo 1)

Para realizar un análisis de la información más detallado de los aspectos intralaborales que afectan directa o indirectamente la relación familia – trabajo se realizaron 4 grandes grupos que son los siguientes:

##### **4.1 Demandas del trabajo**

se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo. Preguntas de la 1 a la 10.

##### **4.2 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. Preguntas de la 11 a la 21.

##### **4.3 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:**

El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones. Preguntas de la 22 a la 40.

##### **4.4 Recompensa:**

Este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de

retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprende las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización. Preguntas de la 41 a la 49.

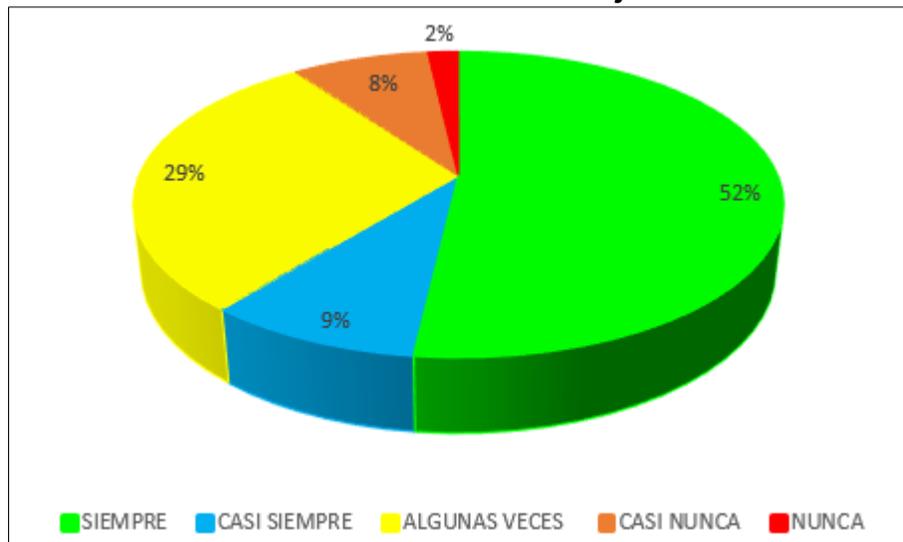
**Tabla 1: Tabulación dimensión demandas en el trabajo**

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	7	3		1		64%	27%	0%	9%	0%
2	11					100%	0%	0%	0%	0%
3	3	2	6			27%	18%	55%	0%	0%
4		1	10			0%	9%	91%	0%	0%
5	1		2	6	2	9%	0%	18%	55%	18%
6	9	1	1			82%	9%	9%	0%	0%
7	6		4	1		55%	0%	36%	9%	0%
8	3		8			27%	0%	73%	0%	0%
9	8	3				73%	27%	0%	0%	0%
10	9		1	1		82%	0%	9%	9%	0%
						52%	9%	29%	8%	2%

- 64% reconocieron que el trabajo les exige hacer un gran esfuerzo mental.
- 100 % respondió que la labor exige estar muy concentrados.
- 55% refiere que algunas veces el trabajo le exige memorizar mucha información
- 91% coincide en que el trabajo algunas veces les exige a tomar decisiones difíciles en un corto tiempo.
- 55% refiere que casi nunca el trabajo le exige atender muchos asuntos al tiempo.

- 55% concuerdan que siempre y el 34% algunas veces se encuentran expuestos a sustancias tóxicas que afecta la salud.
- 73% concuerdan algunas veces el trabajo le exigen mucho esfuerzo físico.
- 73% refiere que siempre cuentan con equipos o herramientas cómodas en el trabajo.
- 82% de la población se sienten en alto riesgo de sufrir accidentes de tránsito.

**Figura 1: Grafica dimensión demandas en el trabajo**



El 52% en el resultado promedio de la encuesta refleja un nivel moderado (media-alta) de exigencia que el trabajo impone al individuo.

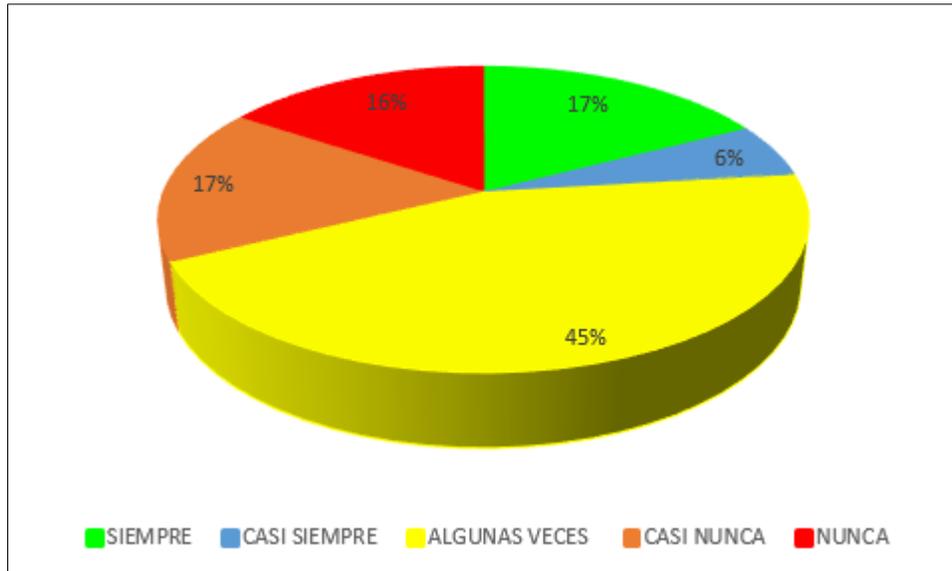
**Tabla 2: Tabulación dimensión de influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral**

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
11			7	4		0%	0%	64%	36%	0%
12	8	2	1			73%	18%	9%	0%	0%
13				7	4	0%	0%	0%	64%	36%

14		2	9		0%	18%	82%	0%	0%	
15	10		1		91%	0%	9%	0%	0%	
16		1	10		0%	9%	91%	0%	0%	
17	3	1	7		27%	9%	64%	0%	0%	
18			7	2	2	0%	0%	64%	18%	18%
19				2	9	0%	0%	0%	18%	82%
20			6	2	3	0%	0%	55%	18%	27%
21		1	6	3	1	0%	9%	55%	27%	9%
						17%	6%	45%	17%	16%

- 63.6% de la población refiere que algunas veces deben quedarse tiempo adicional para terminar sus labores
  - 73% refiere que el tiempo laborado es suficiente para cumplir a cabalidad con sus deberes.
  - 82% relacionan que algunas veces deben trabajar en la noche.
  - 91% dice que es pueden tomar pausas de descanso en la jornada laboral.
  - 91% coinciden en que casi siempre deben laborar en días descanso, festivos o fines de semana.
  - 64% de los trabajadores algunas veces estando en casa siguen pensando en su trabajo.
    - 82% refieren nunca discutir con su familia o amigos por causa del trabajo.
    - 55% refieren que algunas veces deben atender asuntos de trabajo cuando están en la casa.
    - 55% indican que por el trabajo el tiempo que comparten con su familia y amigos es muy poco.

**Figura 2: Grafica dimensión de influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral**



El 45% en el resultado promedio de la encuesta refleja un nivel medio ya que algunas veces el entorno laboral afecta el espacio y tiempo con la familia.

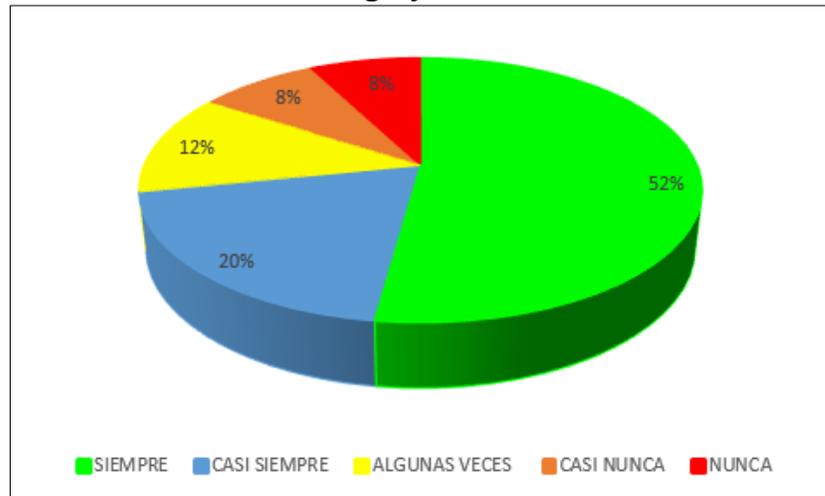
**Tabla 3: Tabulación dimensión liderazgo y relaciones sociales en el trabajo**

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
22	9	1	1			82%	9%	9%	0%	0%
23		2	6		3	0%	18%	55%	0%	27%
24	6	1		4		55%	9%	0%	36%	0%
25			6	3	2	0%	0%	55%	27%	18%
26		1	1	7	2	0%	9%	9%	64%	18%
27	8	3				73%	27%	0%	0%	0%
28	11					100%	0%	0%	0%	0%
29		11				0%	100%	0%	0%	0%
30	7	4				64%	36%	0%	0%	0%
31	2				9	18%	0%	0%	0%	82%
32	10		1			91%	0%	9%	0%	0%
33	6	3	1	1		55%	27%	9%	9%	0%

34	6	2	2	1	55%	18%	18%	9%	0%
35	10		1		91%	0%	9%	0%	0%
36	8	3			73%	27%	0%	0%	0%
37	7	3		1	64%	27%	0%	9%	0%
38	6	3	2		55%	27%	18%	0%	0%
39	8	3			73%	27%	0%	0%	0%
40	5	1	5		45%	9%	45%	0%	0%
					52%	20%	12%	8%	8%

- 82% refiere que siempre pueden tomar pausas cuando las necesitan.
- 55% refiere que casi siempre puede decidir cuánto trabajo hacen al día.
- 55% refiere que siempre puede decidir la velocidad en la que hace el trabajo.
- 55% coinciden que algunas veces puede cambiar el orden de las actividades en el trabajo.
- 64% coinciden que casi nunca tienen momentos en el trabajo para atender asuntos personales.
- 73% coinciden que siempre les agrada el ambiente en el grupo de trabajo.
- 100% refieren que siempre el grupo de trabajo lo trata de manera respetuosa.
- 100% coinciden que casi siempre pueden confiar en sus compañeros de trabajo.
- 64% se sienten a gusto con el equipo de trabajo.
- 91% refieren siempre solucionar los problemas de manera respetuosa.
- 91% refieren sentirse parte del grupo.
- 73% refieren que siempre los compañeros colaboran cuando deben realizar trabajos en equipo.
- 64% coinciden en que siempre es fácil poner de acuerdo el grupo para hacer el trabajo.
- 73% refiere que siempre se apoyan unos a otros en el trabajo.

**Figura 3: Tabulación dimensión liderazgo y relaciones sociales en el trabajo**



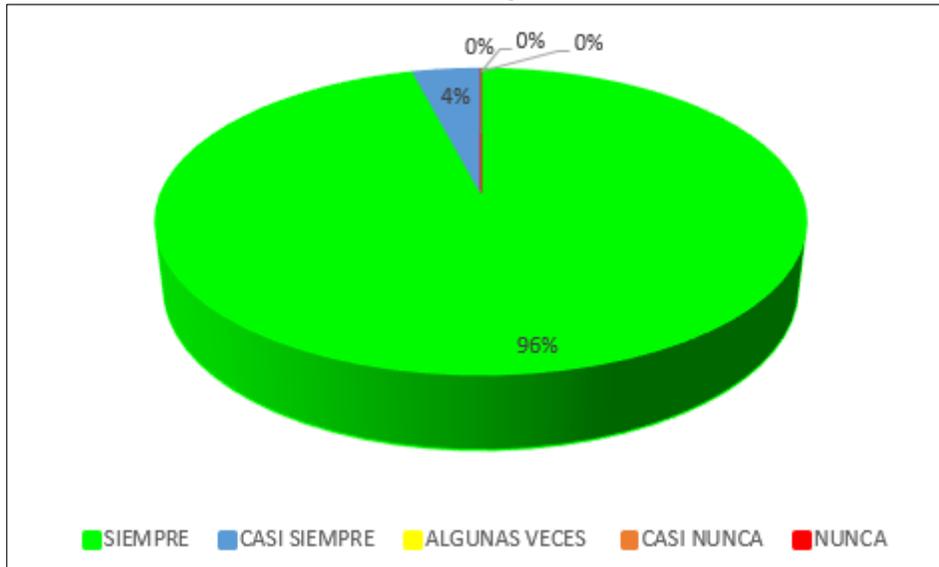
El 52% en el resultado promedio de la encuesta refleja un nivel moderado (media-alta) en cuanto a la percepción de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores, en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones intralaborales; lo cual indica la buena interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral.

**Tabla 4: Tabulación dimensión de recompensa**

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
41	11					100%	0%	0%	0%	0%
42	11					100%	0%	0%	0%	0%
43	11					100%	0%	0%	0%	0%
44	7	4				64%	36%	0%	0%	0%
45	11					100%	0%	0%	0%	0%
46	11					100%	0%	0%	0%	0%
47	11					100%	0%	0%	0%	0%
48	11					100%	0%	0%	0%	0%
49	11					100%	0%	0%	0%	0%
						96%	4%	0%	0%	0%

- 100% refieren que siempre la empresa confía en su trabajo
- 100% refiere que la empresa paga a tiempo su salario
- 100% coinciden en que reciben el salario que se ofreció desde el principio de la contratación.
- 64% coinciden que el salario que reciben es el merecido por la labor desempeñada y el 36% refieren que casi siempre.
- 100% coinciden que para la empresa es muy importante el bienestar de los trabajadores.
- 100% siempre sienten que su trabajo es estable
- 100% siempre se sienten a gusto con el trabajo que realizan.
- 100% se siempre se sienten orgullosos de la empresa.
- 100% siempre hablan bien de la empresa con otras personas.

**Figura 4: Tabulación dimensión de recompensa**



El 96% en el resultado promedio de la encuesta refleja un nivel alto; esto quiere decir que los colaboradores consideran justo la remuneración recibida a cambio de sus servicios prestados y consideran que trabajar en la empresa satisface sus necesidades.

## **5. Discusión**

Durante el desarrollo de esta investigación, se buscó determinar los riesgos psicosociales intralaborales que afectan el conflicto trabajo-familia; y mediante la aplicación de los cuestionarios de factores psicosociales intralaborales contenidos dentro de la Batería de Riesgo Psicosocial siendo estos, instrumentos para la evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, se puede evidenciar la importancia de controlar el nivel de exigencia que el trabajo impone al trabajador, dado que es un factor determinante en el nivel de satisfacción por el trabajo que realiza, y además afecta su desempeño, su bienestar y dentro de esta, afecta su desarrollo familiar.

Lo anterior se puede evidenciar según Hernández & Llaguno, 2011 los condicionantes de la tarea que influyen en el colaborador son las exigencias y la necesidad de la concentración, memorización, minuciosidad y manejo de flujos de información, la presión laboral, horarios cada vez más impredecibles que no permiten al trabajador ajustar sus intereses y necesidades personales o familiares, perjudicando así su salud y ahondando el conflicto entre el trabajo y la familia.

Adicionalmente el nivel de afectación por parte del entorno laboral dentro del espacio y tiempo con la familia es una segunda variable que se debe controlar, ya que según Camacho & Mayorga, 2017 este concepto ha servido como base para el planteamiento que comprende el conflicto trabajo-familia; los cambios en las condiciones laborales de los trabajadores en todo el mundo y la dinámica de las nuevas tecnologías que los desplazan, la inseguridad laboral y el conflicto trabajo-familia tiene una incidencia negativa sobre la salud de las personas, especialmente por el tiempo que dedica al trabajo y reduciendo el tiempo dedicado al ámbito familiar; de otro lado, la inversión de esfuerzos y energías en el trabajo hace que se disminuya la capacidad de la persona para atender y responder las actividades en los espacios familiares.

Teniendo en cuenta lo anterior se puede determinar que, el nivel de conflicto y satisfacción del núcleo familiar del trabajador es el más determinante en el bienestar, estado de ánimo y desempeño por parte del trabajador; por lo cual, es importante

considerar que sí la empresa garantiza que el trabajador pueda disfrutar del tiempo necesario y suficiente para su familia, se encontrará en mejores condiciones y disposición para desarrollar sus funciones dentro del trabajo, reducirá la probabilidad de cometer errores que pongan en riesgo su salud y su integridad, ya que se encontrará mental y emocionalmente más preparado para desempeñar sus labores.

El nivel de liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, son otra variable que afecta directamente el nivel de satisfacción del trabajador en sus labores, y además al afectar directamente su estado de ánimo y nivel de satisfacción con su trabajo, esta variable también se refleja en su relación familiar, lo cual influye en su bienestar, en el de su familia y en su desempeño laboral.

Por último, la variable que se debe mantener, es la recompensa; mientras los trabajadores sientan que la remuneración que reciben por el trabajo que realizan es justa, se encontraran en mejores condiciones y de mejor disposición para su desempeño laboral, pero adicional a esto, su entorno y bienestar familiar también se encontrara en buenas condiciones, por lo cual esta sería una variable que si se controla, también se mantiene el control sobre el conflicto trabajo – familia mejorando también los resultados y el desempeño en el equipo de trabajo dentro de la empresa.

## **6. Conclusiones.**

Se pudo evidenciar que los riesgos psicosociales intralaborales más reincidentes en los conductores de la empresa Transportes Unitrans S.A.S, son: - La demanda laboral, teniendo en cuenta que la labor desempeñada por la población encuestada les exige hacer un gran esfuerzo mental, estar muy concentrados, memorizar mucha información, mucho esfuerzo físico, a tomar decisiones difíciles en un corto tiempo y a estar expuestos a sufrir accidentes de tránsito. - influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, teniendo en cuenta que su labor requiere quedarse tiempo adicional para terminar sus labores, trabajar en la noche, laborar en días descanso, festivos o fines de semana, adicional a ello, estando en casa siguen pensando en su trabajo y deben atender asuntos laborales, afectando el tiempo que comparten con su familia y amigos.

Teniendo en cuenta lo anterior y analizando cuales de estos riesgos psicosociales afectan el conflicto familia – trabajo se puede determinar que tanto la demanda laboral, como influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, afectan directamente la relación con la familia ya que al tener gran demanda laboral descuidan con esto aspectos importantes de la familia, adicional a ello el no tener tiempo necesario para compartir en familia, y tener que laborar en los horarios nocturnos, dominicales, festivos y en los días de descanso afecta directamente la calidad de vida con su familia ya que con esto no permite que el trabajador coincida en los horarios cuando su familia se encuentra descansando, con ello debilitando su relación y creando conflicto entre trabajo y familia.

Por lo tanto se podría relacionar este conflicto familia – trabajo al cambio que se ha evidenciado en el concepto de familia ya que ha aumentado la presencia femenina siendo la cabeza de familia conllevando con esto un mayor crecimiento de familias monoparentales, un incremento en la depresión el estrés y el suicidio, por todo lo cual, se hace necesario una revisión de entidades públicas y en las organizaciones para orientar políticas que fomenten el equilibrio trabajo-familia, en beneficio de la calidad de vida laboral y general de los trabajadores y sus familias manteniendo el logro de los objetivos de las organizaciones.

Se puede evidenciar que en Colombia se ha avanzado en identificar algunos factores de los que depende el equilibrio trabajo-familia y la existencia de algunas metodologías para intervenir y modificar la forma de organizar el trabajo a favor del bienestar de los trabajadores y de los logros organizacionales, y ello debiera ser utilizado en nuestras organizaciones tanto privadas como públicas. Es un desafío para gerentes generales, gerentes de recursos humanos o psicólogos de la organización y del trabajo, introducir este conocimiento en las políticas organizacionales y en los métodos de trabajo, en beneficio del equilibrio trabajo-familia en las organizaciones laborales del y para el siglo XXI.

Con lo citado anteriormente se quiere resaltar que se recomienda incrementar y fortalecer las políticas flexibles buscando como objetivo el beneficio y tiempo de calidad de los empleados con sus familias disminuyendo el impacto del conflicto trabajo-familia y ganando para el empleado la satisfacción de sentir que gracias a su trabajo puede también disfrutar de tiempo con su familia, generando así, mayor valoración por parte del colaborador a su trabajo y a su empresa, obteniendo así mas productividad y disponibilidad por parte del trabajador, para lo anterior se puede citar el estudio realizado por (Clark, 2000) quien examinó los efectos de tres aspectos ligados a la cultura organizacional; la flexibilidad temporal -tener autonomía en el trabajo-, la flexibilidad operacional -control sobre las condiciones de trabajo- y, el respaldo de los supervisores para asumir las responsabilidades familiares, partiendo de esto se pueden ajustar políticas flexibles.

## 7. Referencias

- Ceballos, P; Vásquez, G; Rolo-G; Hernández, E; Fernández, D; Díaz T; Burgos, M. (2015). Factores psicosociales y Carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas. [http://www.scielo.br/pdf/rlae/v23n2/es\\_0104-1169-rlae-23-02-00315.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rlae/v23n2/es_0104-1169-rlae-23-02-00315.pdf)
- Clarck, S. (2000). "Work/family border theory: A new theory of work/family balance". *Human Relations*, 53, 6, 747-770.
- Clark, S. (2000). "Work Cultures and work/family balance". *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365.
- Cooper, CL, S Cartwright. 1994. *Mental Health and Stress in the Workplace: A Guide to Employers*. Londres: HMSO.
- De Sivatte, I; Guadamillas, F; (2014) ¿La disponibilidad de medidas de conciliación y la cultura trabajo- familia disminuyen el conflicto trabajo-familia de los empleados? *Universia Business Review* [en línea] 2014, (octubre-diciembre): [Fecha de consulta: 1 de enero de 2019] Disponible en: <<http://uaech.redalyc.org/articulo.oa?id=43332746003>> ISSN 1698-5117.
- Hernández-Sampieri, R. (2018). Capítulo 13. Recolección y análisis de los datos en la ruta cualitativa. En Hernández-Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. P. *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (pp. 440-501).
- Lerma González, H. D. (2016). Capítulo 3. El proyecto. En Lerma González, H. D., *Metodología de la investigación. Propuesta, anteproyecto y proyecto*. 5a ed. (pp. 65- 101).
- Palacios, D. (2008). Resolución 2646 de 2008. Ministerio de la Protección Social. 2008, Identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos. Recuperado el 28 de mayo de 2019 de: [http://www.arlsura.com/images/stories/documentos/resolucion\\_2646\\_2008.pdf](http://www.arlsura.com/images/stories/documentos/resolucion_2646_2008.pdf).
- Ruiz, J. (1997). *Metodología de investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.

- Álvarez,A; Gómez, I. (2010) Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo.
- Aguirre, Z. y Martínez, M. P. (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. *Mapfre Medicina*.
- Aschoff, J. 1981. *Handbook of Behavioral Neurobiology*.  
Vol. 4. Nueva York: Plenum.
- Beehr, TA, JE Newman. 1978. Job stress, employee health and organizational effectiveness: A facet analysis, model and literature review. *Pers Psychol* 31: 665-669.
- Báez T.; Galdames, X. (2005) "Conflicto de rol familia-trabajo desde la perspectiva de los tipos de jornada de trabajo". *Revista de Psicología [en línea]* 2005, XIV (Sin mes) : [Fecha de consulta: 1 de enero de 2019] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26414109>> ISSN 0716-8039
- Camacho, A; Mayorga, D. (2017) Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
- Ceballos, P; Vásquez, G; Rolo-G; Hernández, E; Fernández, D; Díaz T; Burgos, M. (2015). Factores psicosociales y Carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas. [http://www.scielo.br/pdf/rlae/v23n2/es\\_0104-1169-rlae-23-02-00315.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rlae/v23n2/es_0104-1169-rlae-23-02-00315.pdf)
- Cooper, CL, S Cartwright. 1994. *Mental Health and Stress in the Workplace: A Guide to Employers*. Londres: HMSO.
- De Sivatte, I; Guadamillas, F; (2014) ¿La disponibilidad de medidas de conciliación y la cultura trabajo- familia disminuyen el conflicto trabajo-familia de los empleados? *Universia Business Review [en línea]* 2014, (octubre-diciembre): [Fecha de consulta: 1 de enero de 2019] Disponible en: <<http://uaech.redalyc.org/articulo.oa?id=43332746003>> ISSN 1698-5117

Frankenhaeuser. (1993a, 1993b y 1996). Carga de trabajo a los diferentes niveles

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. 1992. First European Survey On the Work Environment 1991-1992. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de la Comunidad Europea.

Greenhaus y Beutell, 1985. Sources of conflict between work and family roles.

Hackman, JR, EE Lawler. (1971). Employee reactions to job characteristics. J Appl Psychol 55: 259-286.

Hernández, M. (2011). El Derecho de Trabajo y los riesgos psicosociales.

[https://www.poderjudicial.go.cr/salasegunda/revista/Revista\\_N14/contenido/pdfs/01-derechotrabajo.pdf](https://www.poderjudicial.go.cr/salasegunda/revista/Revista_N14/contenido/pdfs/01-derechotrabajo.pdf).

Hernández, A; Llaguno, A; Beléndez, M; (2011). La Generación Y de los publicitarios ante la vida laboral y familiar: expectativas de conflicto trabajo-familia. Comunicación y Hombre [en línea] 2011, (Sin mes) : [Fecha de consulta: 1 de enero de 2019] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=129420882007>> ISSN 1885-365X

Israel, BA, TC Antonucci. 1987. Social network characteristics and psychological well-being: A replication and extension. Health Educ Q 14(4): 461-481.

Jiménez, A; Mendiburo, S; Nicole, P; Olmedo, F; Paz A. (2011) Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. Avances en Psicología Latinoamericana [en línea] 2011, 29 (Diciembre-Sin mes) : [Fecha de consulta: 1 de enero de 2019] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79922588011>> ISSN 1794-4724

Karasek, R, T Theorell. 1990. Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life. Nueva York: Basic Books.

Kinnunen, Gerurts y Mauno. (2004-2005). Word to Family conflict and its relationship with

satisfaction an well being.

Kahn, RL, P Byosiere. (1992). Stress in organizations. En Handbook of Industrial and Organizational Psychology, dirigido por MD Dunnette y LM Hough. Palo Alto, California: Consulting Psychology Press.

Levi, L. 1972. Stress and Distress in Response to Psychosocial Stimuli. Nueva York: Pergamon Press.

López, O. (2015). El riesgo psicosocial en la legislación colombiana: el gobierno de lo imprevisible. Recuperado el 15 de junio de 2019 de <http://www.unilibre.edu.co/bogota/pdfs/2016/dialogos43/el-riesgo-psicosocial-en-la-legislacion-colombiana-el-gobierno-de-lo-imprevisible.pdf>

Moreno, J. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales, Departamento de Psicología Biológica y de la Salud. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Madrid. Med Segur Trab (Internet) 2011; 57. Suplemento 1: 1-262.

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-244920140001000](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-244920140001000)

Martín, F. & Pérez, J. (1999). NTP 443 del INSTH.: Factores psicosociales: metodología de evaluación. Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. Ministerio de trabajo y asuntos sociales de España.

Martinez M. (2013). La investigación cualitativa etnográfica en educación. Editorial Trillas, México

Oliver, M et al. (2014). Técnicas de PRL: Medicina del trabajo, ergonomía y psicopsicología. Universidad Internacional de la Rioja. UNIR

Oldham, GR, Y Fried. 1987. Employee reactions to workspace characteristics. J Appl Psychol 72: 75-80.

Organización Internacional del trabajo, OIT. (1984). Factores Psicosociales en el trabajo Informe del comité mixto sobre medicina del trabajo Ginebra septiembre de 1984.

Palacios, D. (2007). Primera encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo en el sistema general de riesgos profesionales. Ministerio de Protección Social. Recuperado el 14 de junio de 2019 de <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/ENCUESTA%20SALUD%20RP.pdf>

Palacios, D. (2008). Resolución 2646 de 2008. Ministerio de la Protección Social. 2008, Identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos. Recuperado el 28 de mayo de 2019 de: [http://www.arlsura.com/images/stories/documentos/resolucion\\_2646\\_2008.pdf](http://www.arlsura.com/images/stories/documentos/resolucion_2646_2008.pdf).

Ruiz, J. (1997). Metodología de investigación cualitativa. Bilbao: Universidad de Deusto.

## Anexos

CUESTIONARIOS FACTORES INTRALABORALES																										
		FECHA: _____																								
Nombre Completo: _____																										
Año de nacimiento: _____																										
Estado Civil:	<table border="1"> <tr><td>Soltero</td><td></td></tr> <tr><td>Casado</td><td></td></tr> <tr><td>Unión libre</td><td></td></tr> <tr><td>Separado</td><td></td></tr> <tr><td>Viudo</td><td></td></tr> </table>	Soltero		Casado		Unión libre		Separado		Viudo																
Soltero																										
Casado																										
Unión libre																										
Separado																										
Viudo																										
Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)	<table border="1"> <tr><td>Ninguno</td><td></td></tr> <tr><td>Primaria incompleta</td><td></td></tr> <tr><td>Primaria completa</td><td></td></tr> <tr><td>Bachillerato incompleto</td><td></td></tr> <tr><td>Bachillerato completo</td><td></td></tr> <tr><td>Técnico / tecnológico incompleto</td><td></td></tr> <tr><td>Técnico / tecnológico completo</td><td></td></tr> <tr><td>Profesional incompleto</td><td></td></tr> <tr><td>Profesional completo</td><td></td></tr> <tr><td>Carrera militar / policía</td><td></td></tr> <tr><td>Post-grado incompleto</td><td></td></tr> <tr><td>Post-grado completo</td><td></td></tr> </table>	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		
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																										
Lugar de residencia	Ciudad Municipio _____																									
	Departamento _____																									
Tipo de Vivienda	<table border="1"> <tr><td>Propia</td><td></td></tr> <tr><td>Arriendo</td><td></td></tr> <tr><td>Familiar</td><td></td></tr> </table>	Propia		Arriendo		Familiar																				
Propia																										
Arriendo																										
Familiar																										
vivan en otro lugar).	_____																									
¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?	_____																									
Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo	_____																									
<b>INSTRUCCIONES</b>																										
<p>Este cuestionario de factores intralabores busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo. Le agradecemos 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.</p>																										

		<i>SIEMPRE</i>	<i>CASI SIEMPRE</i>	<i>ALGUNAS VECES</i>	<i>CASI NUNCA</i>	<i>NUNCA</i>
1	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
2	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
3	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
4	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
5	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
6	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
11	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
12	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					
14	Trabajo en horario de noche					
15	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
16	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
17	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
18	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
19	Disputo con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
20	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
21	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					
22	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
23	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
24	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
25	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
26	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					
27	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
28	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
29	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
30	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
31	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
32	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					

33	Hay integración en mi grupo de trabajo					
34	Mi grupo de trabajo es muy unido					
35	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
36	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
37	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
38	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
39	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
40	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					
41	En la empresa confían en mi trabajo					
42	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
43	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
44	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
45	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
46	Mi trabajo en la empresa es estable					
47	El trabajo que hago me hace sentir bien					
48	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
49	Hablo bien de la empresa con otras personas					