

**ANALISIS DE LOS EFECTOS DE LA CARGA LABORAL SOBRE EL DESEMPEÑO
DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL SECTOR CONSTRUCCION DE
LA EMPRESA ROSALES SOLUCIONES CONSTRUCTIVAS S.A.S.**



AUTOR/ES:

ANDREA YANETH LEGUIZAMON SANABRIA

LISBETH NATALIA ORTEGA PANTOJA

WENDY TATIANA IBAÑEZ ALFONSO

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**PROGRAMA DE ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO**

BOGOTÁ D.C

OCTUBRE 2020

**ANALISIS DE LOS EFECTOS DE LA CARGA LABORAL SOBRE EL DESEMPEÑO
DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL SECTOR CONSTRUCCION DE
LA EMPRESA ROSALES SOLUCIONES CONSTRUCTIVAS S.A.S.**



AUTOR/ES:

ANDREA YANETH LEGUIZAMON SANABRIA

LISBETH NATALIA ORTEGA PANTOJA

WENDY TATIANA IBAÑEZ ALFONSO

DOCENTE ASESOR:

FABIO ENRIQUE CASTRO ARDILA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**PROGRAMA DE ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO**

BOGOTÁ D.C

OCTUBRE 2020

TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	8
Capítulo I.....	9
Objetivos	11
Objetivo General.....	11
Objetivos Específicos.....	11
Justificación.....	12
Capítulo II.....	14
Marco De Referencia	14
Capítulo III.....	22
Marco Metodológico.....	22
Procedimientos	24
Cronograma.....	24
Presupuesto.....	24
Capítulo IV	27
Análisis De Resultados	277
Discusión y conclusiones.....	93
Conclusiones.	98
Recomendaciones	100
Plan de acción	100
Referencias	101
Anexos	106

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cronograma	24
Tabla 2. Presupuesto	24
Tabla 3. Buenas prácticas.....	100

INDICE DE GRAFICAS

Gráfica 1. Características del Liderazgo - Forma A	299
Gráfica 2. Relaciones sociales en el trabajo – Forma A.....	30
Gráfica 3. Retroalimentación del desempeño – Forma A.....	311
Gráfica 4. Relación con los colaboradores – Forma A	333
Gráfica 5. Claridad del rol – Forma A	344
Gráfica 6. Capacitación – Forma A	36
Gráfica 7. Participación y manejo del cambio – Forma A.....	377
Gráfica 8. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos – Forma A	388
Gráfica 9. Control y Autonomía sobre el trabajo - Forma A.....	399
Gráfica 10. Demandas ambientales y de esfuerzo físico – Forma A.....	40
Gráfica 11. Demandas emocionales - Forma A	422
Gráfica 12. Demandas Cuantitativas - Forma A.....	433
Gráfica 13. Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral – Forma A.....	444
Gráfica 14. Exigencias de responsabilidad del cargo - Forma A.....	466
Gráfica 15. Demandas de carga mental - Forma A.....	477
Gráfica 16. Consistencia del rol - Forma A.....	488
Gráfica 17. Demandas de la jornada de trabajo - Forma A.....	499
Gráfica 18. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza - Forma A	511
Gráfica 19. Reconocimiento y compensación - Forma A	522
Gráfica 20. Características del Liderazgo - Forma B	533
Gráfica 21. Relaciones sociales en el trabajo – Forma B.....	535
Gráfica 22. Retroalimentación del desempeño – Forma B.....	566
Gráfica 23. Claridad del rol – Forma B.....	588
Gráfica 24. Capacitación – Forma B	599
Gráfica 25. Participación y manejo del cambio – Forma B.....	60
Gráfica 26. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos – Forma B	611
Gráfica 27. Control y Autonomía sobre el trabajo - Forma B.....	633
Gráfica 28. Demandas ambientales y de esfuerzo físico – Forma B.....	644
Gráfica 29. Demandas emocionales - Forma B	655
Gráfica 30. Demandas Cuantitativas - Forma B.....	666
Gráfica 31. Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral – Forma B.....	677
Gráfica 32. Demandas de carga mental - Forma B.....	68
Gráfica 33. Demandas de la jornada de trabajo - Forma B	70
Gráfica 34. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza - Forma B.....	71
Gráfica 35. Reconocimiento y compensación - Forma B	72

Gráfica 36. Tiempo fuera del trabajo - Extralaboral	73
Gráfica 37. Dimensión: Relaciones familiares -Extralaboral	75
Gráfica 38. Dimensión: Comunicación y relaciones interpersonales – Extralaboral	76
Gráfica 39. Dimensión: Situación económica del grupo familiar – Extralaboral	77
Gráfica 40. Dimensión: Características de la vivienda y de su entorno - Extralaboral ..	79
Gráfica 41. Dimensión: Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo – Extralaboral	80
Gráfica 42. Dimensión: Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda – Extralaboral ..	81
Gráfica 43. Dimensión: Tiempo fuera del trabajo – Extralaboral	82
Gráfica 44. Dimensión: Relaciones familiares -Extralaboral	83
Gráfica 45. Dimensión: Comunicación y relaciones interpersonales – Extralaboral	84
Gráfica 46. Dimensión: Situación económica del grupo familiar – Extralaboral	85
Gráfica 47. Dimensión: Características de la vivienda y de su entorno - Extralaboral ..	86
Gráfica 48. Dimensión: Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo – Extralaboral	87
Gráfica 49. Dimensión: Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda - Extralaboral ..	88
Gráfica 50. Puntaje total evaluación de estrés, Jefes Profesionales y Técnicos	90
Gráfica 51. Puntaje total evaluación de estrés, Auxiliares y operarios	91

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento informado. 106
Anexo 2. Instrumento de la investigación..... 107

Introducción

El presente proyecto investigativo, tiene como fin realizar un análisis de los efectos de la carga laboral sobre el desempeño de los trabajadores administrativos del sector construcción de la empresa Rosales Soluciones Constructivas S.A.S.

La carga laboral es la suma de actividades desarrolladas en el día a día del trabajador que acumulan carga física y mental convirtiéndose en exceso funcional que afecta el buen funcionamiento o desarrollo profesional de cada trabajador impidiendo de esta manera un crecimiento personal, profesional y de productividad de la empresa.

Al afectar de manera integral la vida del trabajador, se convierte en un factor de riesgo psicosocial latente que provoca en el capital humano de la compañía efectos negativos en su salud y en el desarrollo de los procesos y funciones de cada cargo.

Por tanto, es propicio plantear estrategias que permitan evaluar continuamente las acciones correctivas tomadas frente al exceso de trabajo evidenciado en el área administrativa del sector construcción de la empresa Rosales Soluciones Constructivas S.A.S. y trazar planes de acción que permitan mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores en pro de su bienestar físico y mental dentro de la organización.

Capítulo I. Descripción General Del Proyecto

Problema de Investigación. En el ambiente específico de los trabajadores para el desarrollo de proyectos de construcción, también se observa la existencia del problema en estudio, ya que vivimos en medio de una sociedad en constante evolución, más aún al referirnos a las organizaciones, es por esta razón que dichos cambios acelerados es lo que provoca que la gente se estrese con facilidad, la manera como interpretamos y pensamos acerca de lo que ocurre afecta a nuestra perspectiva y experiencia de estrés, de manera que con frecuencia es nuestra interpretación lo que genera una reacción negativa de estrés, más que la situación a la que nos enfrentamos. Es por esto que se ha tomado en cuenta esta problemática para trabajar en nuestro proyecto de grado, con el fin de identificar los efectos de la carga laboral asociados a los riesgos psicosociales en los trabajadores administrativos del sector construcción de la empresa Rosales Soluciones Constructivas S.A.S, para después tener herramientas para combatir esta afectación tanto en el ámbito personal, laboral y de productividad de la empresa.

Hoy en día son más las actividades pesadas encomendadas a los trabajadores, lo que conlleva a la aceleración del ritmo de trabajo, al manejo de maquinaria, a la adaptación y complejidad de la tarea entre otras manifestaciones. Todas estas causas implican el surgimiento de la carga laboral por ende es necesario que se tome medidas al respecto ya que se ha podido apreciar que en el área administrativa existe el incremento laboral, horas extras percibidas, poca iniciativa al desempeñar sus funciones y rotación. Estos son antecedentes que dan apertura para realizar el estudio de carga laboral. (Ma. Del Pilar, Guerra. 2013)

¿Cuáles son los efectos de la carga laboral que afectan el desempeño de los trabajadores administrativos del sector construcción de la empresa Rosales Soluciones Constructivas S.A.S.?

Estas causas conllevarían al surgimiento de consecuencias negativas que podrían manifestarse tanto para el contexto organizacional como para el trabajador. Las consecuencias a considerar serían el bajo rendimiento, insatisfacción creciente, aparición de fatiga física y mental, así como el surgimiento y aumento de accidentes e incidentes de trabajo.

Por lo expuesto anteriormente es necesario intervenir a través de medidas preventivas:

- ✓ Controlar la cantidad y la calidad de la información tratada y recibida.
- ✓ Es necesario adaptar la carga de trabajo sea esta física y mental a las capacidades del trabajador.
- ✓ Facilitar periodos de descanso.
- ✓ Mantener dentro de los valores de confort los factores ambientales como el ruido, iluminación, temperatura, etc.
- ✓ Aconsejar una adecuada nutrición en relación con el consumo metabólico producido en el trabajo (Ma. Del Pilar, Guerra. 2013)

Objetivos

Objetivo General

Identificar y analizar los efectos de la carga laboral sobre el desempeño de los trabajadores administrativos del sector de la construcción en la empresa Rosales Soluciones Constructivas S.A.S.

Objetivos Específicos

- ✓ Definir las herramientas y/o instrumentos a usarse para la toma de muestras a los trabajadores administrativos de la empresa Rosales Soluciones Constructivas S.A.S.
- ✓ Describir un diagnóstico previo de las diferentes cargas laborales del área administrativa de la empresa Rosales Soluciones Constructivas S.A.S.
- ✓ Aplicar la Batería de Riesgos Psicosociales a los trabajadores administrativos de la empresa Rosales Soluciones Constructivas S.A.S.
- ✓ Analizar los resultados arrojados por la Batería de Riesgos Psicosociales frente a los riesgos identificados con este instrumento.
- ✓ Proponer acciones de intervención y mejora general frente a aquellos factores críticos (alto y muy alto), resultantes de la aplicación de la batería.
- ✓ Recomendar estrategias para la disminución, mejoramiento de los factores de riesgo psicosocial y prevención de futuras enfermedades laborales en los trabajadores administrativos de la empresa Rosales Soluciones Constructivas S.A.S.

Justificación

Rosales Soluciones Constructivas S.A.S., es una empresa de Ingeniería Civil, con más de 10 años en el mercado, dedicada a la “Construcción de edificios residenciales (estructura de concretos)”, legalmente constituida y calificada en el Registro Único de Proponentes en la ciudad de Bogotá.

La Empresa está orientada a las actividades de construcción y obras civiles, realizando contratos para el sector público y privado, y también mediante Consorcio o Unión temporal con otras empresas de gran prestigio. Rosales Soluciones Constructivas S.A.S., está dividido en dos sectores: Sector Construcción y Sector Administrativo, por lo cual, esta investigación se encamina en determinar cuáles son aquellos efectos de la carga laboral que pueden llegar a deteriorar la salud y el buen desempeño de los trabajadores Administrativos del sector construcción de la empresa Rosales Soluciones Constructivas S.A.S.

La empresa Rosales soluciones Constructivas S.A.S., cuenta con un código de ética que está basado fundamentalmente en los valores que distingue la compañía y los cuales enmarcan el comportamiento diario en el actuar dentro de la organización, la cual se cita a continuación, En nuestra organización valoramos la dignidad de la persona, proporcionamos su desarrollo personal y profesional y apreciamos sus ideas y aportes.

En consecuencia, proveemos un trabajo digno y fomentamos la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias como parte de nuestros valores tenemos: Integridad: la honradez, la congruencia y la austeridad son nuestros compromisos, hablamos con la verdad y actuamos en consecuencia preservamos el patrimonio de la empresa la comunidad y la persona.

Responsabilidad: Asumimos la responsabilidad de nuestras decisiones y acciones asegurando el cumplimiento de nuestros compromisos y la confiabilidad ante nuestros clientes personal instituciones financieras proveedores accionistas y medio ambiente.

Espíritu de equipo: Consideramos que los mejores resultados son posibles a través del trabajo en equipo caracterizado por la apertura a las nuevas ideas espíritu de servicio el respeto y el aprendizaje colaborativo en un clima de confianza.

Innovación: Buscamos la sustentabilidad crecimiento y liderazgo de la empresa mediante el desarrollo de nuevos productos, servicios procesos negocios y mercados. Entender y superar las expectativas de nuestros clientes consumidores y usuarios en una prioridad en nuestra empresa; de su satisfacción depende nuestra permanencia y crecimiento. Inspirados por estos valores y guiados por la cultura que nos caracteriza Rosales soluciones constructivas S.A.S., continuará su crecimiento sostenible manteniendo así el espíritu emprendedor que nos ha diferenciado a través del tiempo (Rosales Soluciones Constructivas S.A.S., 2018).

Por lo tanto, la pertinencia y viabilidad de esta investigación radica en la pretensión de dar la importancia que requiere el área Administrativa, que por mucho tiempo ha sido subyugada por sus funciones pese a no estar expuestos directamente a otro tipo de riesgos en alto nivel como lo suele estar el nivel operativo; sin embargo, dichas funciones administrativas son el factor causal de la sobre carga laboral que puede generar efectos negativos en el desempeño de los trabajadores considerando lo anterior, como riesgo psicosocial que perturba no solo el desempeño laboral del capital humano de la empresa constructora, sino también su calidad de vida fuera y dentro de la empresa.

Capítulo II. Marco de Referencia

El objetivo de esta investigación, es identificar y analizar los efectos de la carga laboral sobre el desempeño de los trabajadores administrativos del sector de la construcción en la empresa Rosales Soluciones Constructivas S.A.S.

Los efectos pueden ser positivos, cuando la carga laboral no afecta la calidad de vida del trabajador y antes bien, al no afectar su desempeño laboral lo motiva a seguir alcanzando metas colectivas que superen las expectativas personales y de la empresa.

Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, y sus necesidades, su cultura y su satisfacción personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (García, S. 2014)

Sin embargo, en este proyecto es pertinente enfocarse en los efectos negativos que afectan sustancialmente al trabajador en su vida laboral como en su contexto social y familiar.

La población de este estudio tiene características particulares, partiendo de que el área administrativa ha sido relegada de la importancia frente a los riesgos a los que por la carga laboral están expuestos los trabajadores del sector construcción dando prioridad en la mayoría del tiempo únicamente al sector operativo.

Por tanto, es pertinente resaltar que “estas causas conllevarían al surgimiento de consecuencias negativas que podrían manifestarse tanto para el contexto organizacional como para el trabajador. Las consecuencias a considerar serían el bajo rendimiento, insatisfacción creciente, aparición de fatiga física y mental, así como el surgimiento y aumento de accidentes e incidentes de trabajo” (Ma. Del Pilar, Guerra. 2013).

El desempeño laboral. Se define como un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual (Pozo, C. 2018)

Los trabajadores de la construcción se encuentran expuestos en su trabajo a una gran variedad de riesgos para la salud. La exposición varía de oficio en oficio, de obra a obra, cada día, incluso cada hora. La exposición a cualquier riesgo suele ser intermitente y de corta duración, pero es probable que se repita. Un trabajador puede no sólo toparse con los riesgos primarios de su propio trabajo, sino que también puede exponerse como observador pasivo a los riesgos generados por quienes trabajan en su proximidad o en su radio de influencia. Este modelo de exposición es una de las consecuencias de tener muchos patronos con trabajos de duración relativamente corta y de trabajar al lado de trabajadores de otros oficios que generan otros riesgos. La gravedad de cada riesgo depende de la concentración y duración de la exposición para un determinado trabajo. (Torres, E. Martínez, W. (2017).

Según la Organización Internacional del Trabajo señala lo siguiente: “Los trabajadores de la construcción suelen contratarse para cada proyecto y pueden pasar solamente unas pocas semanas o meses en un proyecto determinado. De ello se derivan ciertas

consecuencias tanto para los trabajadores como para los proyectos” (Torres, E. Martínez, W. (2017).

Carga laboral. Carga de Trabajo es “el conjunto de requerimientos psico-físicos a los que el trabajador se ve sometido a lo largo de la jornada laboral”. En toda actividad laboral, el trabajo físico y el trabajo mental coexisten, en proporción variable dependiendo de la tarea (fundación para la prevención de riesgos laborales (s.f)).

La carga laboral, determina la eficacia en la productividad de cada tarea desarrollada según el cargo; por lo que unas condiciones laborales no favorables para el bienestar del trabajador aumentan la exposición a riesgos ocupacionales, en el caso de los cargos administrativos priman los riesgos psicosociales por la carga laboral.

La carga laboral es la suma de actividades desarrolladas en el día a día del trabajador contenida en las tareas a realizar y cuando se acumulan carga física y mental se convierten en exceso funcional o sobre carga laboral que afecta el buen funcionamiento o desarrollo profesional de cada trabajador impidiendo de esta manera un crecimiento personal, profesional y de productividad de la empresa.

Los riesgos de sufrir efectos negativos en la salud por sobre carga laboral se enfocan en los riesgos psicosociales. “Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo”. (GESPREOBRA. 2019)

Existen evidencias que confirman que los riesgos psicosociales a los que están más expuestos los trabajadores de cargos administrativos son el estrés laboral, el síndrome de Burnout y cefaleas.

“El estrés laboral esta reportado a lo largo de la literatura del siglo veinte como un precursor de alteraciones y enfermedades que vulneran varios sistemas biopsicosociales del ser humano: sistema cardiovascular, endocrino, metabólico, osteomuscular, neurovegetativo, sueño-vigilia y conflicto trabajo-familia o doble presencia”. (Vieco, F. 2014).

Estrés. Las causas que priman en la presencia del estrés son: la subcontratación a varios niveles, la presión del tiempo, los contratos temporales, la rotación de trabajo constante y un trabajo inestable son típicas causas de estrés. Las obras de construcción se caracterizan por la presencia simultánea de muchos tipos diferentes de sustancias peligrosas y riesgos físicos continuos y cambios en el entorno de trabajo, lo que implica continuos cambios en los tipos relevantes de riesgo y el equilibrio y la interacción, desembocando en estrés (García, S. 2014).

El síndrome de Burnout o síndrome del quemado. Consiste en la presencia de una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante los factores estresantes emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo, que incluye fatiga crónica, ineficacia y negación de lo ocurrido. Se suele presentar en aquellas situaciones laborales en las que los excesivos niveles de exigencia ya se han vuelto un hábito inconsciente e incluso socialmente valorado. Las consecuencias en la salud de este padecimiento pueden ser muy graves: deterioro en las relaciones interpersonales, desgaste o pérdida de la empatía, y síntomas emocionales (depresión) y físicos (insomnio crónico, graves daños cerebrales o cardiovasculares). Su principal desencadenante consiste en poseer unas expectativas que no se corresponden a la realidad de nuestro trabajo: puede ser

contraproducente tener una actitud demasiado idealista y altruista de cara al empleo, ya que trabajaremos en exceso y por encima de lo que la empresa nos puede ofrecer en compensación (García, S. 2014).

Cefaleas. Según la Organización Mundial de la Salud, las cefaleas (caracterizadas por dolores de cabeza recurrentes) son uno de los trastornos más comunes del sistema nervioso. Son trastornos primarios dolorosos e incapacitantes como la jaqueca o migraña, la cefalea tensional y la cefalea en brotes. También puede ser causada por muchos otros trastornos, de los cuales el consumo excesivo de analgésicos es el más común (OMS.2016).

Los efectos negativos que perturban el adecuado desarrollo de la productividad laboral del personal administrativo de la construcción radican principalmente cuando se ve afectada la salud de los trabajadores y aunque en su mayoría de casos no resulta tan evidente la trílogía entre el trabajo, los factores psicosociales y la salud, las reacciones se manifiestan en conflictos emocionales, comportamientos negativos respecto del entorno laboral afectando su contexto familiar y social y aspectos fisiológicos.

Existe una relación muy estrecha entre el trabajo y los efectos en la salud respecto de los riesgos psicosociales en los cargos administrativos de la construcción igual que como la tienen otros riesgos ocupacionales en la salud como por ejemplo el Riesgo biológico.

Según Vieco, F. 2014, existen modelos teóricos explicativos de la relación salud-trabajo como lo son Modelo Demanda – control, Modelo de Desbalance esfuerzo-recompensa (DER) y Modelo de Afectividad Positiva/Negativa (PANAS).

Modelo Demanda – control. Para el modelo Demanda/Control, las demandas se entienden como exigencias físicas o mentales propias del trabajo. La carga mental en el trabajo se expresa a su vez como demandas cualitativas o cuantitativas; por su parte, el control se define como la combinación entre la autonomía decisional del trabajador y el ejercicio de sus propias habilidades y destrezas para enfrentar las exigencias del trabajo (R. A. Karasek, Jr.1979). A partir de la hipótesis de tensión laboral, se ha demostrado en múltiples estudios que los trabajos que presentan una combinación entre altas demandas y bajo control están implicados con el riesgo de enfermar y con la disminución cuali-cuantitativa de la productividad laboral general. Los efectos sobre la salud de las personas más referenciadas en la literatura internacional son: (a) enfermedad coronaria, (b) afectaciones de la salud mental como depresión y ansiedad y (c) trastornos musculoesqueléticos. (Vieco, F. 2014).

Modelo de Desbalance esfuerzo- recompensa (DER). Se propone para evaluar efectos adversos para la salud a partir de la experiencia estresante en el trabajo: el desequilibrio esfuerzo-recompensa. El objetivo de este modelo radica en la reciprocidad del intercambio en vida laboral donde las condiciones de alto-costo y baja-ganancia son consideradas particularmente estresantes. La medición de variables de baja recompensa (p. ej., falta de perspectivas de promoción, la inseguridad en el trabajo) en asociación con las altas exigencias extrínsecas (por ejemplo, presión de trabajo) o intrínsecas (modelo de afrontamiento personal, por ejemplo, necesidad de control) predicen de manera independiente nuevos eventos cardiovasculares. Por lo tanto, el estudio de efectos adversos en la salud como consecuencia de condiciones de alto esfuerzo y baja recompensa parece estar bien justificado, especialmente en vista de la reciente evolución del mercado laboral. (Vieco, F. 2014).

Modelo de Afectividad Positiva/Negativa (PANAS). Se trata de un modelo bidimensional de la estructura básica del afecto. Este modelo bifactorial no representa dos dimensiones que correlacionen negativamente entre sí, sino que son absolutamente

independientes. Estas dos dimensiones han sido caracterizadas como descriptivamente bipolares, pero afectivamente unipolares. Así, el polo alto de cada dimensión representa un estado de alto afecto, mientras que el polo bajo refleja la ausencia relativa de implicación afectiva. El afecto positivo (AP) se refiere a una dimensión en la que los niveles altos se caracterizan por «alta energía, concentración completa y agradable dedicación, mientras que el bajo afecto positivo se caracteriza por la tristeza y el letargo» El afecto negativo (AN) refleja un estado emocional que se describe en los niveles altos como «una variedad de estados de ánimo que incluyen la ira, la culpa, el temor y el nerviosismo, mientras que el bajo afecto positivo es un estado de calma y serenidad.

El síndrome de fatiga crónica está relacionado con una reducción marcada en experiencias emocionales positivas. También se ha relacionado el AN con el neurotismo y el AP con la extraversión. Otro hallazgo importante ha sido la relación de altos niveles de AN con la ansiedad y la depresión, mientras que sólo la depresión se caracteriza por tener niveles bajos de afectividad positiva.

Es importante señalar que todo riesgo es adoptado de forma distinta en los trabajadores independientemente de que sean las mismas causas y síntomas; ya que todo depende de factores culturales de cada trabajador que se mezclan en el entorno laboral.

Uno de los objetivos laborales del trabajador colombiano, es mejorar su calidad de vida y la de su entorno, por ello, el trabajador tiende a soportar demasiadas cargas laborales en pro de satisfacer las expectativas de la empresa y con ello asegurarse en el medio laboral buscando una estabilidad que le permita crecer profesionalmente adquiriendo nuevos conocimientos y con esto, lograr escalar para logara su objetivo pese a las afecciones subyacentes del exceso y presión de la carga laboral.

Otro de los inconvenientes más importantes que surge en los equipos multiculturales es la ambigüedad y la falta de transparencia en las comunicaciones. Cada cultura posee su forma y estilo de comunicación. Las culturas occidentales, en general, prefieren métodos directos de comunicación: obtener la información necesaria a través de preguntas directas. Sin embargo, otras culturas prefieren un método más indirecto, expresando su opinión y esperando que sea valorada. Esta incertidumbre sobre el método de comunicación es perjudicial para el buen hacer del equipo en la obra (García, S. 2014).

Al afectar de manera integral la vida del trabajador, se convierte en un factor de riesgo psicosocial latente que provoca en el capital humano de la compañía efectos negativos en su salud y en el desarrollo de los procesos y funciones de cada cargo.

Por tanto, es propicio plantear estrategias que permitan evaluar continuamente las acciones correctivas tomadas frente al exceso de trabajo evidenciado en el área administrativa del sector construcción de la empresa Rosales Soluciones Constructivas S.A.S y trazar planes de acción que permitan mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores en pro de su bienestar físico y mental dentro de la organización.

Capítulo III. Marco Metodológico

Tipo de estudio. Se estructura la metodología cualitativa con base en la Investigación descriptiva, porque la investigación cualitativa es el procedimiento metodológico que utiliza palabras, textos, discursos, dibujos, gráficos e imágenes para construir un conocimiento de la realidad social, en un proceso de conquista-construcción-comprobación teórica desde una perspectiva holística, pues se trata de comprender el conjunto de cualidades interrelacionadas que caracterizan a un determinado fenómeno (Álvarez, J.L. Jurgenson, G. Camacho, S. Maldonado, G. Trejo, C. Olguín, A. Pérez, M. (s.f)). Por lo tanto, es preciso integrar la información obtenida de cada instrumento que comprende la Batería de Riesgos Psicosociales aplicada al área Administrativa del sector Construcción, con el fin de consolidar dicha información y obtener datos que serán analizados para lograr el interés principal de esta investigación.

Finalmente, se tendrán en cuenta variables sobre las que se hará un plan de acción dentro de su contexto laboral que no solo favorezca el desempeño profesional, la productividad empresarial sino también la calidad de vida de los trabajadores del área Administrativa del sector construcción fuera de la empresa.

Población. Trabajadores de la empresa Rosales Soluciones Constructivas S.A.S.

Muestra. Trabajadores del área Administrativa del sector construcción de la empresa Rosales Soluciones Constructivas S.A.S. Paradigma: El paradigma que se utilizó en esta investigación fue cualitativa, ya que apunta a adoptar una actitud abierta al aprendizaje, detectar los procedimientos que exige cada momento, presentar una visión detallada, centrarse en el individuo y comprender las circunstancias del entorno. La comprensión y aceptación de estos objetivos de la investigación cualitativa permitirán al investigador utilizar de forma efectiva los métodos cualitativos para explorar los fenómenos sociales

naturales sin perder de vista el contexto en el cual ocurren (Álvarez, J.L. Jurgenson, G. Camacho, S. Maldonado, G. Trejo, C. Olguín, A. Pérez, M. (s.f)).

Paradigma. Es por esto la importancia que tiene la investigación, al enmarcarse dentro de este paradigma, pues busca describir a través de un diagnóstico de las diferentes cargas laborales del área administrativa del sector construcción de la empresa Rosales Soluciones Constructivas S.A.S., y analizar los riesgos psicosociales que pueden afectar a los trabajador es causando efectos negativos sobre los mismos con los resultados arrojados por la aplicación de la Batería de Riesgos Psicosociales, frente al mismo propósito de la investigación.

Enfoque metodológico. La investigación se rige por un enfoque descriptivo, donde el objetivo de la investigación descriptiva, consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento (SurveyMonkey (s.f)).

Procedimientos

Cronograma

Tabla 1. Cronograma

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES														
PROCEDIMIENTOS Y TECNICAS	PERIODO DE EJECUCION													
	ABR		MAY		JUN		JUL		AGO		SEP		OCT	
	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
Tema de investigación	P	E												
Planteamiento del problema			P	E										
Justificación de la Investigación			P	E										
Objetivos de la Investigación			P	E										
Metodología de la Investigación					P	E								
Levantamiento del diagnóstico							P	E						
Aplicación de la Batería de Riesgos Psicosociales									P	E				
Análisis de resultados de la Batería de Riesgos Psicosociales									P	E	P	E		
Implementación del Plan de Acción													P	E

P Programado
 E Ejecutado

Fuente. Elaboración propia

Presupuesto

Tabla 2. Presupuesto

PRESUPUESTO				
DESCRIPCION	UND	CANT	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Levantamiento del diagnóstico	Und	40	\$ 4.680	\$ 187.200
Aplicación de la Batería de Riesgos Psicosociales	Und	40	\$ 20.000	\$ 800.000
Análisis de resultados de la Batería de Riesgos Psicosociales	Und	40	\$ 25.000	\$ 1.000.000
Implementar un Plan de Acción	Und	1	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000
COSTO TOTAL				\$ 2.987.200

Fuente. Elaboración propia

Técnicas para la recolección de la información. La técnica a utilizar para realizar el levantamiento de diagnóstico inicial es la encuesta escrita. La encuesta es una técnica que posibilita la recolección de datos, sobre opiniones, actitudes, criterios, expectativas, etc., de los individuos y que permite cubrir a sectores amplios del universo dado, para

una investigación determinada. La encuesta puede proceder de forma oral o escrita. (Becerra, O. 2012).

Técnicas para el tratamiento de la información.

- ✓ Levantamiento de diagnóstico inicial.
- ✓ Aplicación de Batería de Riesgos Psicosociales.
- ✓ Elaboración de plan de acción para prevenir futuros ATEL (Accidentes de trabajo y enfermedades laborales)

Consideraciones Éticas. Se encontraron en los artículos de la Resolución 8430 de 1993 que corresponden a la investigación, los cuales regulan un proceso adecuado y ético. Los artículos que se destacan se encuentran en el Título II, Capítulo 1. De la Investigación en seres humanos, se toma el Artículo 5. En toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, deberá prevalecer el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y su bienestar.

Artículo 6. La investigación que se realice en seres humanos se deberá desarrollar conforme a los siguientes criterios: literal C que hace referencia a que la investigación contará con el Consentimiento Informado y por escrito del sujeto de investigación o su representante legal con las excepciones dispuestas en la presente resolución. Artículo 8. En las investigaciones en seres humanos se protegerá la privacidad del individuo, sujeto de investigación, identificándolo solo cuando los resultados lo requieran y éste lo autorice. Artículos 14, 15 y 16 los cuales hacen referencia a la elaboración y aplicación del Consentimiento informado.

Según el Artículo 11 de la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud colombiano, la clasificación de la investigación según las categorías a. Investigación Sin

Riesgo/ b. Investigación con riesgo Mínimo/ c. Investigación con riesgo mayor que el mínimo; esta investigación se clasifica en la categoría A) Investigación sin riesgo: Son estudios que emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta.

Capítulo IV. Análisis De Resultados

Resultados, impacto y productos esperado. De la investigación “Análisis de los efectos de la carga laboral sobre el desempeño de los trabajadores administrativos del sector construcción de la empresa Rosales Soluciones Constructivas S.A.S.”. Se propende por generar dentro de la Iberoamericana un impacto de innovación frente al área de investigaciones puesto que el tema presentado hasta el momento no se ha hecho con la muestra propuesta por esta investigación y fuera de la Iberoamericana poder aportar a la población estudiantil y en formación, referencias frente al estudio e investigación de los riesgos psicosociales en trabajadores administrativos del sector de la construcción, ya que a esta población no se le estudia, investiga, forma e interviene con el mismo nivel de preocupación que al sector operativo.

Después del diagnóstico de las diferentes cargas laborales del área administrativa del sector construcción de la empresa Rosales Soluciones Constructivas S.A.S., se obtienen datos que llaman la atención frente a la afectación en la salud (no solo física si no psicológica) de los trabajadores por la omisión de formación en riesgos ocupacionales y las actividades como plan de acción frente a minimizar los efectos del riesgo pese a su exposición. Para confirmación de datos y análisis de resultados más objetivos frente a los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, se aplica la Batería de Riesgos Psicosociales a los trabajadores administrativos del sector construcción de la empresa Rosales Soluciones Constructivas S.A.S., con el objetivo de identificar los Riesgos Psicosociales que causan efectos en la carga laboral sobre el desempeño en los mismos, como son en escala de mayor a menor resultado:

- ✓ Estrés laboral
- ✓ Síndrome de Burnout
- ✓ Cefaleas

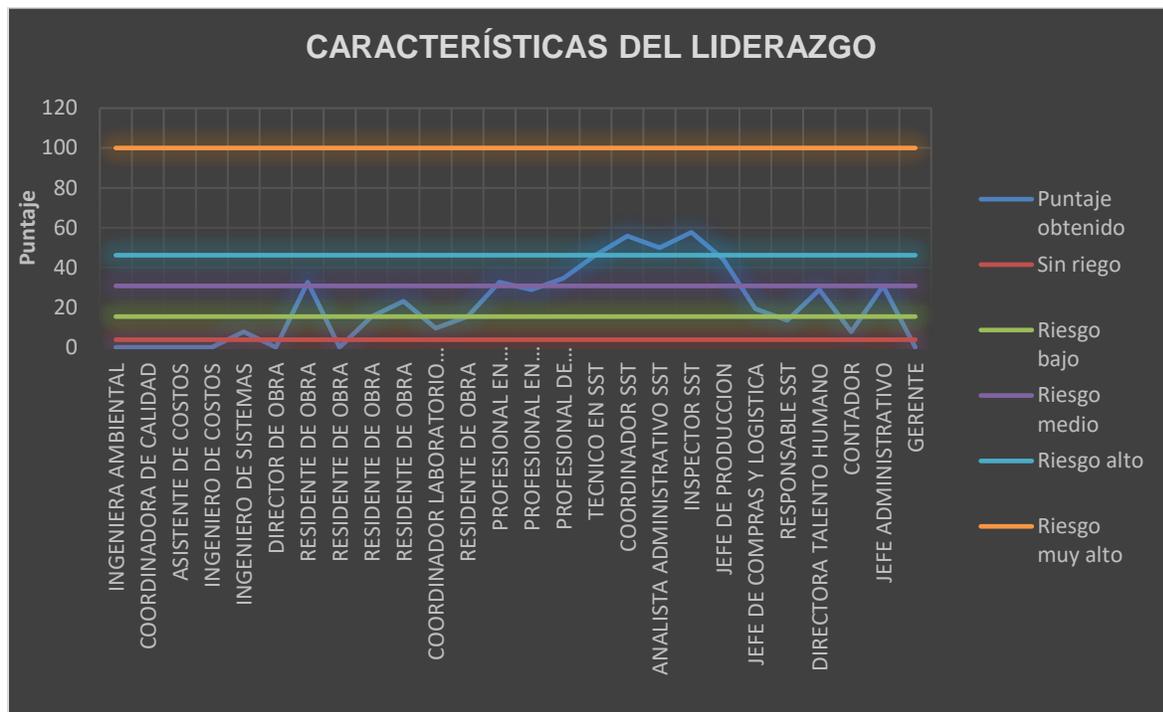
Con lo anterior, se diseña y se propone un plan de acción que sirva para eliminar o minimizar la exposición y con ello los efectos negativos de los riesgos psicosociales en los trabajadores para que de esta manera se puedan prevenir futuros ATEL que impliquen ausentismo en la organización.

Con el fin de asegurar la confiabilidad de los resultados obtenidos en la aplicación de los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial Intralaboral forma A y B, Extralaboral y para evaluación de estrés, se realizó siguiendo las instrucciones y lineamientos establecidos tanto para la aplicación como para la tabulación y posterior análisis de la información.

Es preciso señalar que se tuvieron en cuenta las características individuales que interfieren en la evaluación de cada trabajador con el fin de establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial que afecten su desempeño. El desempeño de cada trabajador y como equipo de trabajo, se mide por la productividad y con ello el alcance de resultados u objetivos comunes establecidos en pro de cumplimiento de metas que generen ganancia y reconocimiento de la organización y para cada empleado. De acuerdo al análisis realizado del cuestionario Intralaboral forma A, dentro del dominio de Liderazgo y relaciones sociales, se evidencia que en:

La dimensión, características del liderazgo.

Gráfica 1. Características del Liderazgo - Forma A



Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 1, que 7 de 26 trabajadores que tienen a su cargo responsabilidades de jefatura y análisis y que equivalen a un 11.2% se encuentran en cargos en donde su riesgo es despreciable o no existe riesgo como tal, 6 trabajadores que equivalen al 12.5% de los 26 trabajadores evaluados se encuentran en un riesgo bajo, 5 trabajadores que equivalen al 23.5 % de los 26 trabajadores evaluados se encuentran en un riesgo medio, por tanto, es preciso señalar que frente a las Características del liderazgo, cuando el personal está debidamente capacitado para liderar un equipo de personas, influye de manera objetiva en el equipo, lo que resalta los efectos positivos que tiene sobre el desempeño de los trabajadores, logrando que la planificación del trabajo se ejecute satisfactoriamente a través del apoyo, motivación, resolución adecuada de conflictos y comunicación asertiva.

Sin embargo, no se puede desconocer que 5 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 23.3% se encuentran en un riesgo alto y 3 de los mismos 26 trabajadores evaluados que equivalen al 29.5% se encuentran en un riesgo muy alto, lo que claramente se evidencia que afecta negativamente en su desempeño, donde la gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.(Ministerio de la protección social. et al.2010).

Gráfica 2. Relaciones sociales en el trabajo – Forma A



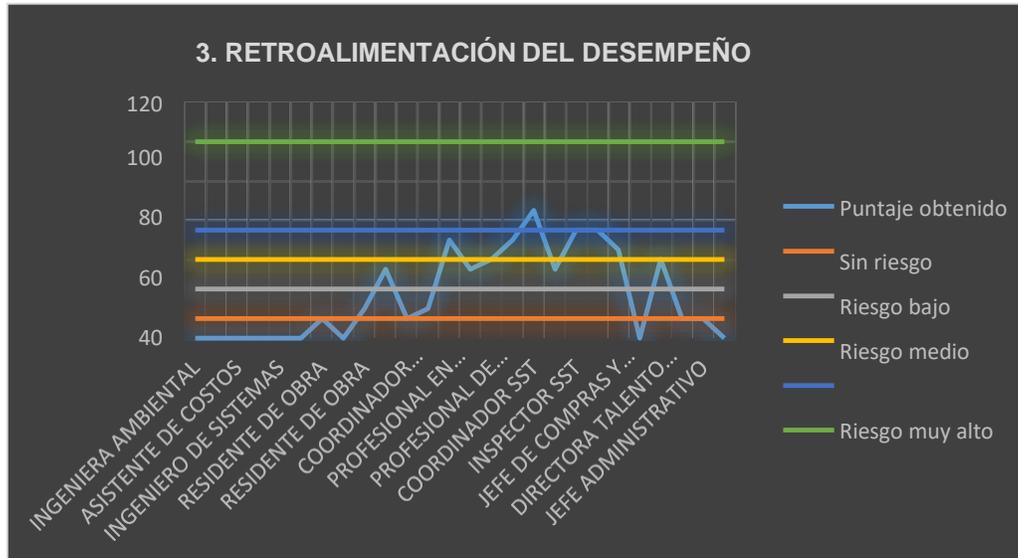
Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 2, que 7 de 26 trabajadores evaluados que equivalen a un 1.5%, se encuentran en un riesgo despreciable o no existe riesgo como tal, 5 de 26 trabajadores evaluados que equivalen a un 10.6% se encuentran en un riesgo bajo, 3 de 26 trabajadores evaluados que equivalen a un 10.9% se encuentran en un riesgo medio, por tanto, es preciso señalar que frente a las Relaciones sociales en el trabajo, los efectos positivos se manifiestan sobre el desempeño de los trabajadores cuando estos mismo, se interrelacionan adecuadamente con su equipo de trabajo y

compañeros más cercanos generando la posibilidad de compartir habilidades características de cada uno en el ejercicio de sus funciones laborales. También propicia una adecuada cohesión o integración del equipo de trabajo permitiendo trabajar por el logro de metas comunes.

Sin embargo, no se minimiza el riesgo alto en el que se encuentran 4 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 21%, y 7 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 56% ya que las conductas se evidencian por los efectos negativos que sobre caen en su desempeño laboral, 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. (Ministerio de la protección social. et al.2010).

Gráfica 3. Retroalimentación del desempeño – Forma A

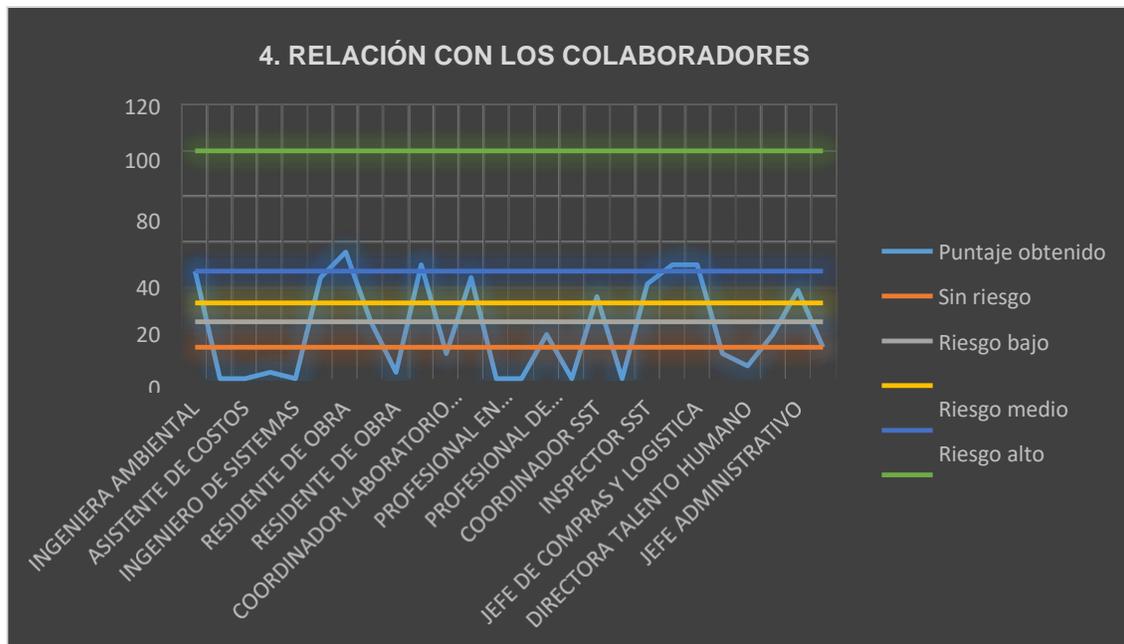


Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 3, que 13 de 26 trabajadores que tienen a su cargo responsabilidades de jefatura y análisis y que equivalen a un 6.9%, se encuentran en un

riesgo despreciable, 2 de 26 trabajadores evaluados que equivalen a un 5.2% se encuentran en un riesgo bajo y 5 de 26 trabajadores evaluados que equivalen a un 32.1% se encuentran en un riesgo medio lo que favorece el desempeño de los mismos a la hora de ejecutar su trabajo, pues, los efectos positivos se evidencian cuando la organización reconoce el desempeño de un empleado a través de la socialización de la información que manifiesta la manera en que este desarrolla su labor potenciando sus fortalezas y trabajando en lo que se debe mejorar, consiguiendo de esta manera que el o los trabajadores se motiven aún más por hacer las cosas de la mejor manera para cumplir y sobre pasar las expectativas de la organización.

Sin embargo, es importante tener en cuenta a los 5 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen a un 44.3% que se encuentran en un riesgo alto y a 1 solo trabajador de los 26 evaluados que equivalen a un 11.3%, ya que todos cuentan como eslabón de una cadena donde si falla uno, los demás empiezan a decaer en su rendimiento; esto se evidencia en el desempeño de manera negativa cuando los trabajadores refieren que la retroalimentación es inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador. (Ministerio de la protección social. Etal. 2010), lo que les desmotiva aún más a la hora de desempeñar su labor.

Gráfica 4. Relación con los colaboradores – Forma A

Fuente: Elaboración propia

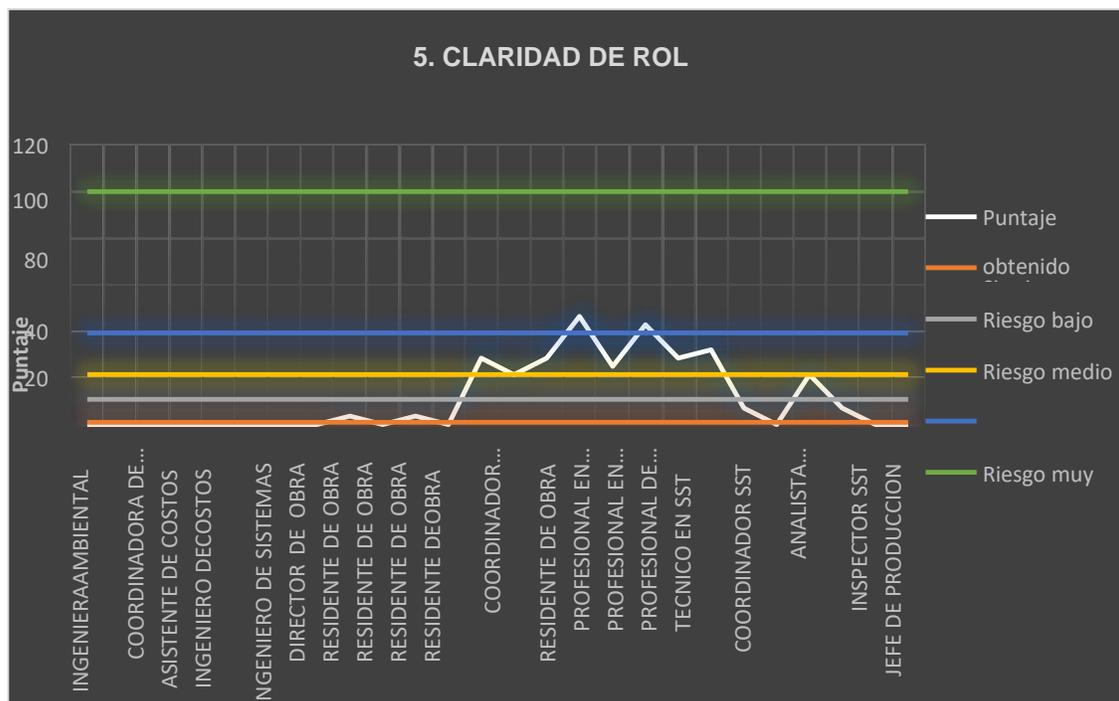
Se puede evidenciar en la gráfica 4, que 13 de los 26 trabajadores evaluados y que equivalen al 8.3%, se encuentran en cargos en donde su riesgo es despreciable o no existe riesgo como tal y 3 de los 26 trabajadores evaluados equivalen a un 11.2% se encuentran en un riesgo bajo, en donde el desempeño laboral de los mismos manifiesta los efectos positivos que fortalecen la ejecución de la labor, cuando existe una retribución y gestión recíproca de trabajadores y jefe responsable del trabajo con personal en la práctica y ejecución de la labor evidenciado en el logro de objetivos, aumento de productividad y en la participación activa tanto en la comunicación como en las formas de interacción.

Sin embargo, parte del talento humano, como son 6 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 44.3% se encuentran en riesgo alto y 4 de los mismos 26 evaluados equivalen al 36.1% se encuentran en un riesgo muy alto, por ello es importante resaltar

como los efectos negativos afectan el desempeño laboral, 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 y el apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales. (Ministerio de la protección social. etal.2010).

Dentro del dominio de Control, se evidencia que en:

Gráfica 5. Claridad del rol – Forma A



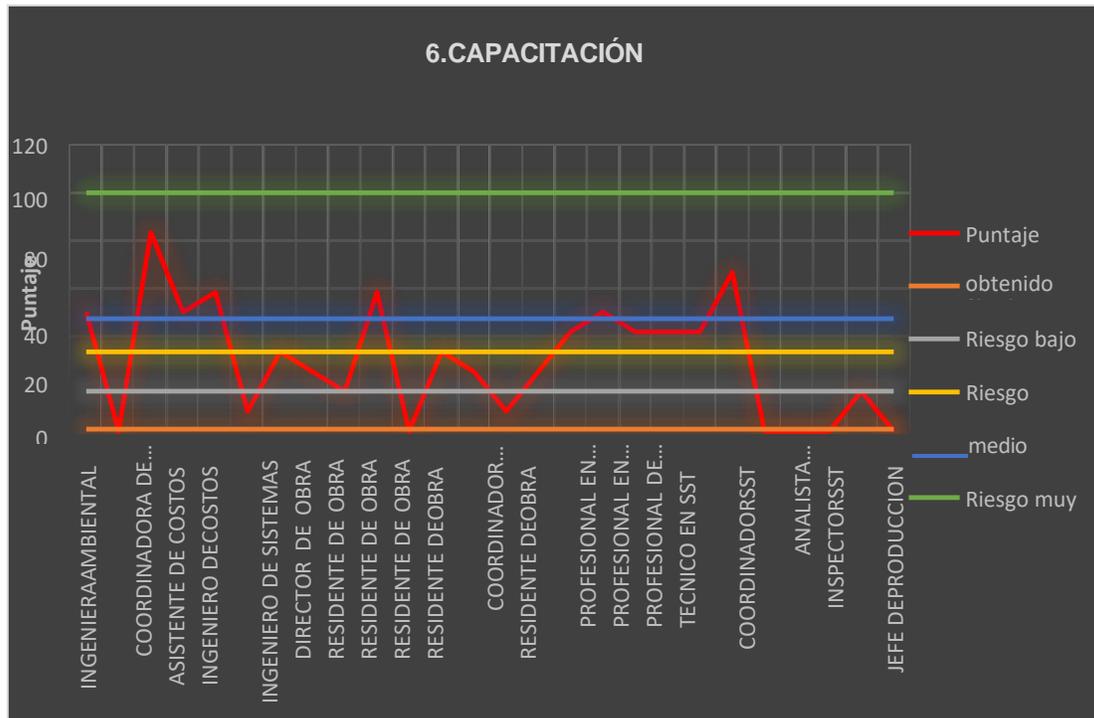
Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 5, que 3 de 26 trabajadores evaluados, se encuentran en un riesgo despreciable, lo que equivale a un 0.1% de la población evaluada con cargos de jefatura y análisis, 4 de 26 trabajadores evaluados equivalen a un 7.2% se encuentran en un riesgo bajo y 2 de 26 trabajadores evaluados que equivalen al 14.4% se encuentran en riesgo medio, por lo que se resalta que los efectos positivos

que se evidencian en el desempeño laboral de los trabajadores son perceptibles cuando el trabajador es documentado adecuadamente y capacitado para realizar su trabajo en el rol correspondiente, es decir, tiene clara las políticas, la organización y procedimientos de la empresa, sus funciones y el impacto que su trabajo individual y colectivo aporta en la productividad de la empresa.

Sin embargo, 5 de los 26 trabajadores evaluados equivalen a un 48.2% puntuando un riesgo alto y 2 de los 26 trabajadores evaluados equivalen a un 30.1% por ello, sin importar el bajo número de empleados en este riesgo dentro de esta dimensión, se debe fortalecer el trabajo en dichos cargos donde la conducta manifestada a través del desempeño laboral evidencia los efectos negativos que conlleva este nivel de riesgo psicosocial, resaltando que a percepción individual, 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. (Ministerio de la protección social. Etal. 2010).

Gráfica 6. Capacitación – Forma A



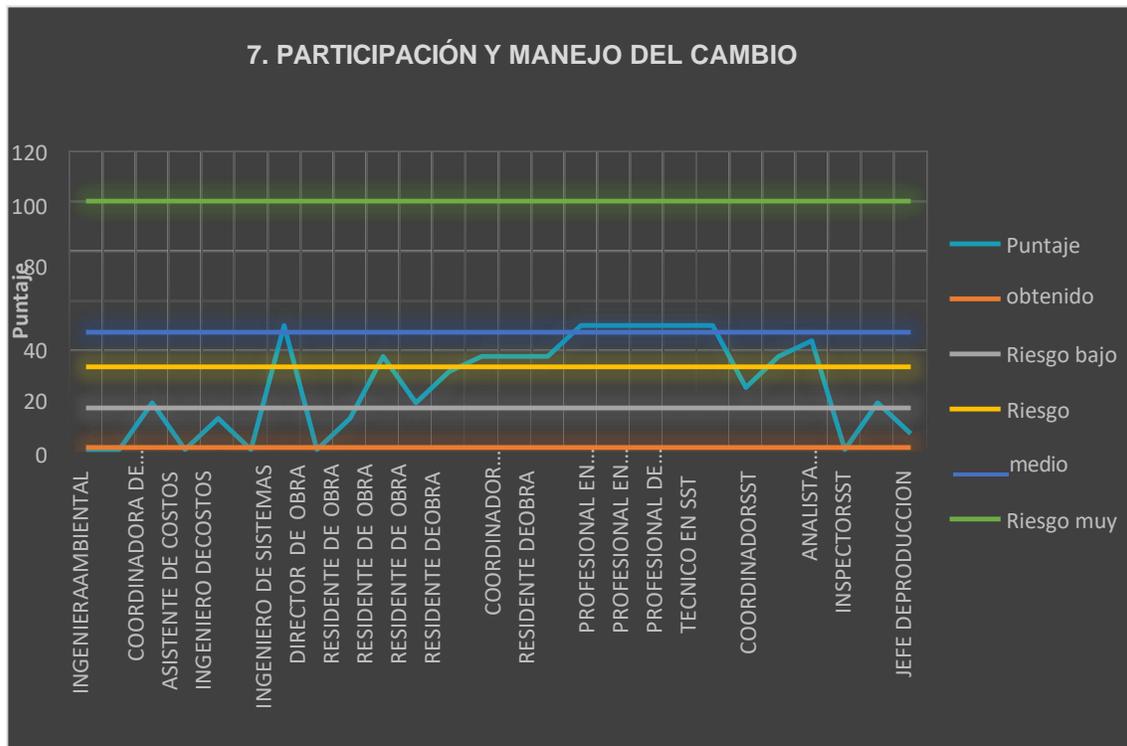
Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 6, que 6 de 26 trabajadores que tienen a su cargo responsabilidades de jefatura y análisis y que equivalen a un 0.2% se encuentran en cargos en donde su riesgo es despreciable o no existe riesgo como tal, 4 de 26 trabajadores evaluados equivalen a un 6.4% se encuentran en un riesgo bajo y 5 de los mismos trabajadores evaluados equivalen a un 18.2% se encuentran en un riesgo medio, demostrando los efectos positivos en el desempeño de su labor específicamente cuando la formación integral del personal que la empresa brinda se ajusta a las necesidades en pro de afianzar sus conocimientos, desarrollar habilidades y que estas sean puestas en práctica a la hora de ejecutar su trabajo.

Sin embargo, no se puede desconocer que 7 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 40.8% se encuentran en un riesgo alto y 4 de los mismos 26 trabajadores evaluados y que equivalen al 34.4% se encuentran en un riesgo muy alto, lo que deja en manifiesto que su desempeño se ve afectado negativamente cuando el acceso a las

actividades de capacitación es limitado o inexistente y las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo. (Ministerio de la protección social. et al.2010).

Gráfica 7. Participación y manejo del cambio – Forma A

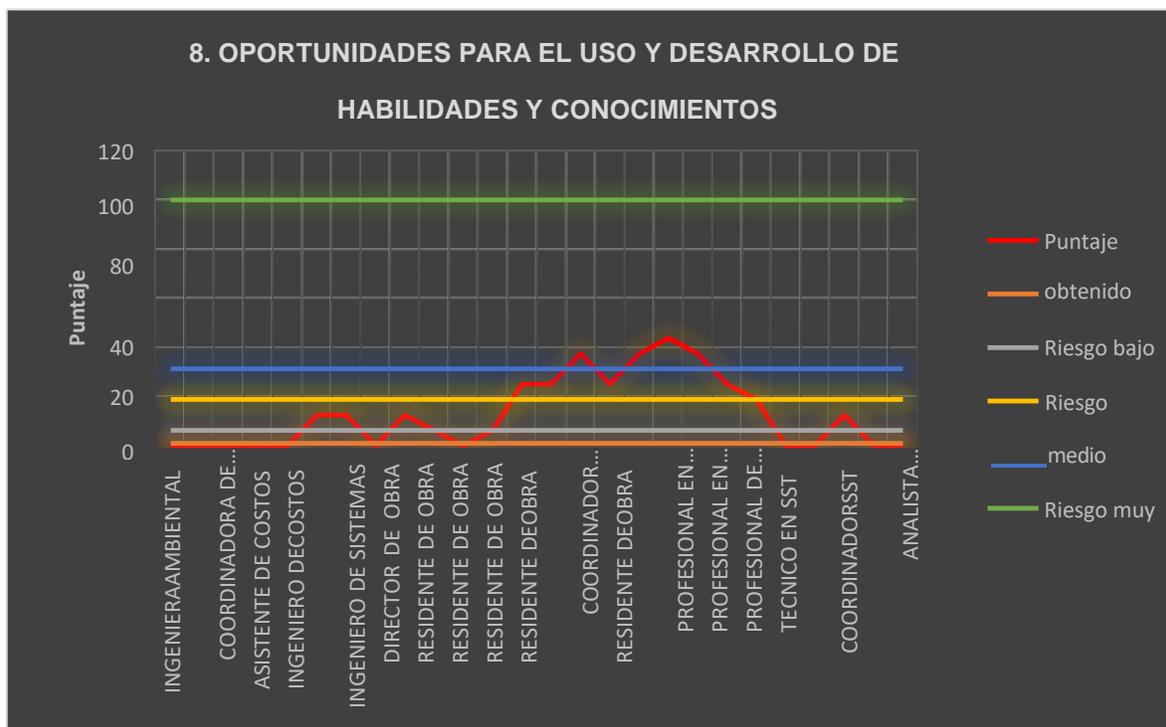


Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 7, que 9 de 26 trabajadores evaluados que equivalen a un 4.6%, se encuentran en un riesgo despreciable o no existe riesgo como tal, 4 de 26 trabajadores evaluados que equivalen a un 12% se encuentran en un riesgo bajo, 6 de 26 trabajadores evaluados que equivalen a un 32.4% se encuentran en un riesgo medio, lo que significa que su desempeño laboral se ve afectado positivamente cuando la empresa brinda a los trabajadores las herramientas adecuadas para que la misma formación permita que el cambio enmarcado en la cultura organizacional sea de fácil adaptación para los empleados propiciando una participación activa en el contexto laboral.

Sin embargo, no se minimiza el riesgo alto en el que se encuentran 7 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 50.9%, afectando de manera negativa el desempeño laboral de estos cargos ya que 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 y los cambios afectan negativamente la realización del trabajo. (Ministerio de la protección social. et al. 2010).

Gráfica 8. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos – Forma A

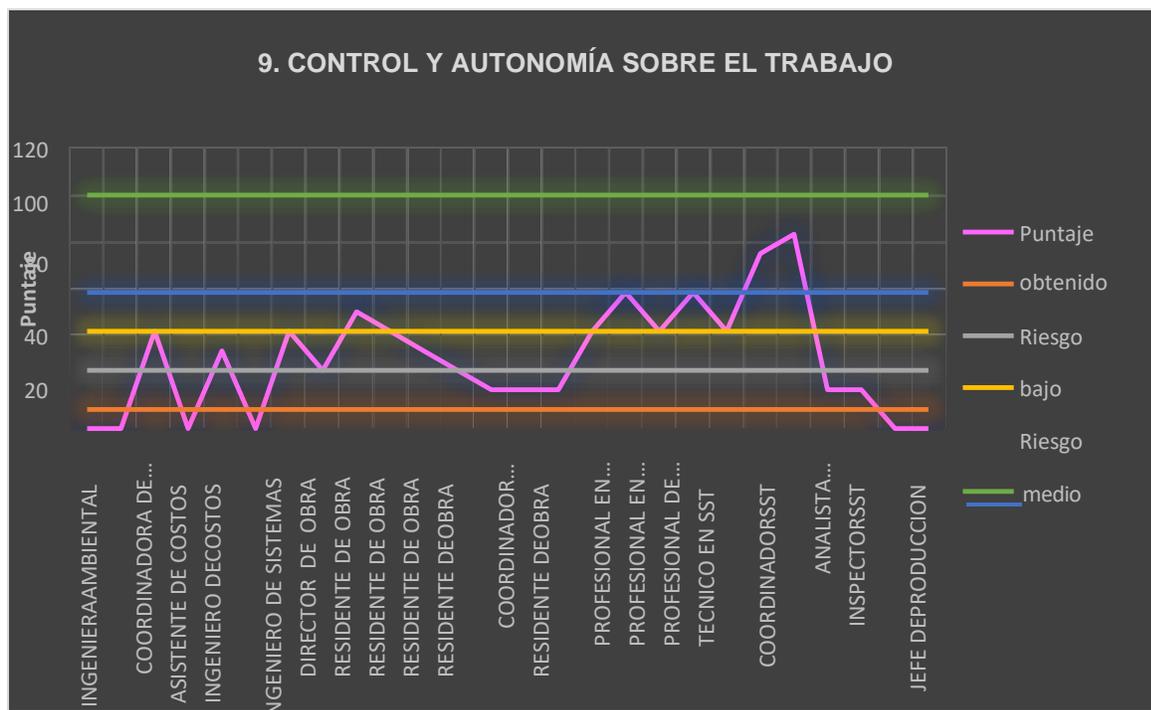


Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 8, que 11 de 26 trabajadores que tienen a su cargo responsabilidades de jefatura y análisis y que equivalen a un 0.2%, se encuentran en riesgo despreciable, 2 de 26 trabajadores evaluados que equivalen a un 3.7% se encuentran en un riesgo bajo y 5 de 26 trabajadores evaluados que equivalen a un 20.3% se encuentran en un riesgo medio lo que favorece el desempeño de los mismos a la hora de ejecutar su trabajo, ya que el trabajador tiene la oportunidad de aprender nuevos conocimientos, afianzar los saberes previos, aplicar en su entorno laboral principalmente sus competencias, pero también en los demás contextos en los que se desenvuelve.

Sin embargo, es importante tener en cuenta a los 4 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen a un 29.6% que se encuentran en un riesgo alto y a 4 trabajadores de los mismos evaluados que equivalen a un 46.2%, ya que su desempeño se visualiza afectado negativamente porque el trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades y se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado. (Ministerio de la protección social. etal.2010).

Gráfica 9. Control y Autonomía sobre el trabajo - Forma A



Fuente: Elaboración propia

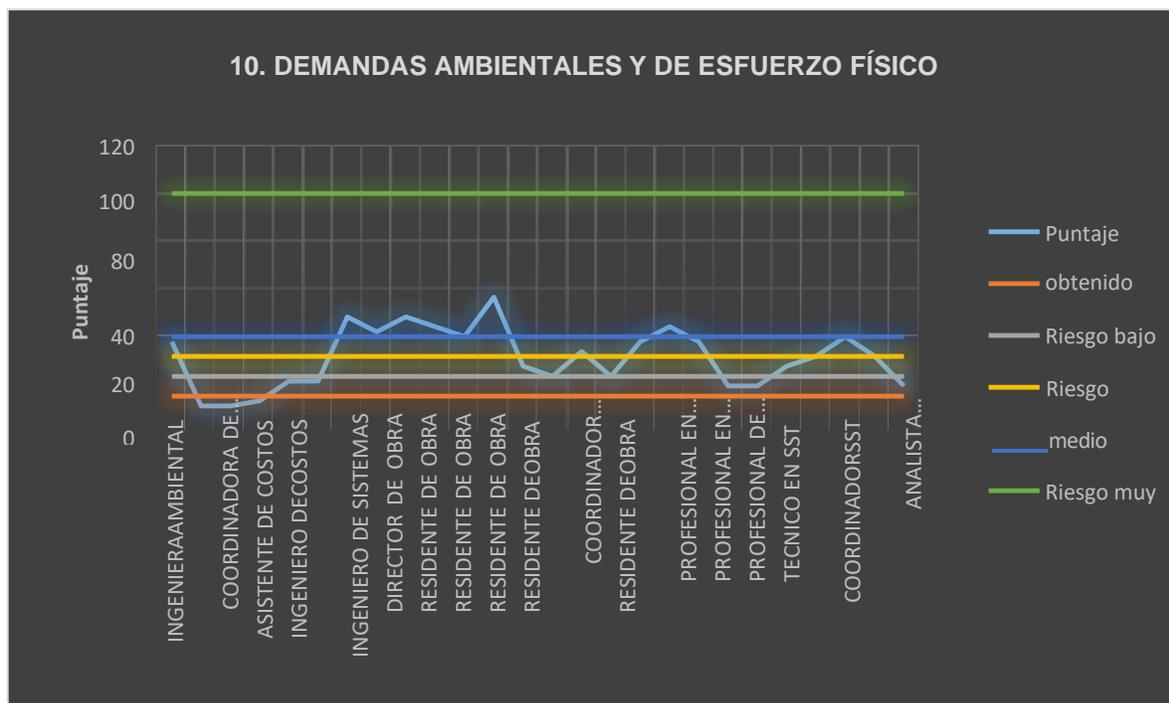
Se puede evidenciar en la gráfica 9, que 6 de los 26 trabajadores evaluados y que equivalen al 0.2%, se encuentran en cargos en donde su riesgo es despreciable o no existe riesgo como tal, 7 de los 26 trabajadores evaluados equivalen a un 17.2% se encuentran en un riesgo bajo y 8 de los mismos 26 evaluados equivalen al 40.8% y se encuentran en un riesgo medio, en donde el desempeño laboral de los mismos manifiesta los efectos positivos que fortalecen la ejecución de la labor, cuando el trabajador puede ejecutar sus labores con autonomía permitiéndose tomar decisiones que faciliten el ritmo

de trabajo, la organización y desarrollo de las tareas, las pausas a tiempos adecuados para evitar fatigas osteomusculares, sin que ello perjudique el resultado de su labor.

Sin embargo, parte del talento humano, como son 3 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 21.4% se encuentran en riesgo alto y 2 de los mismos 26 evaluados equivalen al 20.4% se encuentran en un riesgo muy alto, por ello es importante resaltar como los efectos negativos afectan el desempeño laboral, 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. (Ministerio de la protección social. etal.2010).

Dentro del dominio de manda del trabajo, se evidencia que en la dimensión demandas ambientales y de esfuerzo físico:

Gráfica 10. Demandas ambientales y de esfuerzo físico – Forma A

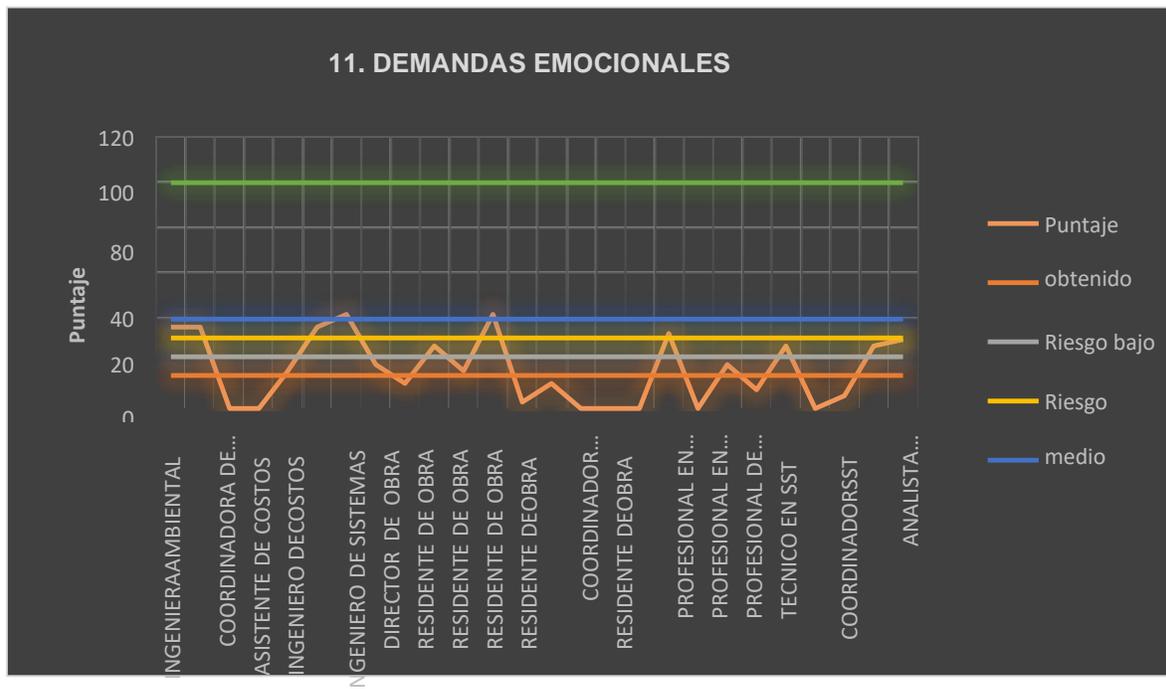


Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 10, que 3 de 26 trabajadores evaluados que equivalen a un 4.1%, se encuentran en un riesgo despreciable o no existe riesgo como tal, 7 de 26 trabajadores evaluados que equivalen a un 17.9% se encuentran en un riesgo bajo, 4 de 26 trabajadores evaluados que equivalen a un 14.5% se encuentran en un riesgo medio, por tanto, es importante recalcar que los efectos positivos se manifiestan en el desempeño laboral cuando el trabajador siente satisfacción por el desempeño de su labor, dentro de un ambiente de trabajo adecuado que le permita ejecutar las funciones bajo circunstancias propicias para el desarrollo del mismo, contando así con un puesto de trabajo óptimo, que faciliten la adaptación a las condiciones de la tarea de cada cargo. La carga física es ejecutada con la capacitación adecuada para evitar sobre esfuerzos asegurando su seguridad.

Sin embargo, no se minimiza el riesgo alto en el que se encuentran 6 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 27.7% y 6 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 35.1% ya que las conductas se evidencian por los efectos negativos que sobre caen en su desempeño laboral, cuando implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador. (Ministerio de la protección social. et al.2010).

Gráfica 11. Demandas emocionales - Forma A



Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 11, que 14 de 26 trabajadores que tienen a su cargo responsabilidades de jefatura y análisis y que equivalen a un 16% se encuentran en cargos en donde su riesgo es despreciable o no existe riesgo como tal, 2 trabajadores que equivalen al 8.6% de los 26 trabajadores evaluados se encuentran en un riesgo bajo, 5 trabajadores que equivalen al 32.7% de los 26 trabajadores evaluados se encuentran en un riesgo medio, por tanto, cuando la persona como trabajador o individuo social, sortea situaciones con contenido afectivo y emocional evidenciado autocontrol en pro de desarrollar la labor objetivamente. Lo anterior también potencia las habilidades del trabajador para interrelacionarse con los otros entendiendo desde su punto de vista los sentimientos de los demás.

Sin embargo, no se puede desconocer que 5 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 42.5% se encuentran en un riesgo alto lo que claramente se evidencia que afecta negativamente en su desempeño, 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. (Ministerio de la protección social. et al.2010).

Gráfica 12. Demandas Cuantitativas - Forma A



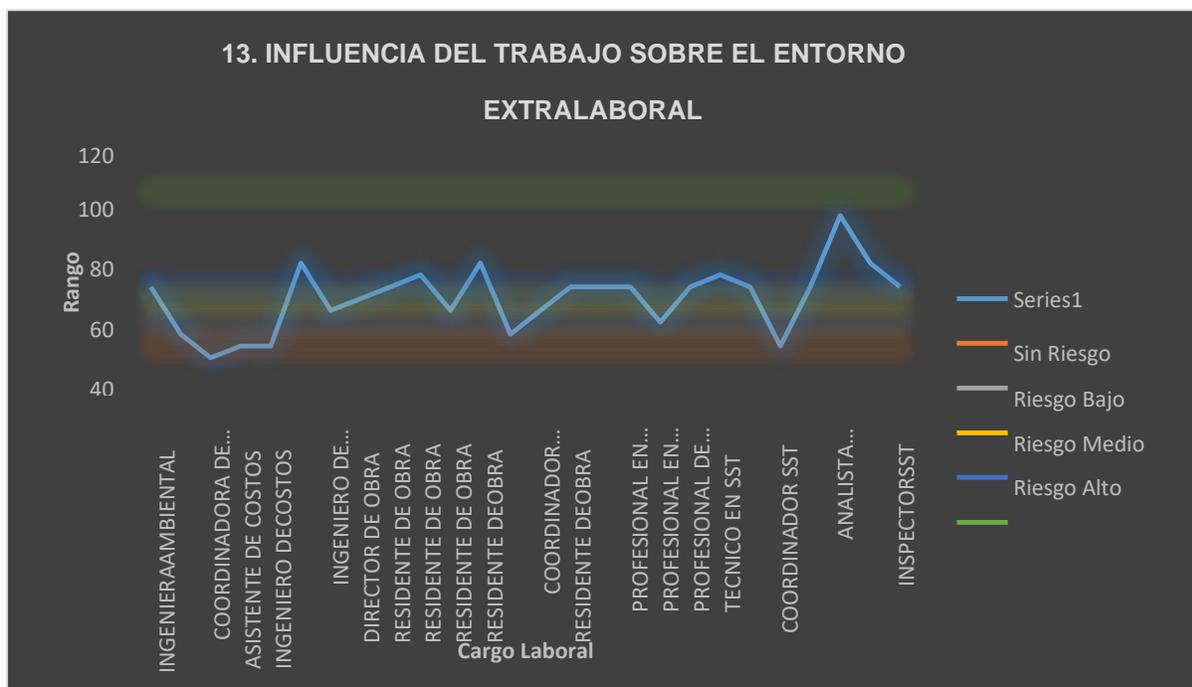
Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 12, que 8 de 26 trabajadores que tienen a su cargo responsabilidades de jefatura y análisis y que equivalen a un 11.7%, se encuentran en un riesgo despreciable, 1 de 26 trabajadores evaluados que equivalen a un 2.9% se encuentran en un riesgo bajo y 8 de 26 trabajadores evaluados que equivalen a un 35.6% se encuentran en un riesgo medio lo que favorece el desempeño de los mismos, cuando

el trabajador ejecuta las exigencias del cargo o las funciones suministradas correspondientes, que implican consideración de tiempo y capacidad física y mental.

Sin embargo, es importante tener en cuenta a los 6 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen a un 31.1% que se encuentran en un riesgo alto y a 3 de los 26 evaluados que equivalen a un 18.4%, ya que todos cuentan como eslabón de una cadena donde si falla uno, los demás empiezan a decaer en su rendimiento; esto se evidencia en el desempeño de manera negativa 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.(Ministerio de la protección social. etal.2010).

Gráfica 13. Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral – Forma A

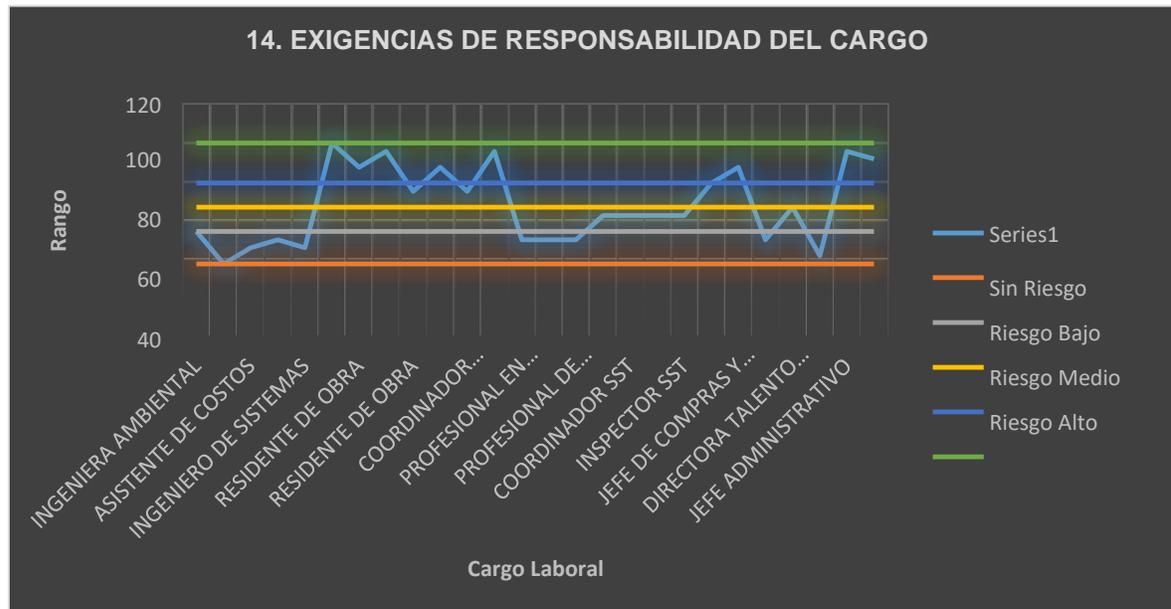


Fuente: Elaboración propia

Se evidencia en la gráfica 13, que 4 de 26 trabajadores evaluados, se encuentran en un riesgo despreciable, lo que equivale a un 5.8% de la población evaluada con cargos de jefatura y análisis, 3 de 26 trabajadores evaluados equivalen a un 7.1% se encuentran en un riesgo bajo y 4 de 26 trabajadores evaluados que equivalen al 13.6% se encuentran en riesgo medio, por lo que se resalta que los efectos positivos que se evidencian en el desempeño laboral de los trabajadores son perceptibles. Cuando la organización, la formación y la praxis de lo aprendido no solo generan impacto en la esfera laboral del trabajador, si no también impactan positivamente sus demás esferas.

Sin embargo, 9 de los 26 trabajadores evaluados equivalen a un 38.7% puntuando un riesgo alto y 6 de los 26 trabajadores evaluados equivalen a un 33.8% por ello, se debe fortalecer el trabajo en dichos cargos donde la conducta manifestada a través del desempeño laboral evidencia los efectos negativos que conlleva este nivel de riesgo psicosocial, ya que las altas demandas de tiempo y esfuerzo de trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador. (Ministerio de la protección social. et al.2010).

Gráfica 14. Exigencias de responsabilidad del cargo - Forma A



Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 14, que 1 de 26 trabajadores que tienen a su cargo responsabilidades de jefatura y análisis y que equivalen a un 2.1% se encuentran en cargos en donde su riesgo es despreciable o no existe riesgo como tal, 9 trabajadores que equivalen al 21.7% de los 26 trabajadores evaluados se encuentran en un riesgo bajo, 5 trabajadores que equivalen al 17.9 % de los 26 trabajadores evaluados se encuentran en un riesgo medio, por cuando se establecen claramente las responsabilidades, el trabajador sabe ejecutar su tarea según la demanda del cargo. Dichas obligaciones, son evidenciadas en el logro de resultados de manera satisfactoria salvaguardando la información dada, los valores o bienes como resultado de la productividad en un tiempo dado y las metas alcanzadas.

Sin embargo, parte del talento humano, como son 3 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 13% se encuentran en riesgo alto y 8 de los mismos 26 evaluados equivalen al 42% se encuentran en un riesgo muy alto, por ello es importante resaltar como los efectos negativos afectan el desempeño laboral 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 las 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. (Ministerio de la protección social. etal.2010).

Gráfica 15. Demandas de carga mental - Forma A



Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 15, que 6 de 26 trabajadores evaluados que equivalen a un 18.8%, se encuentran en un riesgo bajo, 6 de 26 trabajadores evaluados que equivalen a un 21.1% se encuentran en un riesgo medio, por tanto, es preciso señalar que los efectos positivos se manifiestan en el desempeño laboral cuando el individuo hace la síntesis y procesamiento de información que involucra procesos cognitivos complejos involucrando de esta manera la atención, memoria y análisis. En este aspecto, la carga mental la determina el contenido característico de la información y que le implica procesarla.

Sin embargo, no se minimiza el riesgo alto en el que se encuentran 5 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 19.9%, y 9 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 40.1%, ya que este riesgo es manifestado en el desempeño del trabajador 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. (Ministerio de la protección social. etal.2010).

Gráfica 16. Consistencia del rol - Forma A



Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 16, que 6 de 26 trabajadores evaluados que equivalen a un 6.9%, se encuentran en un riesgo despreciable o no existe riesgo como tal, 4 de 26 trabajadores evaluados que equivalen a un 10.4% se encuentran en un riesgo bajo, 5 de 26 trabajadores evaluados que equivalen a un 19.4% se encuentran en un riesgo medio, lo que significa que su desempeño laboral se ve afectado positivamente cuando el trabajador se cohesiona con las políticas y objetivos de la empresa, realizando

las funciones de su cargo con la mayor eficacia, eficiencia, y calidad en la prestación del servicio.

Sin embargo, no se puede desconocer que 6 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 28.9% se encuentran en un riesgo alto y 5 de los mismos evaluados equivalen a un 34.1% se encuentran en un riesgo muy alto, lo que claramente se evidencia que afecta negativamente en su desempeño, 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. (Ministerio de la protección social. etal.2010).

Gráfica 17. Demandas de la jornada de trabajo - Forma A



Fuente: Elaboración propia

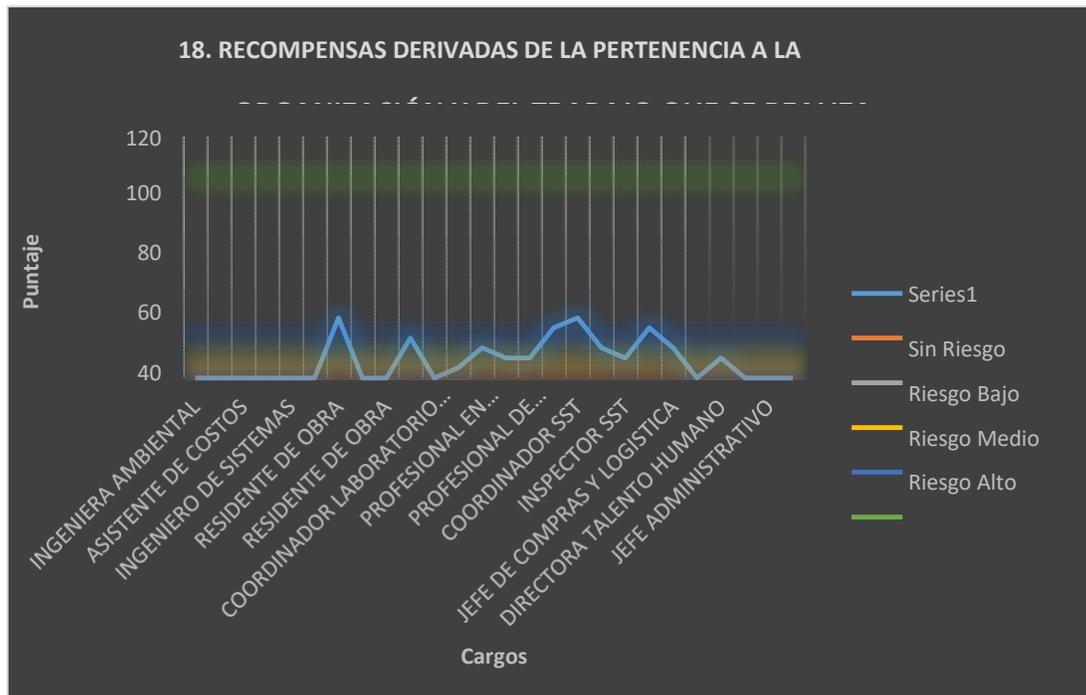
Se puede evidenciar en la gráfica 17, que 2 de los 26 trabajadores evaluados y que equivalen al 5%, se encuentran en cargos en donde su riesgo es despreciable o no existe riesgo como tal y 5 de los 26 trabajadores evaluados equivalen a un 11.8% se encuentran en un riesgo bajo y 4 de los mismos 26 evaluados que equivalen a un 13.5% se

encuentran en riesgo medio, en donde el desempeño laboral de los mismos manifiesta los efectos positivos que fortalecen la ejecución de la labor cuando las jornadas no exceden lo permitido o si exceden son en situaciones eventuales no siendo factor que afecte la salud del trabajador; estando de esta manera inmersos los descansos y las pausas necesarias para evitar fatigas durante la jornada laboral.

Sin embargo, parte del talento humano, como son 11 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 46% se encuentran en riesgo alto y 4 de los mismos 26 evaluados equivalen al 23.7% se encuentran en un riesgo muy alto, por ello es importante resaltar como los efectos negativos afectan el desempeño laboral, cuando se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso. (Ministerio de la protección social. etal.2010).

Dentro del dominio de Recompensas, se evidencia que en la dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza:

Gráfica 18. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza - Forma A



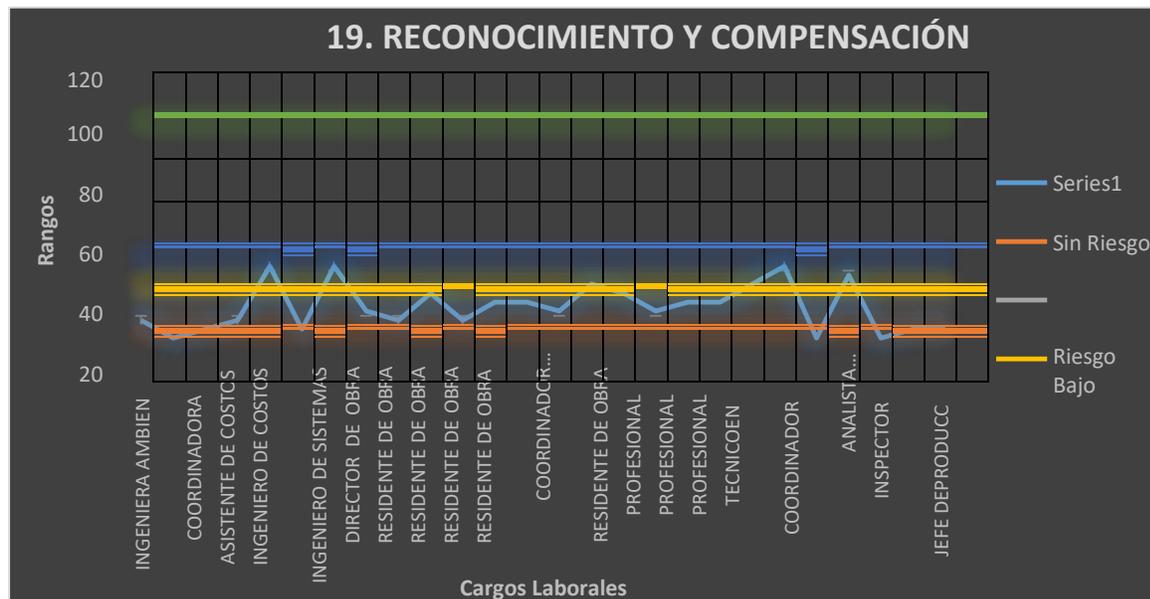
Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 18, que 13 de 26 trabajadores que tienen a su cargo responsabilidades de jefatura y análisis y que equivalen a un 0.2% se encuentran en cargos en donde su riesgo es despreciable o no existe riesgo como tal, 1 de los 26 trabajadores evaluados equivalen al 2.2% y 4 de los mismos trabajadores que se encuentran en riesgo medio equivalen a un 18.1%, lo que evidencia que en el desempeño laboral de dichos trabajadores se ven reflejado los efectos positivos cuando los trabajadores reflejan sentido de pertenencia hacia la organización manifestando orgullo por su vínculo y por el trabajo realizado sintiendo realización y crecimiento profesional.

Sin embargo, no se puede desconocer que 4 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 29.5% se encuentran en un riesgo alto y 4 de los mismos 26 trabajadores evaluados que equivalen al 50% se encuentran en un riesgo muy alto, lo que claramente

se evidencia que afecta negativamente en su desempeño, ya que el sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. Se percibe inestabilidad laboral y los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan. (Ministerio de la protección social. etal.2010).

Gráfica 19. Reconocimiento y compensación - Forma A



Fuente: Elaboración propia

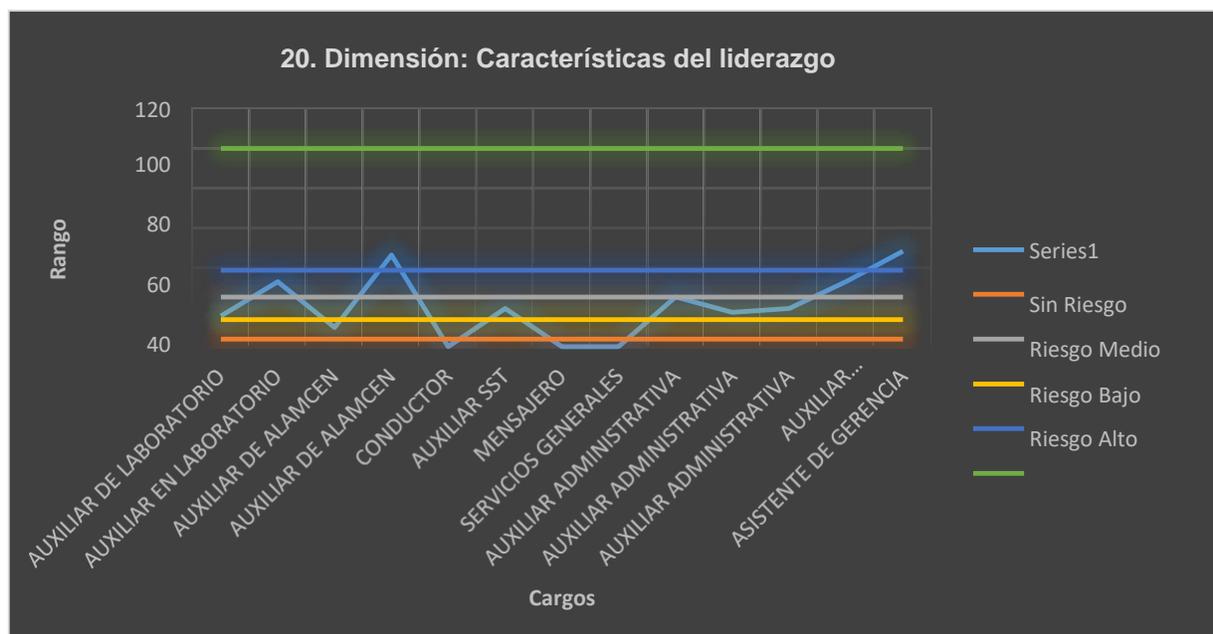
Se puede evidenciar en la gráfica 19, que 7 de 26 trabajadores evaluados que equivalen a un 4.4%, se encuentran en un riesgo despreciable o no existe riesgo como tal, 11 de 26 trabajadores evaluados que equivalen a un 36.6% se encuentran en un riesgo bajo, 4 de 26 trabajadores evaluados que equivalen a un 24.4% se encuentran en un riesgo medio, por tanto, cuando la organización se permite generar en el trabajador satisfacción por la tarea desarrollada otorgando retribución ya sea económica, bonificación u oportunidades de crecimiento.

Sin embargo, no se minimiza el riesgo alto en el que se encuentran 4 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 34.4%, ya que las conductas se evidencian por

los efectos negativos que sobre caen en su desempeño laboral, ya que 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 se da por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. La empresa descuida el bienestar de los trabajadores y la organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo. (Ministerio de la protección social. etal.2010).

De acuerdo al análisis realizado del cuestionario Intralaboral forma B, dentro del dominio de Liderazgo y relaciones sociales, se evidencia que en la dimensión: características del liderazgo:

Gráfica 20. Características del Liderazgo - Forma B



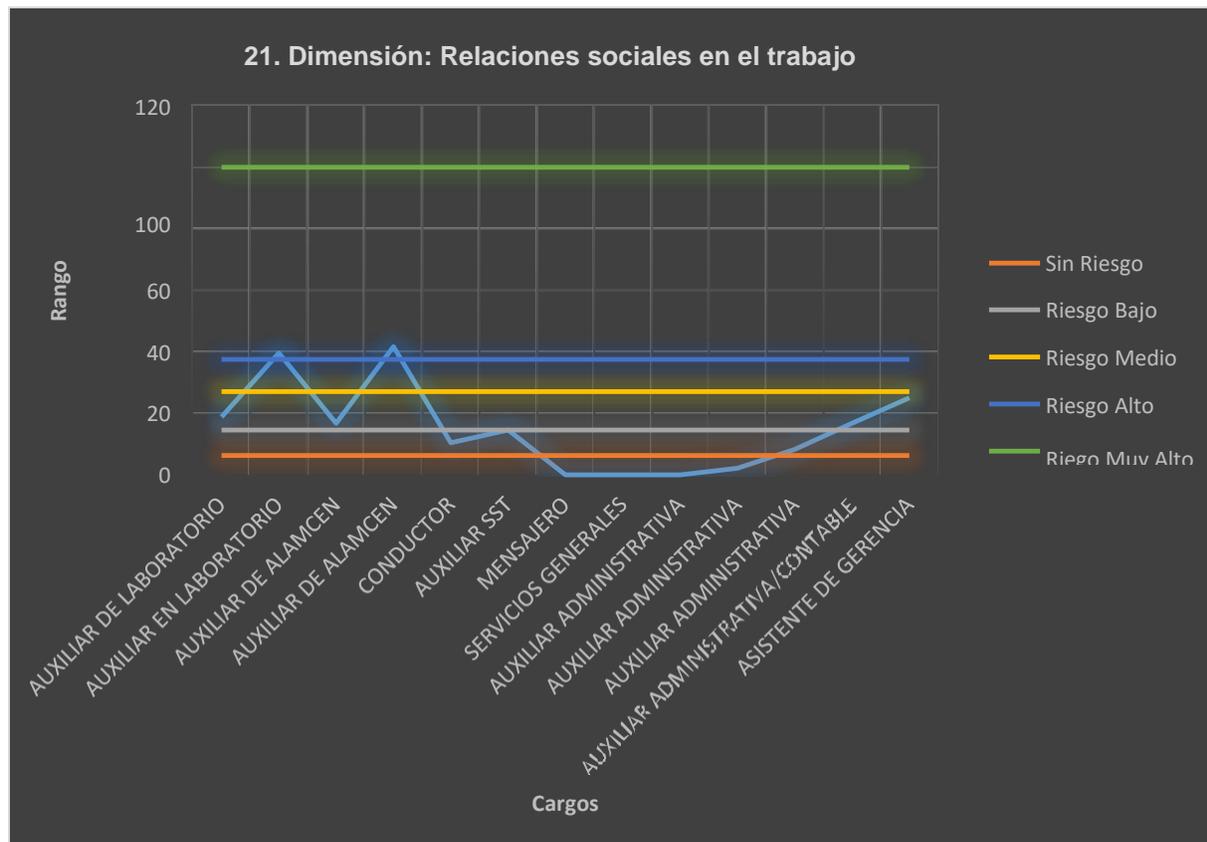
Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 20, que 3 de 13 trabajadores corresponden a cargos de auxiliares y operarios se encuentran en un riesgo despreciable o no existe riesgo como tal, 1 trabajador que equivale al 3.6% de los 13 trabajadores evaluados se encuentra en un riesgo bajo, 5 trabajadores que equivalen al 36.2 % de los 13

trabajadores evaluados se encuentran en un riesgo medio, por tanto, es preciso señalar como se observó en los resultado del cuestionario intralaboral forma A, que frente a las Características del liderazgo, cuando el personal está debidamente capacitado para liderar un equipo de personas, influye de manera objetiva en el equipo, lo que resalta los efectos positivos que tiene sobre el desempeño de los trabajadores, logrando que la planificación del trabajo se ejecute satisfactoriamente a través del apoyo, motivación, resolución adecuada de conflictos y comunicación asertiva.

Sin embargo, no se puede desconocer que 2 de los 13 trabajadores evaluados que equivalen al 24.6% se encuentran en un riesgo alto y 2 más de los mismos 13 trabajadores evaluados que equivalen al 35.6% se encuentran en un riesgo muy alto, lo que claramente se evidencia como en los resultados obtenidos en el cuestionario intralaboral forma A, que afecta negativamente en su desempeño, donde la gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.(Ministerio de la protección social. et al.2010).

Gráfica 21. Relaciones sociales en el trabajo – Forma B

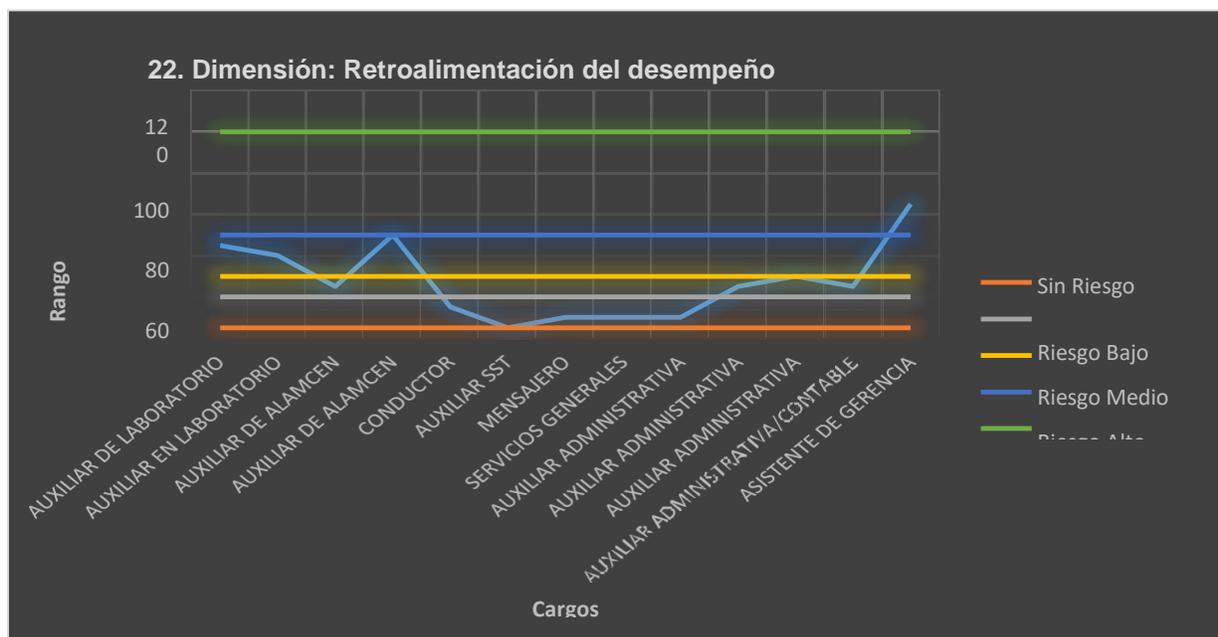


Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 21, que 4 de 13 trabajadores evaluados que equivalen a un 1.1%, se encuentran en un riesgo despreciable o no existe riesgo como tal, 3 de 13 trabajadores evaluados que equivalen a un 17.2% se encuentran en un riesgo bajo, 4 de 13 trabajadores evaluados que equivalen a un 39.8% se encuentran en un riesgo medio, por tanto, es preciso señalar igual, como en los resultados obtenidos en el cuestionario intralaboral forma A, que frente a las Relaciones sociales en el trabajo, los efectos positivos se manifiestan sobre el desempeño de los trabajadores cuando estos mismo, se interrelacionan adecuadamente con su equipo de trabajo y compañeros más cercanos generando la posibilidad de compartir habilidades características de cada uno en el ejercicio de sus funciones laborales. También propicia una adecuada cohesión o integración del equipo de trabajo permitiendo trabajar por el logro de metas comunes.

Sin embargo, no se minimiza el riesgo muy alto en el que se encuentran 2 de los 13 trabajadores evaluados que equivalen al 41.9%, y que se evidencia como en los resultados obtenidos en el cuestionario intralaboral forma A, que las conductas se evidencian por los efectos negativos que sobre caen en su desempeño laboral, 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. (Ministerio de la protección social. et al.2010).

Gráfica 22. Retroalimentación del desempeño – Forma B



Fuente: Elaboración propia

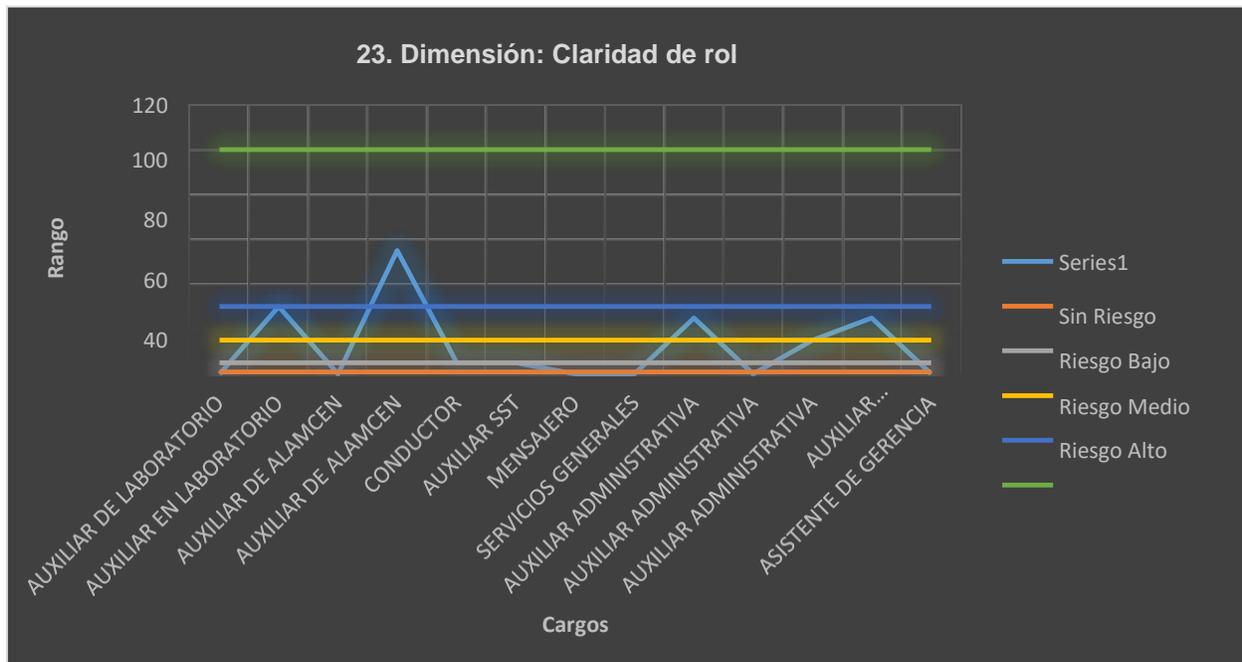
Se puede evidenciar en la gráfica 22, que 1 de 13 trabajadores que están entre auxiliares y operarios, se encuentra en un riesgo despreciable, 3 de 13 trabajadores evaluados que equivalen a un 13% se encuentran en un riesgo bajo y 4 de 13 trabajadores evaluados que equivalen a un 30% se encuentran en un riesgo medio lo que favorece el desempeño de los mismos a la hora de ejecutar su trabajo, pues, como se observó en los resultado del cuestionario intralaboral forma A, los efectos positivos se evidencian cuando la organización reconoce el desempeño de un empleado a través de

la socialización de la información que manifiesta la manera en que este desarrolla su labor potenciando sus fortalezas y trabajando en lo que se debe mejorar, consiguiendo de esta manera que el o los trabajadores se motiven aún más por hacer las cosas de la mejor manera para cumplir y sobre pasar las expectativas de la organización.

Sin embargo, es importante tener en cuenta a los 2 de los 13 trabajadores evaluados que equivalen a un 38% que se encuentran en un riesgo alto y a 1 solo trabajador de los 13 evaluados que equivale a un 19%, ya que todos cuentan como eslabón de una cadena donde si falla uno, los demás empiezan a decaer en su rendimiento; como se observó en los resultado del cuestionario intralaboral forma A, esto se evidencia en el desempeño de manera negativa cuando los trabajadores refieren que la retroalimentación es inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador. (Ministerio de la protección social. Etal. 2010), lo que les desmotiva aún más a la hora de desempeñar su labor.

Dentro del dominio de Control, se evidencia que en:

Gráfica 23. Claridad del rol – Forma B



Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 23, que 6 de 13 trabajadores evaluados, se encuentran en un riesgo despreciable, 2 de 13 trabajadores evaluados equivalen a un 6.6% se encuentran en un riesgo bajo y 1 de 13 trabajadores evaluados que equivale al 9% se encuentra en riesgo medio, por lo que se resalta como en los resultados obtenidos en el cuestionario intralaboral forma A, que los efectos positivos que se evidencian en el desempeño laboral de los trabajadores son perceptibles cuando el trabajador es documentado adecuadamente y capacitado para realizar su trabajo en el rol correspondiente, es decir, tiene clara las políticas, la organización y procedimientos de la empresa, sus funciones y el impacto que su trabajo individual y colectivo aporta en la productividad de la empresa.

Sin embargo, 3 de los 13 trabajadores evaluados equivalen a un 50% puntuando un riesgo alto y 1 de los 13 trabajadores evaluados equivale a un 34.4% por ello, sin importar el bajo número de empleados en este riesgo dentro de esta dimensión, como se observó en los resultados del cuestionario intralaboral forma A, se debe fortalecer el trabajo en

dichos cargos donde la conducta manifestada a través del desempeño laboral evidencia los efectos negativos que conlleva este nivel de riesgo psicosocial, resaltando que a percepción individual, 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. (Ministerio de la protección social. Etal. 2010).

Gráfica 24. Capacitación – Forma B

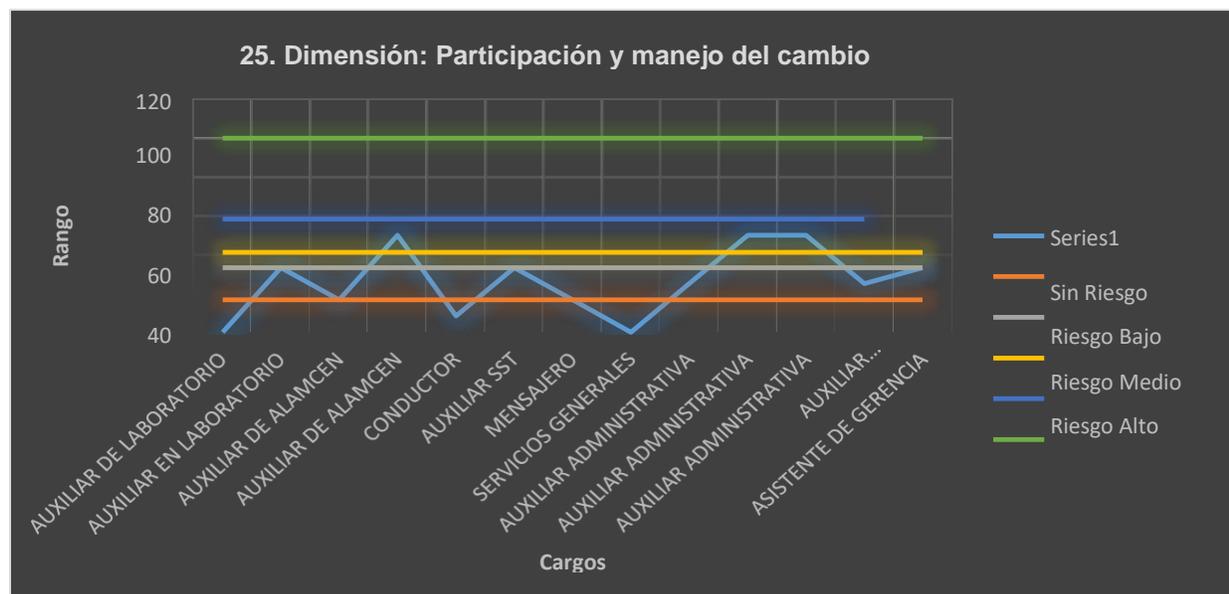


Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 24, que 5 de 13 trabajadores corresponden a cargos de auxiliares y operarios se encuentran en un riesgo despreciable o no existe riesgo como tal, 2 de 13 trabajadores evaluados equivalen a un 10% se encuentran en un riesgo bajo y 2 de los mismos trabajadores evaluados equivalen a un 21% se encuentran en un riesgo medio, demostrando como en los resultados obtenidos en el cuestionario intralaboral forma A, que los efectos positivos en el desempeño de su labor se evidencian, específicamente cuando la formación integral del personal que la empresa brinda se ajusta a las necesidades en pro de afianzar sus conocimientos, desarrollar habilidades y que estas sean puestas en práctica a la hora de ejecutar su trabajo.

Sin embargo, no se puede desconocer que 4 de los 13 trabajadores evaluados que equivalen al 69% se encuentran en un riesgo alto, lo que deja en manifiesto como en los resultados obtenidos en el cuestionario intralaboral forma A, que su desempeño se ve afectado negativamente cuando el acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente y las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo. (Ministerio de la protección social. et al.2010).

Gráfica 25. Participación y manejo del cambio – Forma B



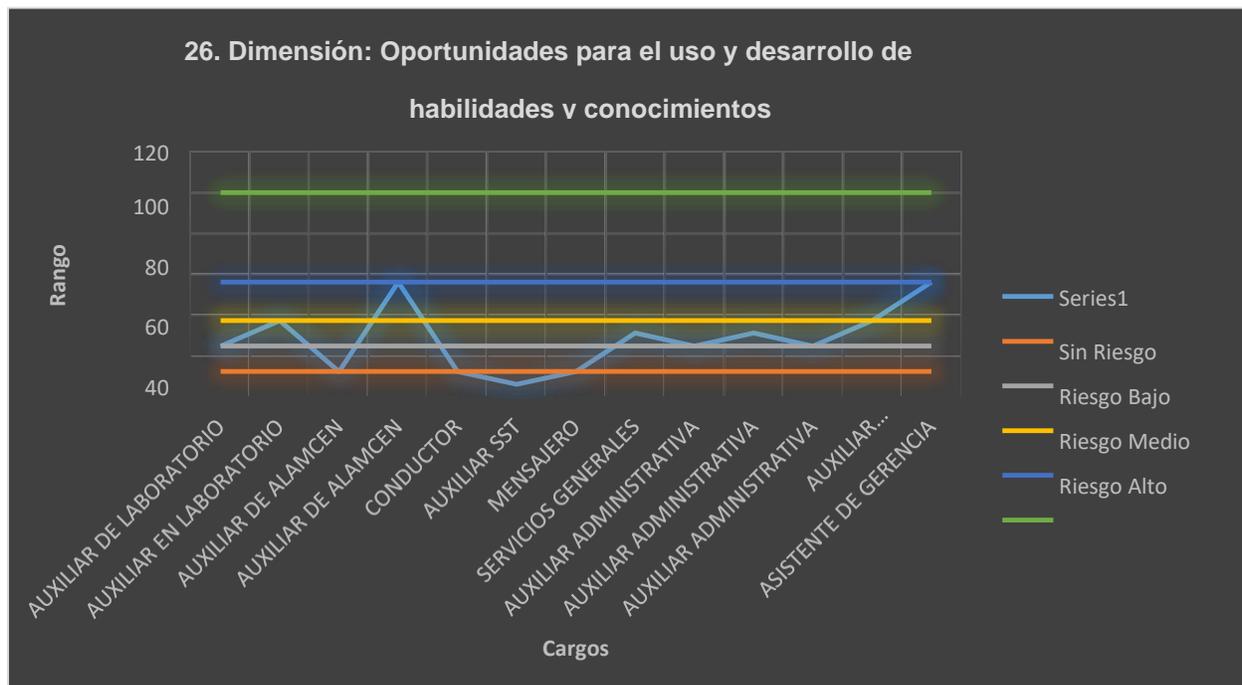
Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 25, que 5 de 13 trabajadores evaluados que equivalen a un 12%, se encuentran en un riesgo despreciable o no existe riesgo como tal y 5 de 13 trabajadores evaluados que equivalen a un 44% se encuentran en un riesgo bajo, lo que significa que su desempeño laboral se ve afectado positivamente, como se indicó anteriormente en los resultados obtenidos en el cuestionario intralaboral forma A, cuando la empresa brinda a los trabajadores las herramientas adecuadas para que la misma formación permita que el cambio enmarcado en la cultura organizacional sea de

fácil adaptación para los empleados propiciado una participación activa en el contexto laboral.

Sin embargo, no se minimiza el riesgo alto en el que se encuentran 3 de los 13 trabajadores evaluados que equivalen al 44%, afectando de manera negativa el desempeño laboral de estos cargos ya que el trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. Como se evidenció en los resultados obtenidos en el cuestionario intralaboral forma A, en el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador y los cambios afectan negativamente la realización del trabajo. (Ministerio de la protección social. et al. 2010).

Gráfica 26. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos – Forma B

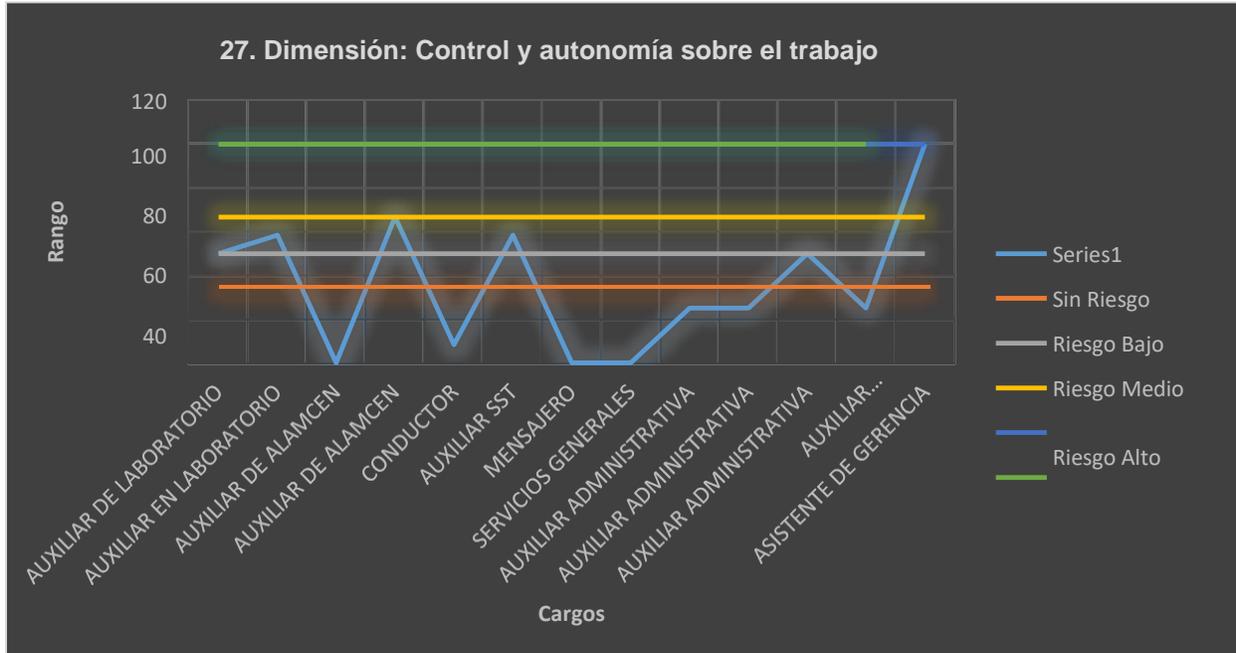


Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 26, que 4 de 13 que están entre auxiliares y operarios y que equivalen a un 11.9%, se encuentran en riesgo despreciable, 3 de 13 trabajadores evaluados que equivalen a un 20.3% se encuentran en un riesgo bajo y 4 de 13 trabajadores evaluados que equivalen a un 37.3% se encuentran en un riesgo medio lo que favorece el desempeño de los mismos a la hora de ejecutar su trabajo, ya que el trabajador tiene la oportunidad de aprender nuevos conocimientos, afianzar los saberes previos, aplicar en su entorno laboral principalmente sus competencias, pero también en los demás contextos en los que se desenvuelve, igual, como se evidenció en los resultados obtenidos en el cuestionario intralaboral forma A.

Sin embargo, es importante tener en cuenta a los 2 de los 13 trabajadores evaluados que equivalen a un 30.5% que se encuentran en un riesgo alto, como se puede constatar en los resultados obtenidos en el cuestionario intralaboral forma A, donde su desempeño se visualiza afectado negativamente porque el trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades y se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado. (Ministerio de la protección social. etal.2010).

Gráfica 27. Control y Autonomía sobre el trabajo - Forma B



Fuente: Elaboración propia

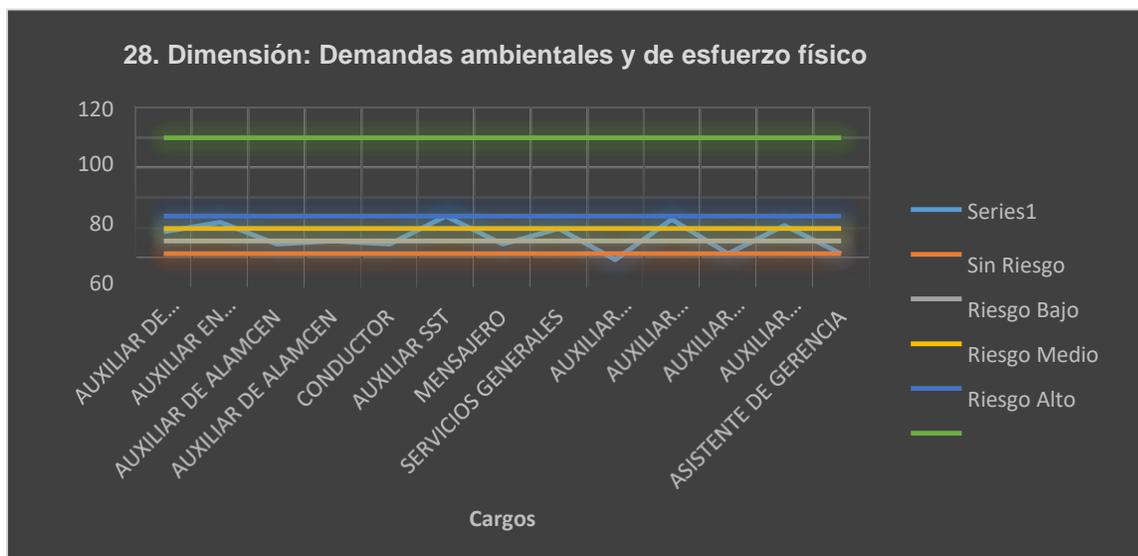
Se puede evidenciar en la gráfica 27, que 5 de los 13 trabajadores evaluados y que equivalen al 17.8%, se encuentran en cargos en donde su riesgo es despreciable o no existe riesgo como tal, 2 de los 13 trabajadores evaluados equivalen a un 21.4% se encuentran en un riesgo bajo y 3 de los mismos 13 evaluados equivalen al 39.3% y se encuentran en un riesgo medio, por tanto, es preciso señalar como se observó en los resultado del cuestionario intralaboral forma A, que el desempeño laboral de los trabajadores manifiesta los efectos positivos que fortalecen la ejecución de la labor, cuando el trabajador puede ejecutar sus labores con autonomía permitiéndose tomar decisiones que faciliten el ritmo de trabajo, la organización y desarrollo de las tareas, las pausas a tiempos adecuados para evitar fatigas osteomusculares, sin que ello perjudique el resultado de su labor.

Sin embargo, parte del talento humano, como es 1 de los 13 trabajadores evaluados que equivalen al 21.5% se encuentran en riesgo alto, por ello es importante resaltar como los resultados obtenidos en el cuestionario intralaboral forma A, que los efectos negativos

afectan el desempeño laboral, 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. (Ministerio de la protección social. etal.2010).

Dentro del dominio demanda del trabajo, se evidencia que en:

Gráfica 28. Demandas ambientales y de esfuerzo físico – Forma B'



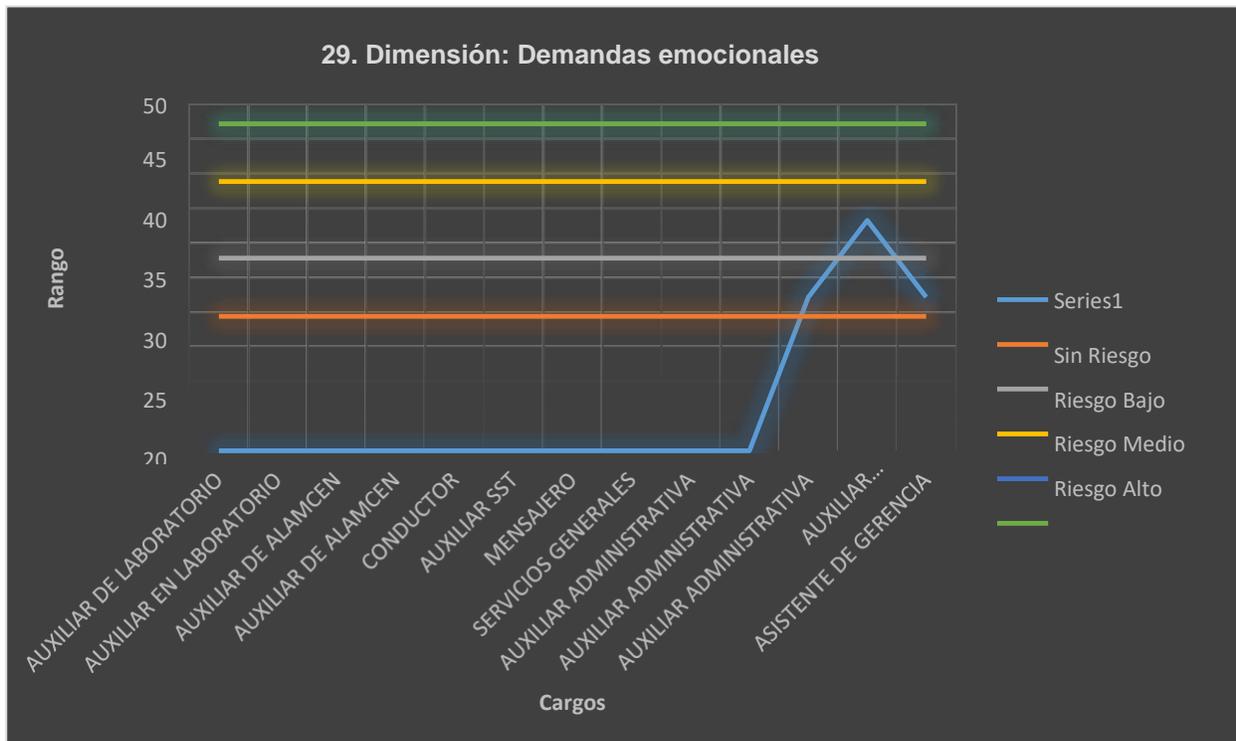
Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 28, que 3 de 13 trabajadores evaluados que equivalen a un 14.6%, se encuentran en un riesgo despreciable o no existe riesgo como tal, 4 de 13 trabajadores evaluados que equivalen a un 27.2% se encuentran en un riesgo bajo, 2 de 13 trabajadores evaluados que equivalen a un 17.5% se encuentran en un riesgo medio, por tanto, es importante recalcar como se puede constatar anteriormente en los resultados obtenidos respecto del cuestionario intralaboral forma A, que los efectos positivos se manifiestan en el desempeño laboral cuando el trabajador siente satisfacción por el desempeño de su labor, dentro de un ambiente de trabajo adecuado que le permita ejecutar las funciones bajo circunstancias propicias para el desarrollo del mismo, contando así con un puesto de trabajo óptimo, que faciliten la adaptación a las

condiciones de la tarea de cada cargo. La carga física es ejecutada con la capacitación adecuada para evitar sobreesfuerzos asegurando su seguridad.

Sin embargo, no se minimiza el riesgo alto en el que se encuentran 4 de los 13 trabajadores evaluados que equivalen al 40.7% ya que las conductas se evidencian por los efectos negativos que sobre caen en su desempeño laboral, cuando implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador. (Ministerio de la protección social. et al.2010).

Gráfica 29. Demandas emocionales - Forma B

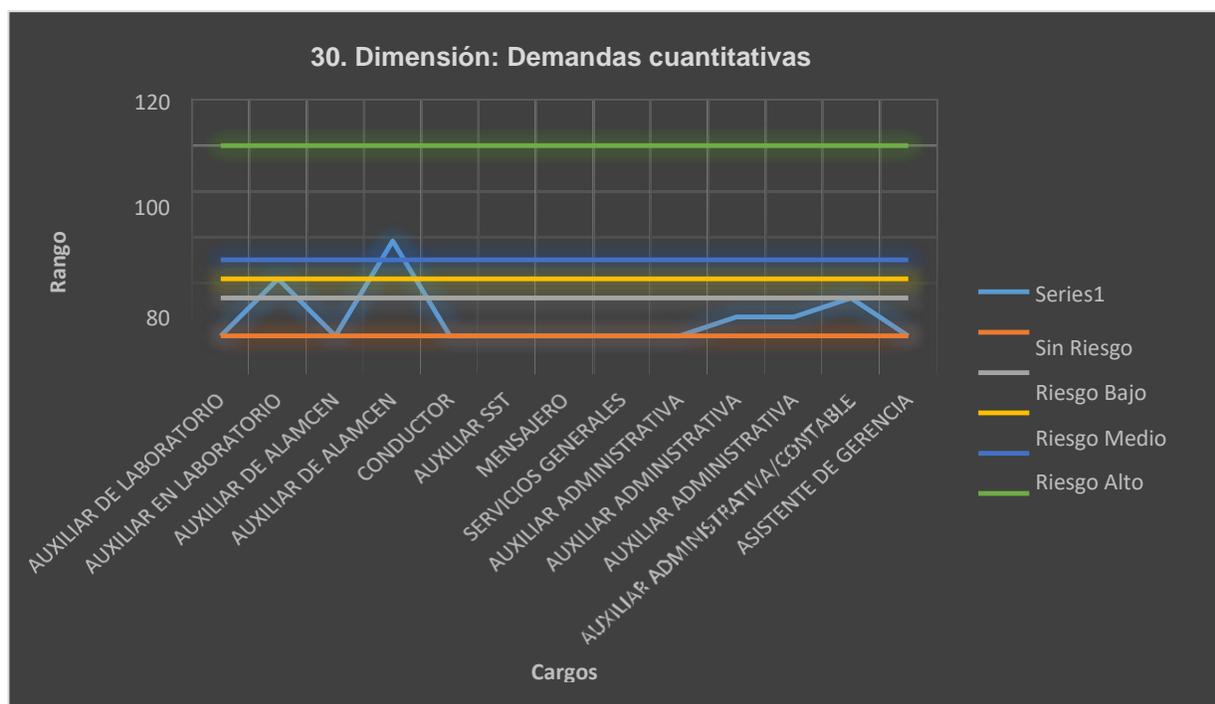


Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 11, que 10 de 13 trabajadores que corresponden a cargos de auxiliares y operarios se encuentran en un riesgo despreciable o no existe riesgo como tal, 2 trabajadores que equivalen al 57.1% de los 13 trabajadores evaluados

se encuentran en un riesgo bajo y 1 trabajador que equivale al 42.8% de los 13 trabajadores evaluados se encuentra en un riesgo medio, por tanto, cuando la persona como trabajador o individuo social, sortea situaciones con contenido afectivo y emocional evidenciado autocontrol en pro de desarrollar la labor objetivamente. Lo anterior también potencia las habilidades del trabajador para interrelacionarse con los otros entendiendo desde su punto de vista los sentimientos de los demás.

Gráfica 30. Demandas Cuantitativas - Forma B

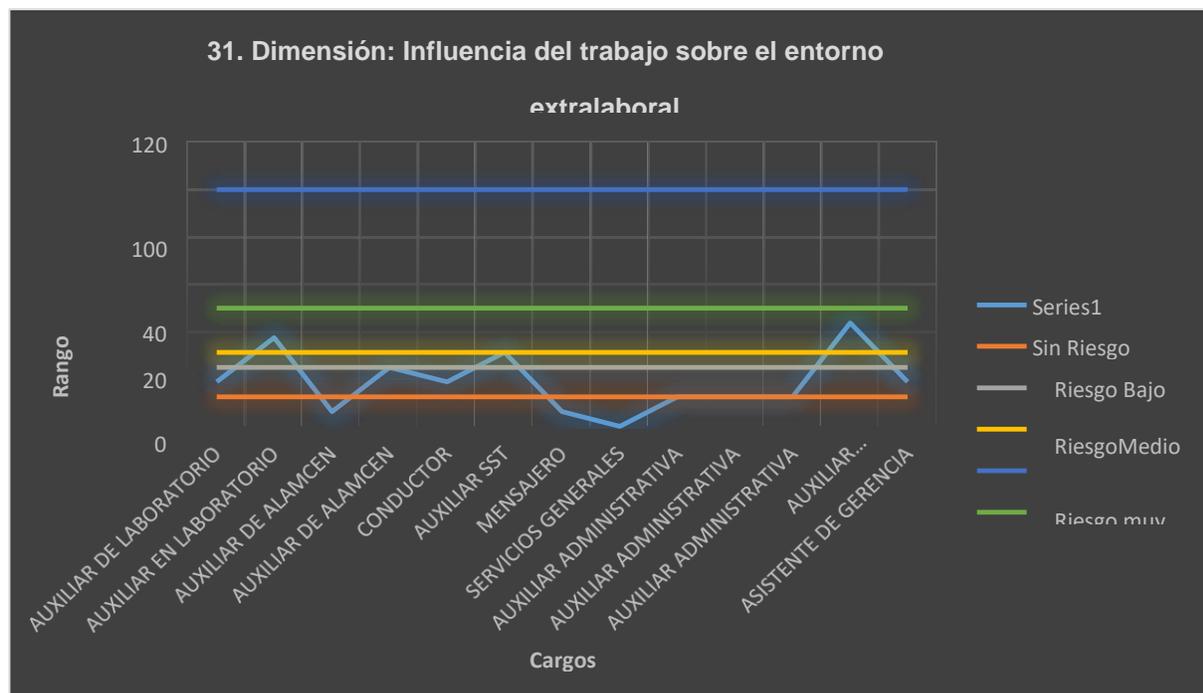


Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 30, que 7 de 13 trabajadores que se encuentran entre auxiliares y operarios y equivalen a un 42.2%, se encuentran en un riesgo despreciable, 3 de 13 trabajadores evaluados que equivalen a un 26.2% se encuentran en un riesgo bajo y 2 de 13 trabajadores evaluados que equivalen a un 13.2% se encuentran en un riesgo medio, donde según e igual que los resultados obtenidos en el cuestionario intralaboral forma A, lo que favorece el desempeño de los mismos es cuando el trabajador ejecuta las exigencias del cargo o las funciones suministradas correspondientes, que implican consideración de tiempo y capacidad física y mental.

Sin embargo, es importante tener en cuenta al trabajador de los 13 trabajadores evaluados que equivale a un 18.4% que se encuentran en un riesgo muy alto, ya que todos cuentan como eslabón de una cadena donde si falla uno, los demás empiezan a decaer en su rendimiento; esto se evidencia en el desempeño de manera negativa 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.(Ministerio de la protección social. etal.2010).

Gráfica 31. Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral – Forma B



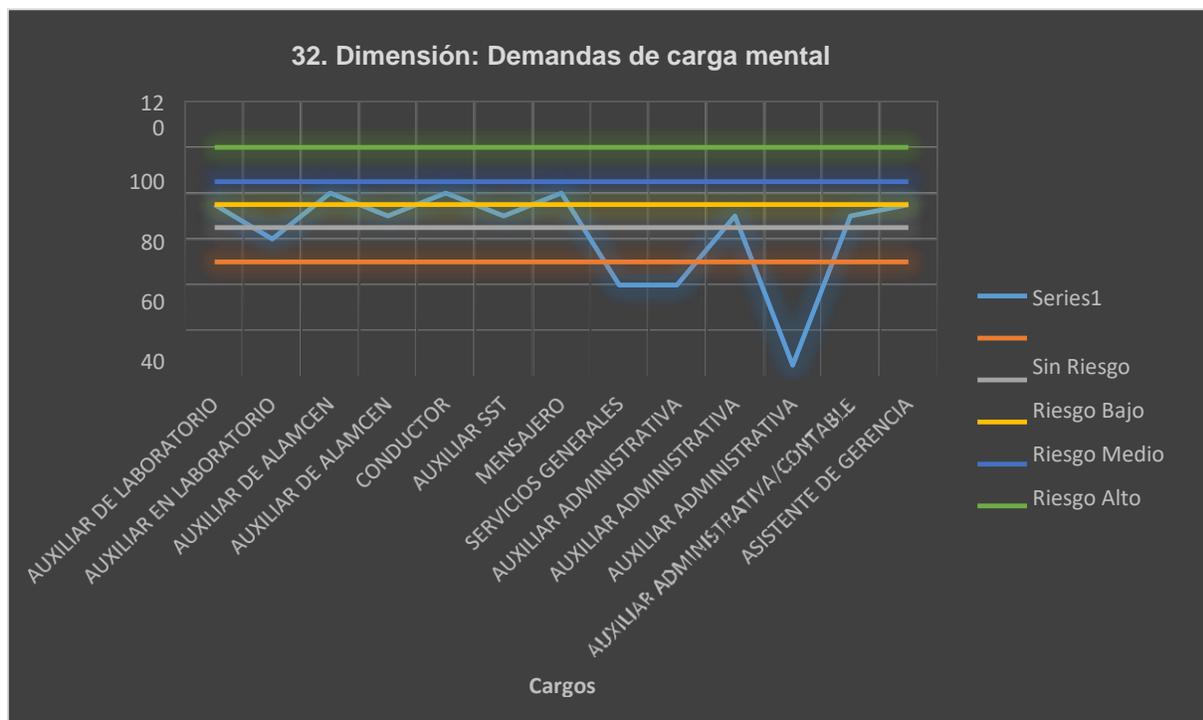
Fuente: Elaboración propia

Se evidencia en la gráfica 31, que 6 de 13 trabajadores evaluados, se encuentran en un riesgo despreciable, lo que equivale a un 20.5% de la población evaluada con cargos de auxiliares y operarios, 4 de 13 trabajadores evaluados equivalen a un 33.3% se encuentran en un riesgo bajo y 1 de 13 trabajadores evaluados que equivale al 12.8% se encuentra en riesgo medio, por lo que se resalta igualmente que en los resultados

obtenidos en el cuestionario intralaboral de forma A, que los efectos positivos que se evidencian en el desempeño laboral de los trabajadores son perceptibles cuando la organización, la formación y la praxis de lo aprendido no solo generan impacto en la esfera laboral del trabajador, si no también impactan positivamente sus demás esferas.

Sin embargo, 2 de los 13 trabajadores evaluados equivalen a un 33.3% puntuando un riesgo alto, por ello, igual que con los trabajadores que aplicaron el cuestionario intralaboral forma A, se debe fortalecer el trabajo en dichos cargos donde la conducta manifestada a través del desempeño laboral evidencia los efectos negativos que conlleva este nivel de riesgo psicosocial, ya que las altas demandas de tiempo y esfuerzo de trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador. (Ministerio de la protección social. et al.2010)

Gráfica 32. Demandas de carga mental - Forma B

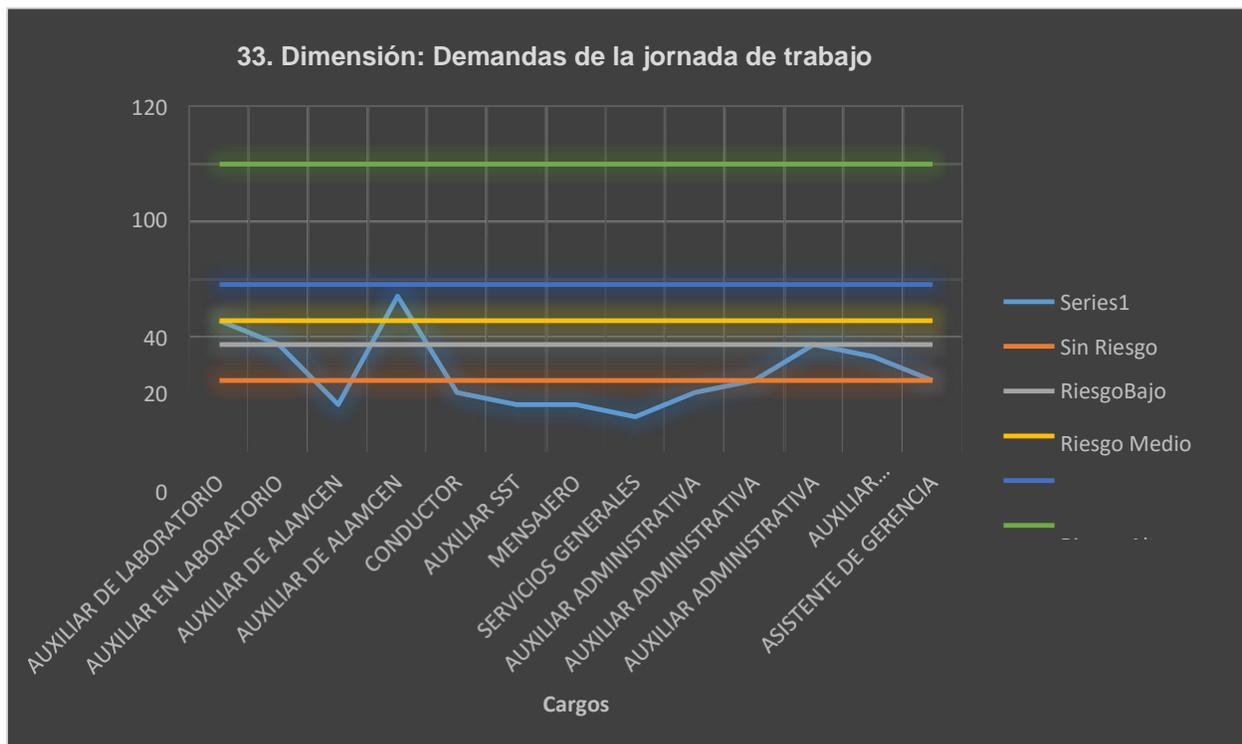


Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 32, que 3 de 13 trabajadores evaluados que equivalen a un 10.4%, en los cargos entre auxiliares y operarios se encuentran en un riesgo despreciable, 1 trabajador de los 13 evaluados que equivale a un 7.4%, se encuentran en un riesgo bajo, 6 de 13 trabajadores evaluados que equivalen a un 52.8% se encuentran en un riesgo medio, por tanto, es preciso señalar que los efectos positivos se manifiestan en el desempeño laboral cuando el individuo hace la síntesis y procesamiento de información que involucra procesos cognitivos complejos involucrando de esta manera la atención, memoria y análisis. En este aspecto, la carga mental la determina el contenido característico de la información y que le implica procesarla, de la misma manera como se obtuvieron los resultados de los trabajadores que aplicaron el cuestionario intralaboral forma A.

Sin embargo, no se minimiza el riesgo alto en el que se encuentran 3 de los 13 trabajadores evaluados que equivalen al 29.4%, ya que este riesgo es manifestado en el desempeño del trabajador 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. (Ministerio de la protección social. etal.2010).

Gráfica 33. Demandas de la jornada de trabajo - Forma B



Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 33, que 8 de los 13 trabajadores evaluados y que equivalen al 42.5%, se encuentran en cargos en donde su riesgo es despreciable o no existe riesgo como tal, 3 de los 13 trabajadores evaluados equivalen a un 29.9% se encuentran en un riesgo bajo y 1 de los mismos 13 evaluados que equivale a un 12.6% se encuentra en riesgo medio, en donde, así como en los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario intralaboral forma A, el desempeño laboral de los mismos manifiesta los efectos positivos que fortalecen la ejecución de la labor cuando las jornadas no exceden lo permitido o si exceden son en situaciones eventuales no siendo factor que afecte la salud del trabajador; estando de esta manera inmersos los descansos y las pausas necesarias para evitar fatigas durante la jornada laboral.

Sin embargo, parte del talento humano, como lo es 1 de los 13 trabajadores evaluados que equivale al 14.9% se encuentra en riesgo alto, por ello es importante resaltar como

los efectos negativos afectan el desempeño laboral, cuando se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso. (Ministerio de la protección social. etal.2010).

Dentro del dominio de Recompensas, se evidencia que:

Gráfica 34. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza - Forma B



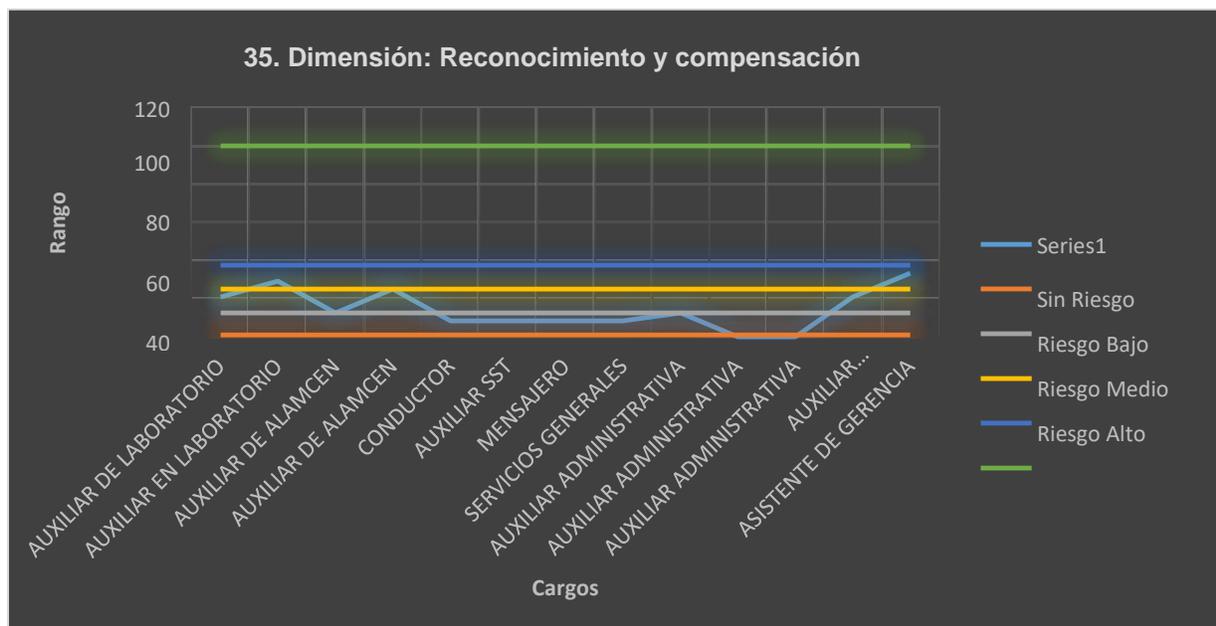
Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 34, que 4 de 13 trabajadores que corresponden a cargos de auxiliares y operarios, se encuentran en cargos en donde su riesgo es despreciable o no existe riesgo como tal, 8 de los 13 trabajadores evaluados equivalen al 80.1% se encuentran en un riesgo bajo y 1 de los mismos 13 trabajadores, se encuentra en riesgo medio y equivale a un 19.9%, lo que evidencia que en el desempeño laboral de dichos trabajadores se ven reflejado los efectos positivos cuando los

trabajadores reflejan sentido de pertenencia hacia la organización manifestando orgullo por su vínculo y por el trabajo realizado sintiendo realización y crecimiento profesional, según como se observó también, en los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario intralaboral forma A.

Sin embargo, no se puede desconocer que el riesgo medio puede convertirse en un potencial para subir de nivel de riesgo si no se toman las medidas respectivas de prevención para evitar que, afecte negativamente en el desempeño del trabajador, ya que el sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización puede llegar a ser deficiente o nulo, imposibilitando la disposición del mismo para la realización del trabajo.

Gráfica 35. Reconocimiento y compensación - Forma B



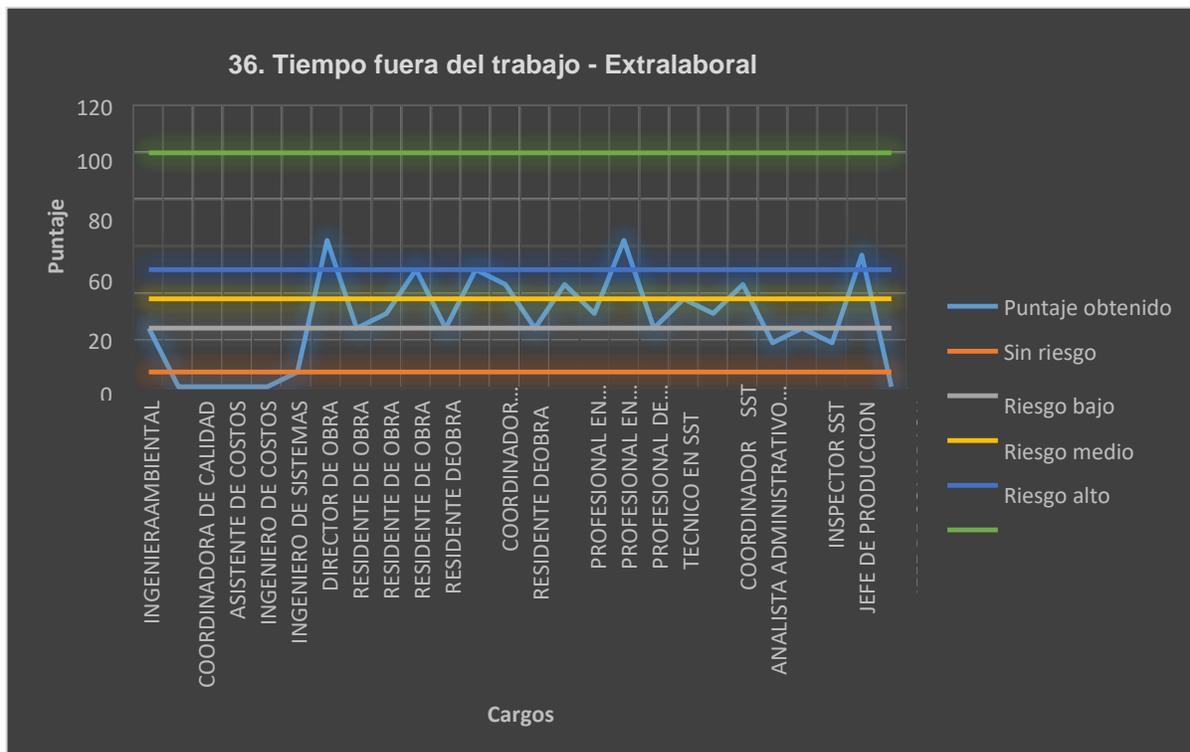
Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 35, que 2 de 13 trabajadores evaluados se encuentran en un riesgo despreciable o no existe riesgo como tal, 6 de 13 trabajadores evaluados que equivalen a un 31% se encuentran en un riesgo bajo, 3 de 13 trabajadores evaluados que equivalen a un 35.6% se encuentran en un riesgo medio, por tanto, así

como se indicó en los resultados obtenidos en el cuestionario intralaboral de forma A, se señala que, cuando la organización se permite generar en el trabajador satisfacción por la tarea desarrollada otorgando retribución ya sea económica, bonificación u oportunidades de crecimiento.

Sin embargo, no se minimiza el riesgo alto en el que se encuentran 2 de los 13 trabajadores evaluados que equivalen al 33.9%, ya que las conductas se evidencian por los efectos negativos que sobre caen en su desempeño laboral, ya que 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 se da por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. La empresa descuida el bienestar de los trabajadores y la organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo. (Ministerio de la protección social. etal.2010).

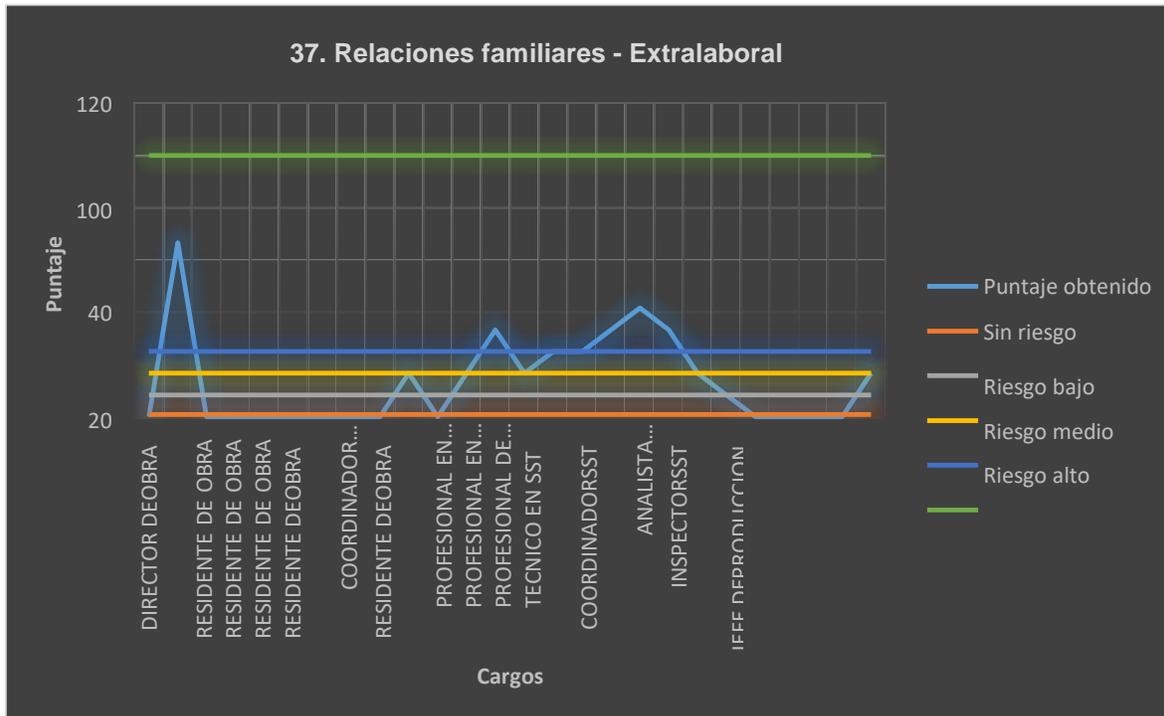
Gráfica 36. Tiempo fuera del trabajo - Extralaboral



Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 36, de los 26 trabajadores evaluados con cargos de jefaturas y analistas, 6 se encuentran en un riesgo despreciable lo que equivale a 0.9% de la población analizada, 8 de los 26 trabajadores evaluados equivalen a un 25.4% se encuentran en un riesgo bajo y 4 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 17.8% se encuentran en riesgo medio, lo que evidencia que los trabajadores ocupan su tiempo en actividades relajantes, recreativas y diferentes a las laborales que les genera bienestar y les permite descansar y desligarse de las responsabilidades laborales compartiendo con su círculo familiar y/o social.

Sin embargo, se debe tener en cuenta al personal que presenta mayor riesgo, ya que, 5 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 31.4% se encuentran en riesgo alto y 3 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 24.5% se encuentran en riesgo muy alto, influyendo de manera de forma negativa en el desempeño de sus funciones y puede afectar igualmente en las relaciones con sus compañeros de trabajo, lo que exige a los trabajadores un esfuerzo importante para mantener el control, habilidades y motivación para desempeñar sus funciones. 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. (Ministerio de la protección social. et al.2010).

Gráfica 37. Dimensión: Relaciones familiares -Extralaboral

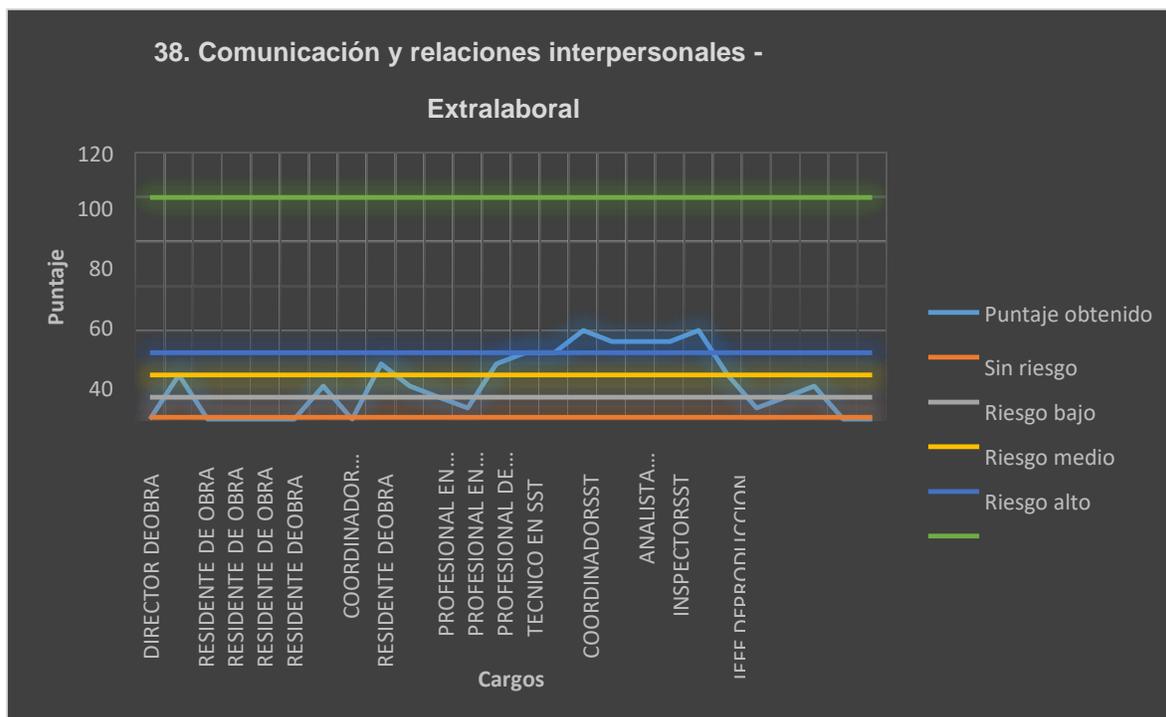
Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 37, que 14 de los 26 trabajadores evaluados, se encuentran en un riesgo despreciable y equivalen al 2.4% de la población analizada en su comportamiento en las relaciones familiares - Extralaboral, 7 de los 26 trabajadores evaluados equivalen a un 38.1% se encuentran en un riesgo bajo y 3 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 28.5% se encuentran en riesgo medio, lo que positivamente indica que en sus relaciones familiares, no se evidencia un riesgo latente pues evidencia que los trabajadores se relacionan adecuadamente y dentro de sus interacciones usan una comunicación asertiva que le permite resolver los conflictos satisfactoriamente.

Sin embargo, 1 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 11.91% se encuentran en riesgo alto y 1 de los mismos trabajadores evaluados que equivalen al 19.1% se encuentran en riesgo muy alto, lo que indica que no hay que dejar de lado el

este capital humano, donde se está afectando sus relaciones adecuada e interacciones con sus familiares dado que esto puede llevar a una desmotivación y desempeño en sus funciones laborales. Pueda que La relación con familiares es conflictiva y la ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre. (Ministerio de la protección social. et al.2010)

Gráfica 38. Dimensión: Comunicación y relaciones interpersonales – Extralaboral



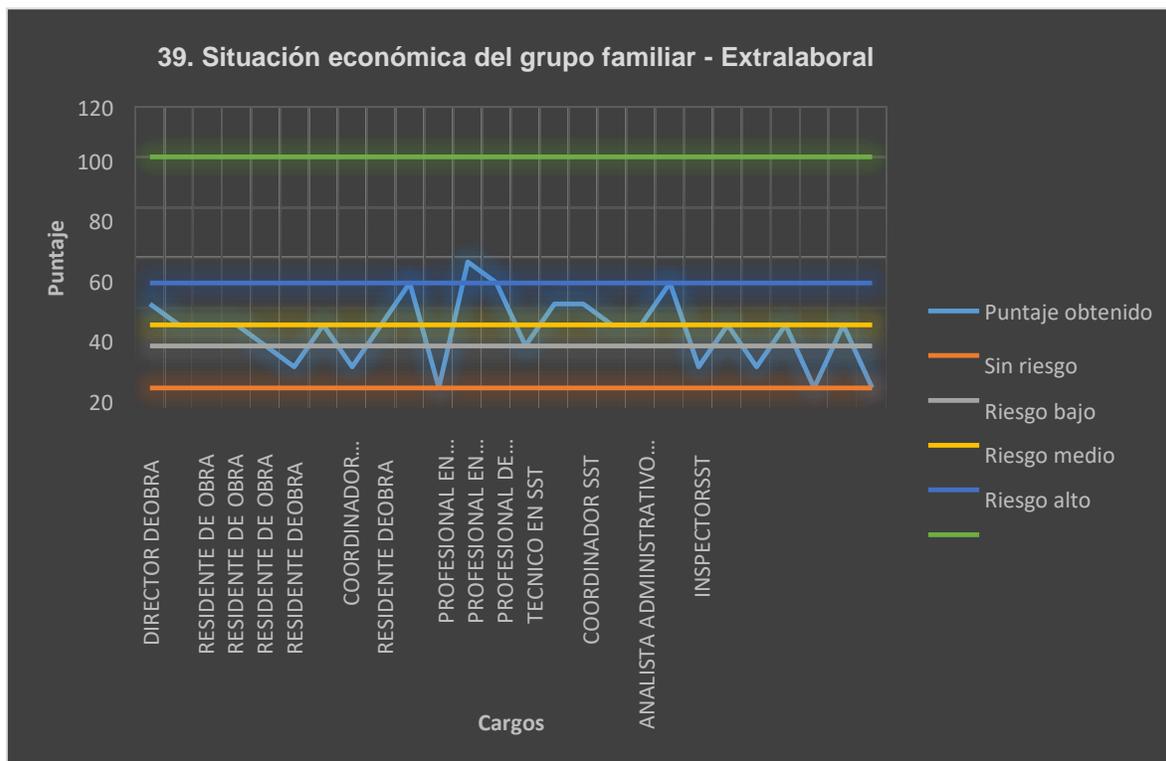
Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 38, que 8 de los 26 trabajadores evaluados, se encuentran en un riesgo despreciable, equivale a 0.1% de la población analizada respecto de su comunicación y relaciones interpersonales en el área Extralaboral, 4 de los 26 trabajadores evaluados equivalen a un 7.3% se encuentran en un riesgo bajo, 5 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 20.7% se encuentran en riesgo medio, afectando de manera positiva el desempeño de los trabajadores ya que influye el que el

individuo sepa relacionarse y comunicarse con su círculo social o conocidos permitiéndose interactuar y conocer otros puntos de vista.

Sin embargo, no se desconoce el trabajo que se debe realizar con el personal que reporta riesgo como, 4 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 26.8% se encuentran en riesgo alto y 5 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 45.1% se encuentran en riesgo muy alto, donde se puede notar que la comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. La relación con amigos o allegados es conflictiva y la ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre. (Ministerio de la protección social. et al.2010).

Gráfica 39. Dimensión: Situación económica del grupo familiar – Extralaboral



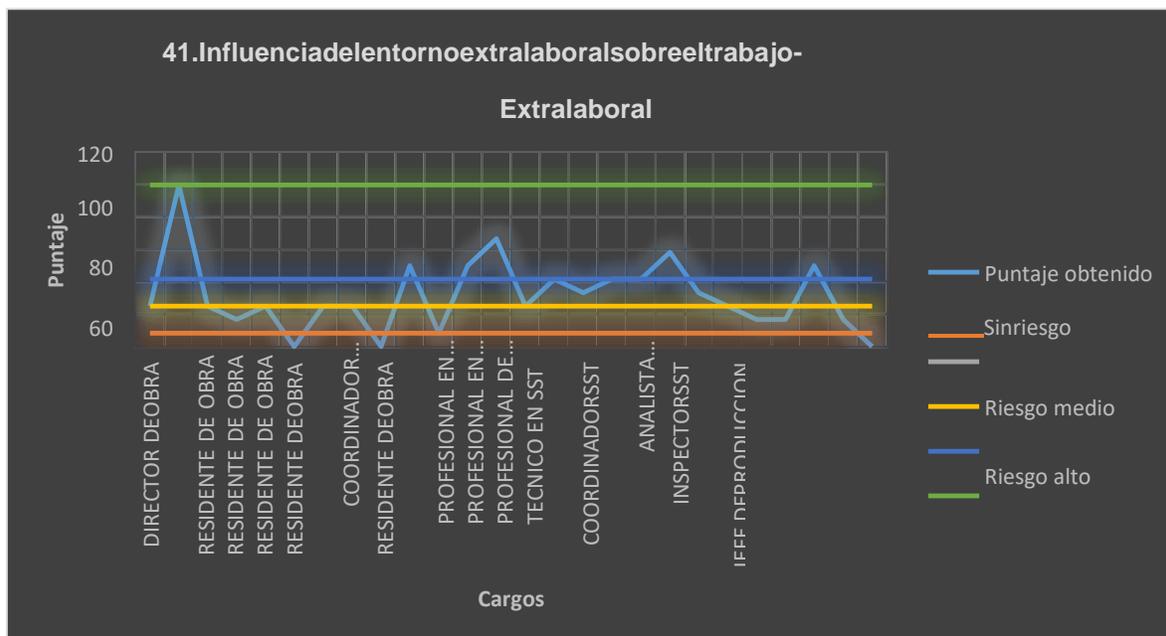
Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 39, de que 3 de los 26 trabajadores evaluados, se encuentran en un riesgo despreciable y equivalen a un 3.1% de la población analizada en su Situación económica familiar, 6 de los 26 trabajadores evaluados equivalen a un 14.5% y se encuentran en un riesgo bajo y 10 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 41.2% se encuentran en riesgo medio, lo que indica que los trabajadores realicen una la administración adecuada de los recursos materiales le permite al trabajador atender sus necesidades básicas y necesarias junto a su círculo familiar, aunque se debe fortalecer este aspecto para que no se caiga en el error de pasar por alto el riesgo medio que puede convertirse en un riesgo potencialmente alto.

De la misma manera, se debe tener muy en cuenta al talento humano que reporta alto nivel de riesgo como 6 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 34% se encuentran en riesgo alto, y 1 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 7.2% se encuentran en riesgo muy alto, lo que refleja que los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. Existen deudas económicas difíciles de solventar. (Ministerio de la protección social. et al.2010).

que las condiciones de vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar y la ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud. (Ministerio de la protección social. et al. 2010).

Gráfica 41. Dimensión: Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo – Extralaboral

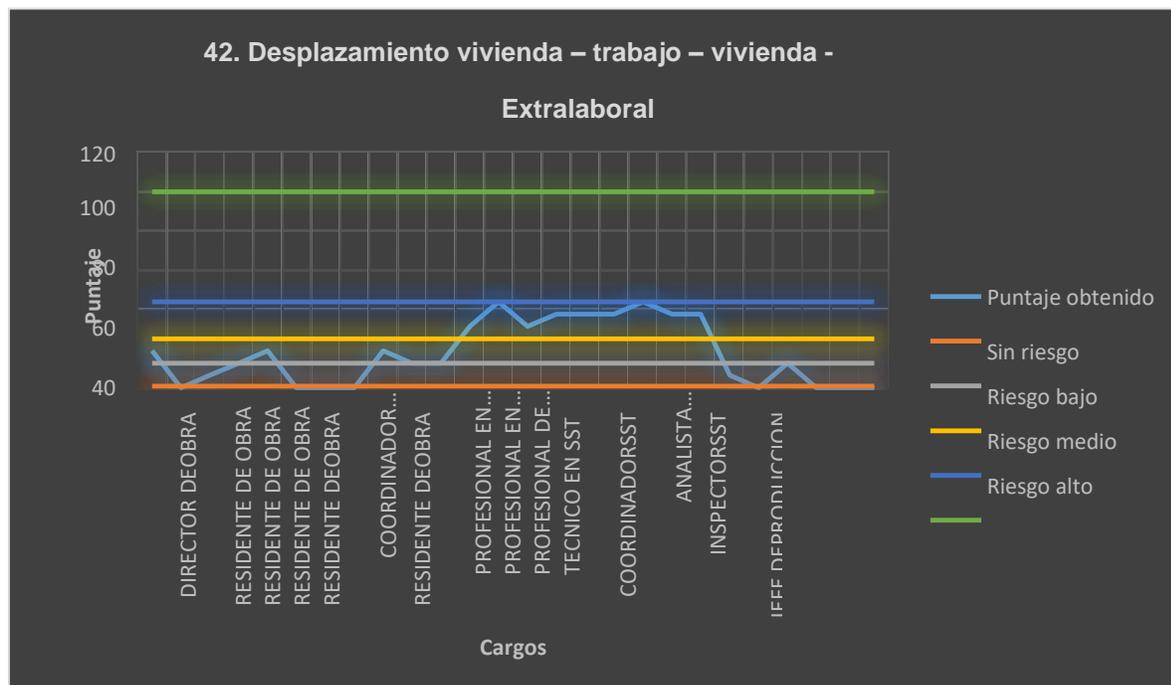


Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 41, que 4 de los 26 trabajadores evaluados, se encuentran en un riesgo despreciable y que equivalen al 1% de la población analizada, 4 de los 26 trabajadores evaluados equivalen a un 8.2% y se encuentran en un riesgo bajo y 7 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 21.4% se encuentran en riesgo medio, evidenciando que cuando las relaciones o problemas familiares y/o sociales no influyen negativamente en el entorno laboral del trabajador, antes bien, le valen de apoyo para su crecimiento laboral, el trabajador se motiva por cumplir sus metas en pro de realizarse como persona y profesional beneficiando a su familia y a su empresa.

Sin embargo, 5 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 23.5% se encuentran en riesgo alto y 6 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 45.9% se encuentran en riesgo muy alto, por ello es importante resaltar se ven afectados en la Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, reflejando que las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo. (Ministerio de la protección social. et al. 2010).

Gráfica 42. Dimensión: Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda – Extralaboral



Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 42, que 8 de los 26 trabajadores evaluados, se encuentran en un riesgo despreciable, 6 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen a un 13.7% se encuentran en un riesgo bajo y 3 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 12.4% se encuentran en riesgo medio, lo que evidencia que el trabajador no tiene dificultad para desplazarse de su vivienda a su lugar de trabajo ni tampoco le implica un gasto innecesario de tiempo.

Sin embargo, 9 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 73.9% se encuentran en riesgo alto, encontrando dificultades en el desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda, dado que el transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo y la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada. (Ministerio de la protección social. et al. 2010).

Gráfica 43. Dimensión: Tiempo fuera del trabajo – Extralaboral

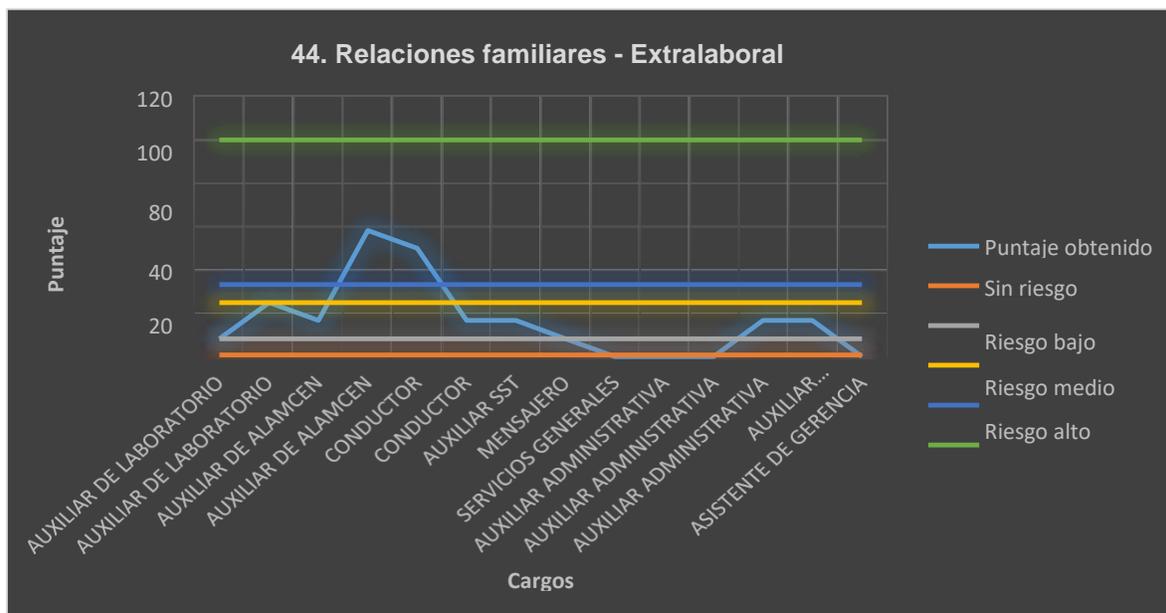


Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 43, que 4 de los 14 trabajadores evaluados, se encuentran en un riesgo despreciable y que equivalen a un 1.9% de la población analizada respecto de la ocupación de su tiempo fuera del trabajo - Extralaboral, 5 de los 14 trabajadores evaluados que equivalen a un 24.5% se encuentran en un riesgo bajo y 1 de los 14 trabajadores evaluados que equivalen al 11.3% se encuentran en riesgo medio, lo que quiere decir igual que en los resultados obtenidos con los trabajadores con responsabilidades, el trabajador realiza actividades relajantes, recreativas y diferentes a las laborales que le generan bienestar y le permiten descansar y desligarse de las responsabilidades laborales compartiendo con su círculo familiar y/o social.

Sin embargo, 2 de los 14 trabajadores evaluados que equivalen al 28.3% se encuentran en riesgo alto y 2 de los 14 trabajadores evaluados que equivalen al 34% se encuentran en riesgo muy alto, señalando que tiende a afectar a estos trabajadores de manera negativa en el desempeño de sus funciones y puede afectar igualmente en las relaciones con sus compañeros de trabajo, lo que exige a los trabajadores un esfuerzo importante para mantener el control, habilidades y motivación para desempeñar sus funciones. 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. (Ministerio de la protección social. et al.2010).

Gráfica 44. Dimensión: Relaciones familiares -Extralaboral

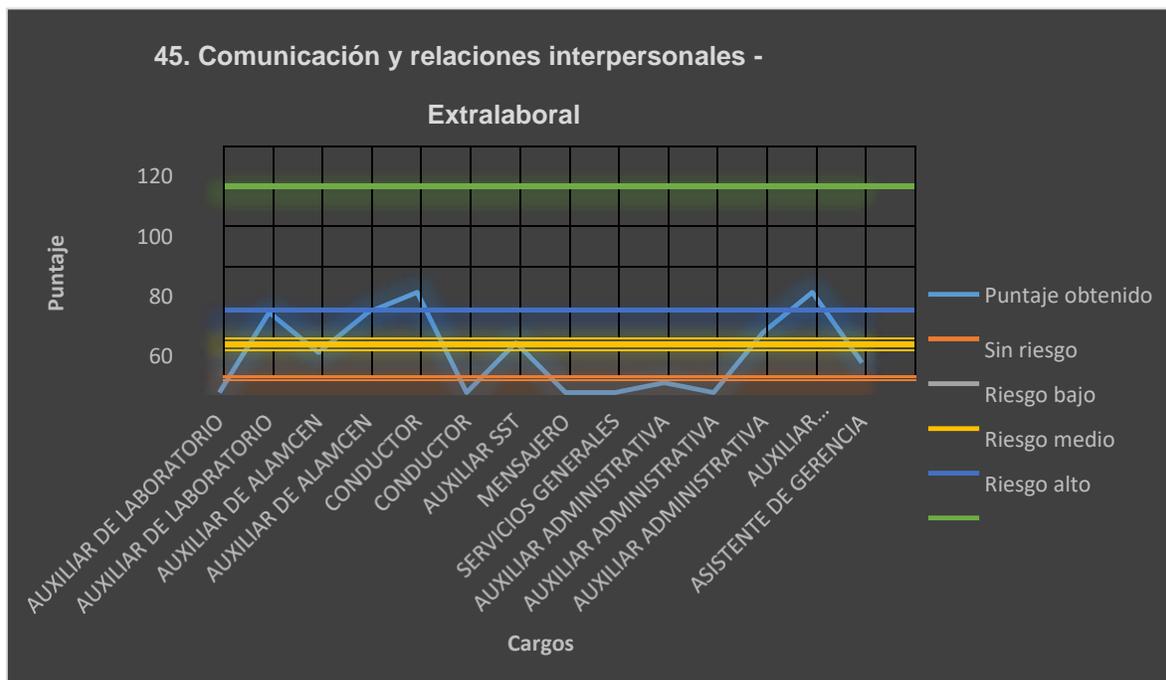


Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 44, que 6 de los 14 trabajadores evaluados se encuentran en un riesgo despreciable y que equivalen a 7.1% de la población analizada en su comportamiento en las relaciones familiares – Extralaboral y 6 de los 14 trabajadores evaluados que equivalen a un 46.5% se encuentran en un riesgo bajo, evidenciando que el trabajador en su esfera familiar se relaciona adecuadamente y dentro de sus interacciones usa una comunicación asertiva que le permite resolver los conflictos satisfactoriamente.

Sin embargo, 1 de los 14 trabajadores evaluados que equivalen al 21.4% se encuentran en riesgo alto y 1 de los 14 trabajadores evaluados que equivalen al 25% se encuentran en riesgo muy alto, donde se señala de igual manera que con los resultados obtenidos con los trabajadores jefes profesionales y analistas, que está afectando sus relaciones adecuada e interacciones con sus familiares dado que esto puede llevar a una desmotivación y desempeño en sus funciones laborales. Puede que La relación con familiares es conflictiva y la ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre. (Ministerio de la protección social. et al.2010).

Gráfica 45. Dimensión: Comunicación y relaciones interpersonales – Extralaboral



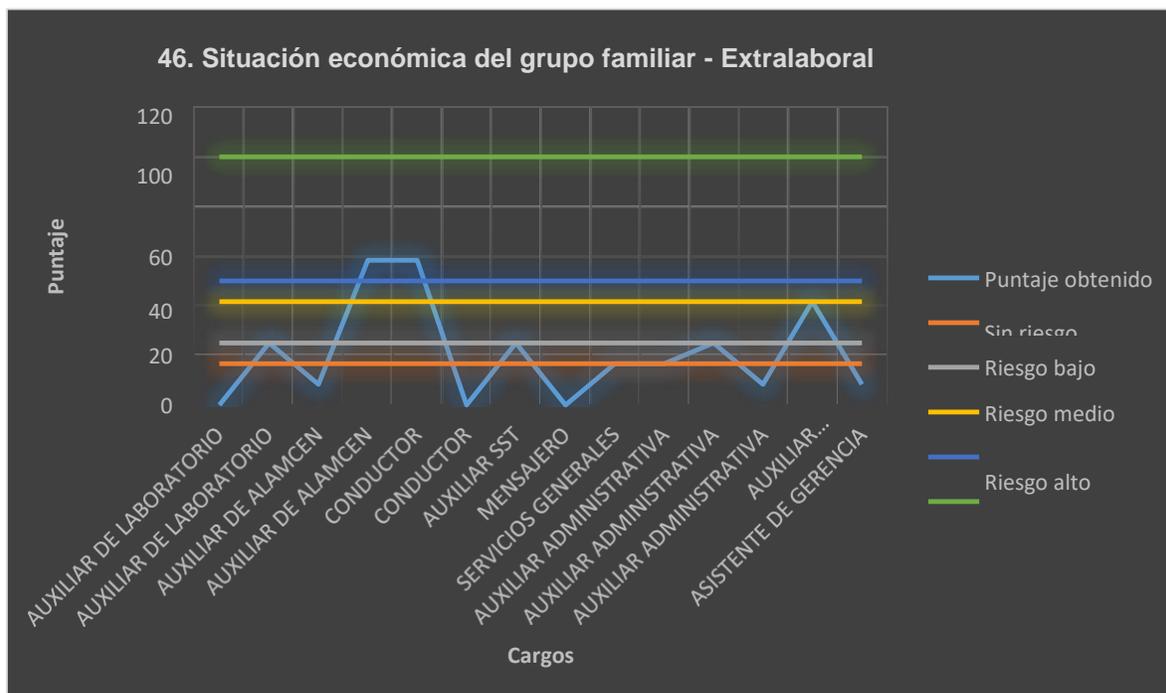
Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 45, de que 6 de los 14 trabajadores evaluados, se encuentran en un riesgo despreciable y que equivalen a un 1.8.% de la población analizada respecto de su comunicación y relaciones interpersonales en el área Extralaboral, 1 de los 14 trabajadores evaluados que equivale a un 5.5% se encuentra en un riesgo bajo y 2 de los 14 trabajadores evaluados que equivalen al 16.4% se

encuentran en riesgo medio, lo que indica, igual que con los resultados obtenidos de los trabajadores con responsabilidades, que cuando el individuo sabe relacionarse y comunicarse con su círculo social o conocidos permitiéndose interactuar y conocer otros puntos de vista, su desempeño es satisfactorio.

Sin embargo, 4 de los 14 trabajadores evaluados que equivalen al 10.9% se encuentran en riesgo alto y 4 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 65.5% se encuentran en riesgo muy alto, registrando así, que la comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. La relación con amigos o allegados es conflictiva y la ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o a llegados es inexistente o pobre. (Ministerio de la protección social. et al.2010).

Gráfica 46. Dimensión: Situación económica del grupo familiar – Extralaboral



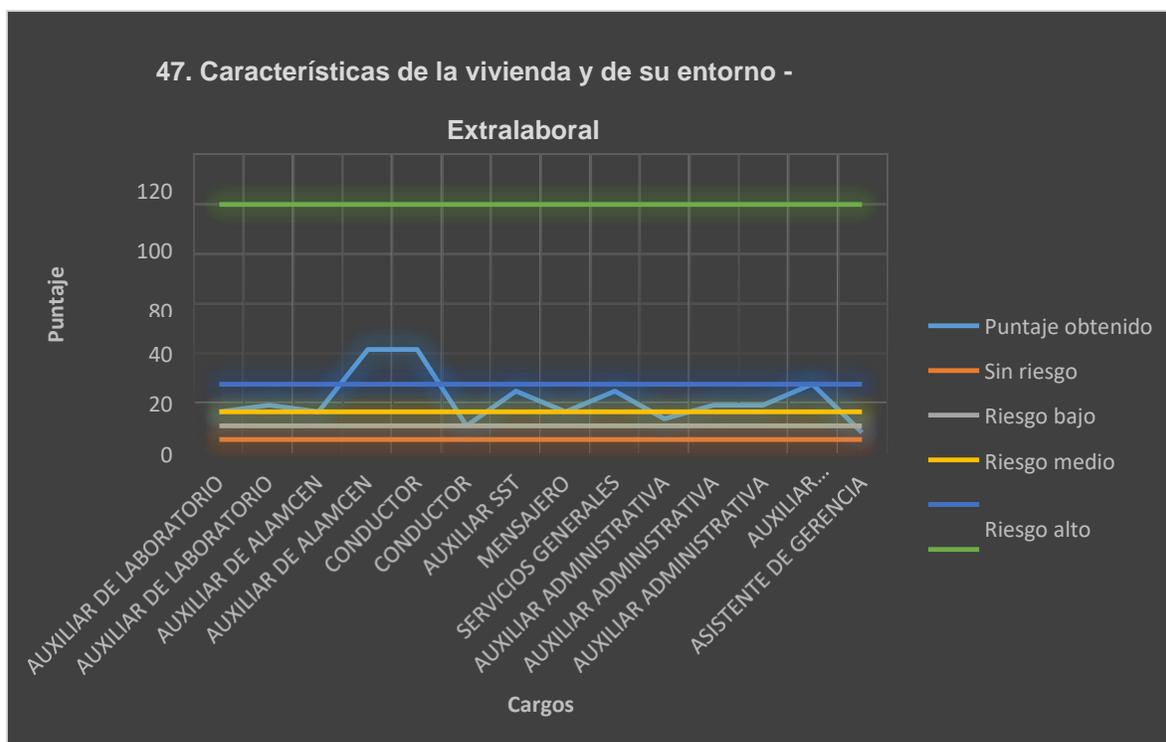
Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 46, que 8 de los 14 trabajadores evaluados, se encuentran en un riesgo despreciable y que equivale a 20% de la población analizada, 3 de los 14 trabajadores evaluados que equivalen a un 25.7% se encuentran en un riesgo

bajo y 1 de los 14 trabajadores evaluados que equivalen al 14.3% se encuentran en riesgo medio, lo que evidencia como en los resultados obtenidos con trabajadores con responsabilidades a cargo, que cuando la administración es adecuada de los recursos materiales, esto le permite al trabajador atender sus necesidades básicas y necesarias junto a su círculo familiar.

Sin embargo, 2 de los 14 trabajadores evaluados que equivalen al 40% se encuentran en riesgo muy alto, donde se refleja que los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. Existen deudas económicas difíciles de solventar. (Ministerio de la protección social. et al.2010).

Gráfica 47. Dimensión: Características de la vivienda y de su entorno - Extralaboral



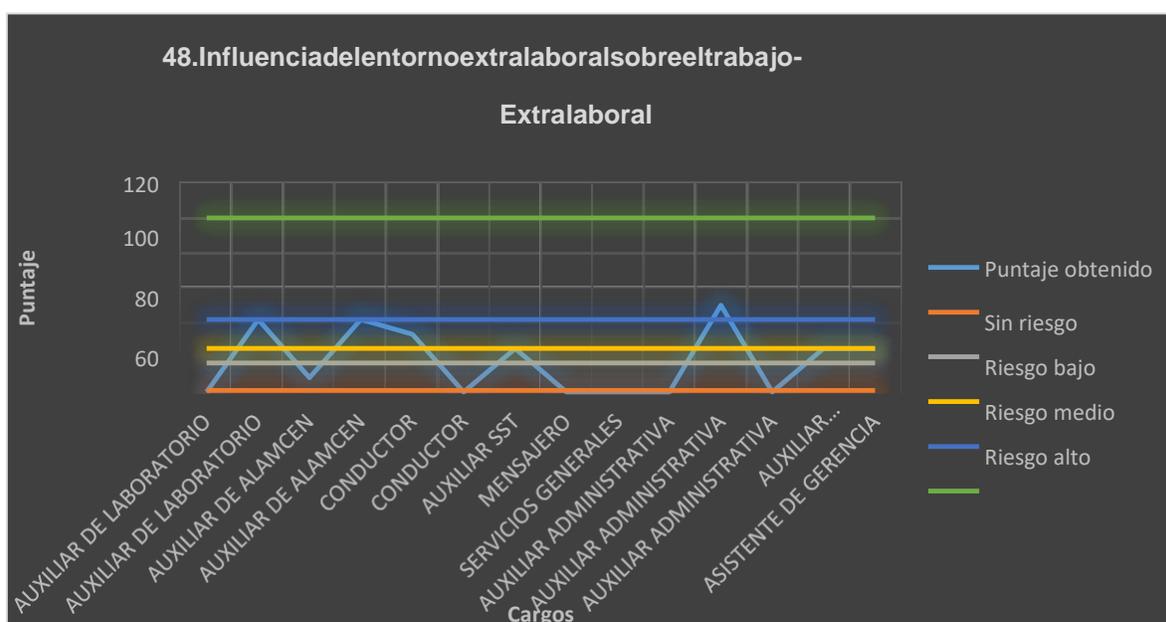
Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 47, que 2 de los 14 trabajadores evaluados que equivalen a un 6.4% se encuentran en un riesgo bajo y 4 de los 14 trabajadores evaluados que equivalen al 21.1% se encuentran en riesgo medio, colocando en

manifiesto, igual que con los trabajadores entre jefes profesionales y analistas, que cuando el trabajador cuenta con un espacio – vivienda con infraestructura óptima y en buenas condiciones que le permita resguardarse con su familia generándole bienestar y seguridad junto con el entorno y ubicación de la misma consintiéndole acceder a transporte, puestos de salud y tiendas de víveres, su desempeño no se ve afectado.

Sin embargo, 6 de los 14 trabajadores evaluados que equivalen al 44.9% se encuentran en riesgo alto y 2 de los 14 trabajadores evaluados que equivalen al 27.5% se encuentran en riesgo muy alto, resaltando así, que las condiciones de vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar y la ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud. (Ministerio de la protección social. et al. 2010)

Gráfica 48. Dimensión: Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo – Extralaboral



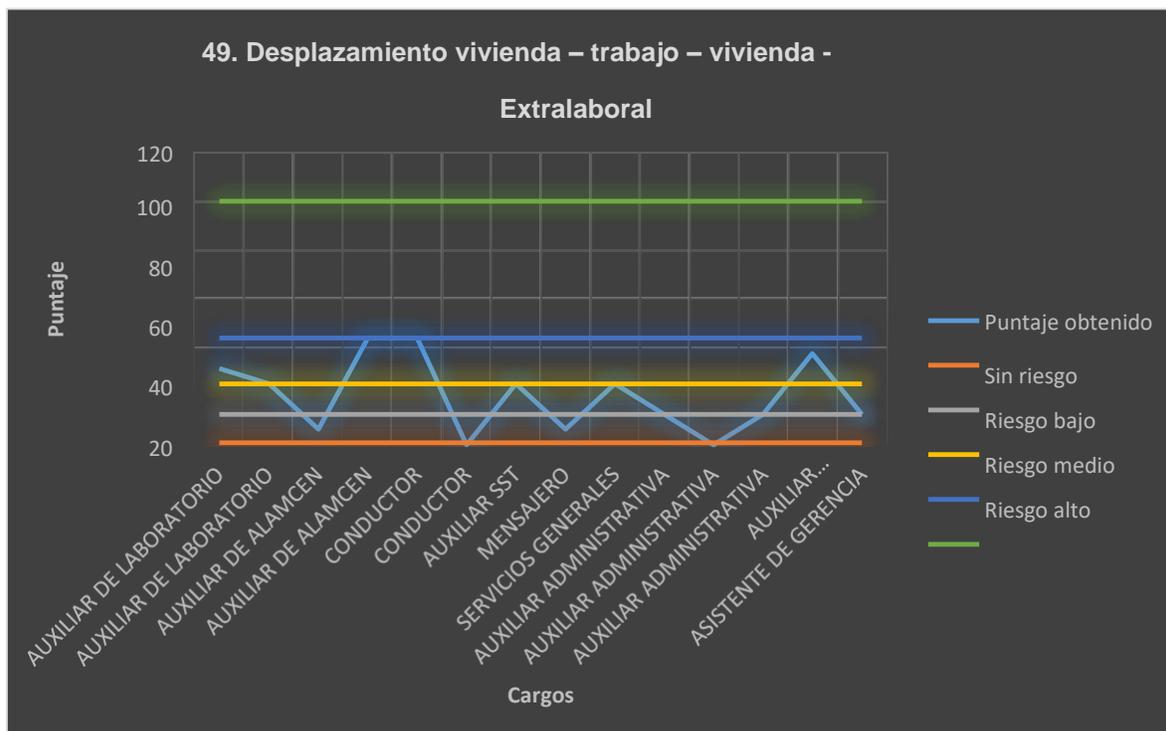
Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 48, de los catorce (14) trabajadores, seis (6) de los 14 trabajadores evaluados, se encuentran en un riesgo despreciable, equivale a 0.0% de la población analizadas en sus modo de Desplazamiento vivienda Extralaboral sobre el

trabajo Extralaboral, uno 1 de los 14 trabajadores evaluados equivalen a un 3.3% se encuentran en un riesgo bajo, tres 3 de los 14 trabajadores evaluados que equivalen al 30% se encuentran en riesgo medio, tres(3) de los 14 trabajadores evaluados que equivalen al 46.7% se encuentran en riesgo alto y uno (1) de los 14 trabajadores evaluados que equivalen al 20% se encuentran en riesgo muy alto.

Es importante resaltar que el 46.7% de los trabajadores con riesgo alto están encontrando dificultades en el desplazamiento vivienda, dado que el transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo y la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada. (Ministerio de la protección social. Et al. 2010).

Gráfica 49. Dimensión: Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda - Extralaboral



Fuente: Elaboración propia

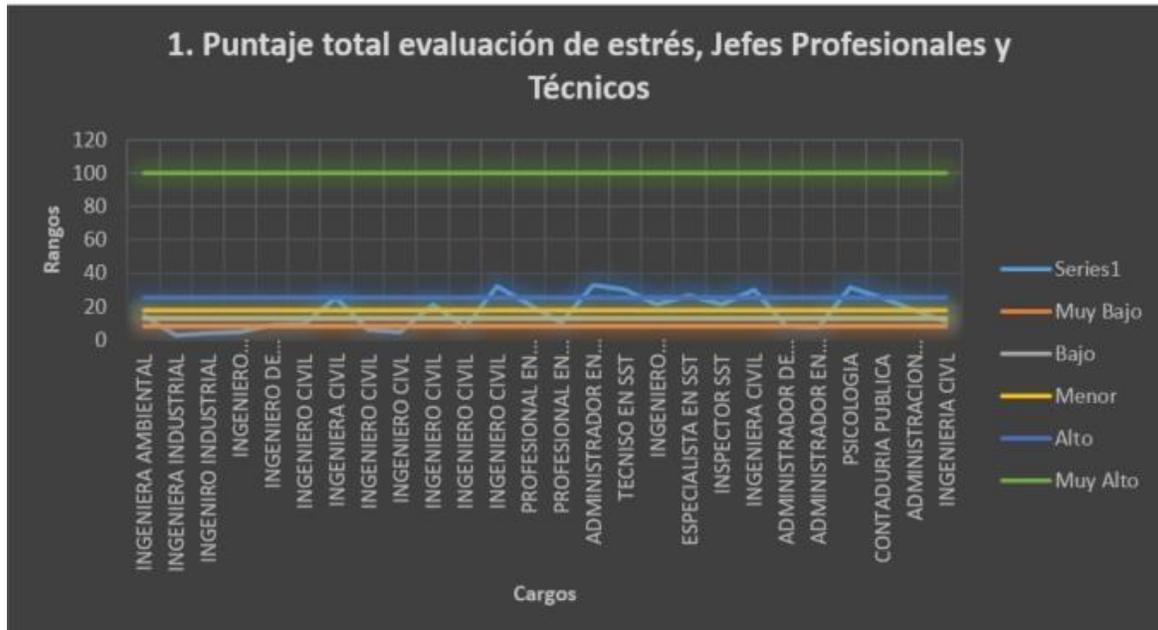
Se puede evidenciar en la gráfica 49, de los catorce (14) trabajadores, dos (2) de los 14 trabajadores evaluados, se encuentran en un riesgo despreciable, equivale a 2.0% de la población analizadas en sus modo de Desplazamiento vivienda Extralaboral sobre el trabajo Extralaboral, cinco 5 de los 14 trabajadores evaluados equivalen a un 17.8% se encuentran en un riesgo bajo, tres 3 de los 14 trabajadores evaluados que equivalen al 26.6% se encuentran en riesgo medio, cuatro 4 de los 14 trabajadores evaluados que equivalen al 55.6% se encuentran en riesgo alto, así mismo se puede evidenciar que en el desplazamiento no se cuenta con un riesgo muy alto.

Es importante resaltar que el 55.6% de los trabajadores con riesgo alto están encontrando dificultades en el desplazamiento vivienda, dado que El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo y la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada. (Ministerio de la protección social. et al. 2010).

Gráficas Base de datos Cuestionario para la evaluación del Estrés – Tercera Versión

B

Gráfica 50. Puntaje total evaluación de estrés, Jefes Profesionales y Técnicos



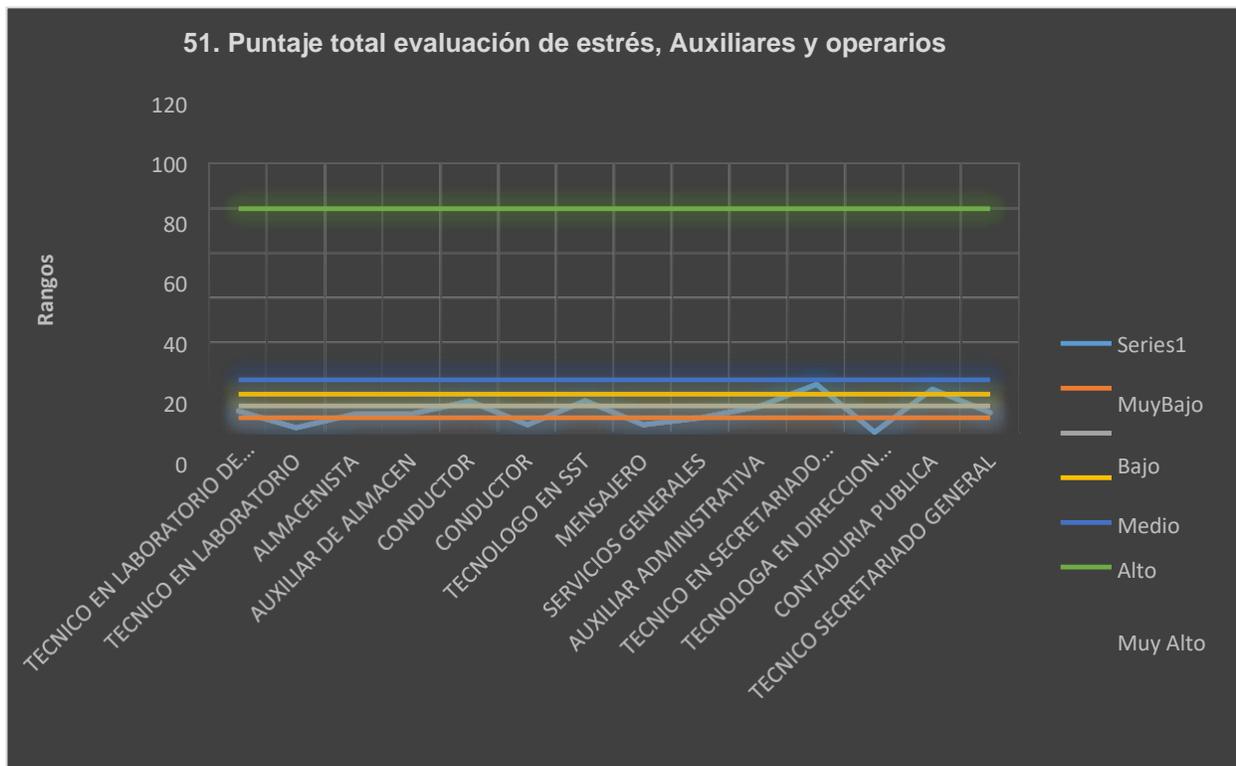
Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 50, que de los 26 trabajadores evaluados, 5 de ellos que equivale al 5.1% de la población analizada entre jefes profesionales y técnicos se sitúan en un rango donde no hay riesgo o el riesgo es despreciable, 7 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen a un 14.4% se encuentran en un riesgo bajo y 1 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 3.2% se encuentran en riesgo medio, por lo tanto, la productividad y desempeño de los trabajadores no se está viendo afectada por alteraciones fisiológicas, emocionales o conductuales intra laboralmente y relacionando los factores extra laborales, se puede evidenciar que la población anteriormente evaluada, no percibe como nocivo o amenaza factores como el económico, familiar, social, etc., y que puedan afectar sus capacidades y destrezas en su ambiente laboral.

Sin embargo, 5 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 23.5% se encuentran en riesgo alto y 8 de los 26 trabajadores evaluados que equivalen al 53.7% se encuentran en riesgo alto, lo que evidencia que esta población manifiesta a través de

reacciones físicas y/o psicológicas exceso de tensión que deriva en una posible patología fisiológica o mental que afecta directamente el desempeño en el ámbito laboral y con ello su calidad de vida tanto personal como profesional.

Gráfica 51. Puntaje total evaluación de estrés, Auxiliares y operarios



Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar en la gráfica 51, que 5 de los 14 trabajadores evaluados entre auxiliares y operarios, se encuentran en un riesgo despreciable o que no existe tal riesgo y equivale a un 11.7% de la población analizada, 5 de los 14 trabajadores evaluados y que equivalen a un 35.4% se encuentran en un riesgo bajo y 2 de los 14 trabajadores evaluados, que equivalen al 21.6% se encuentran en riesgo medio, por lo que se puede señalar que el desempeño laboral de esta población se ve afectado por reacciones, fisiológicas, conductuales, emocionales o psicológicas que afecten su salud y con ello su productividad en su empresa, es preciso resaltar, que tiende a existir un equilibrio entre

las condiciones laborales y personales que repercute en la buena calidad de vida laboral de los trabajadores.

Sin embargo, 5 de los 14 trabajadores evaluados que equivalen al 31.3% se encuentran en riesgo alto, lo que evidencia que esta población, manifiesta síntomas que afectan su estado normal de salud física y mental derivados del estrés por sobre carga laboral afectando de esta manera el buen desempeño de sus capacidades, habilidades y destrezas en su cargo dentro de la empresa.

Discusión y conclusiones

Discusión. De acuerdo al análisis anterior y teniendo en cuenta las condiciones bajo las cuales desempeñan las diferentes labores los trabajadores del área administrativa con cargos de jefatura, profesionales o técnicos, con cargos auxiliares u operarios, se evidencia que los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos tienden a incidir en el desempeño de los mismos manifestando si hay o no, sobre carga laboral que afecte de manera negativa la salud de los trabajadores.

Es importante tener presente que pueden variar los resultados dentro de la misma organización, es decir, se observa que los resultados obtenidos pueden ser positivos y negativos según las funciones de cada trabajador, organización, la jornada laboral y el contenido de la tarea.

Por tanto, los factores de riesgos psicosocial pueden influir de manera positiva en el personal de la empresa cuando no existe riesgo como tal, el riesgo es despreciable, bajo o en algunos términos cuando aparece un riesgo medio, manifestándose de forma intangible en la satisfacción personal y profesional respecto del crecimiento de cada trabajador, también, es importante la recompensa que la empresa ofrece frente al resultado o rendimiento del personal.

Y aunque es importante tener presente lo anterior; en esta investigación se ha dado prevalencia a identificar aquellas dimensiones en las que los trabajadores se ven afectados negativamente, siendo, este el motivo por el cual se analizaron los resultados obtenidos de los cuales se puede evidenciar los factores psicosociales que afectan de manera negativa el desempeño de los trabajadores administrativos, perjudicando no solo su productividad en la empresa, sino también su calidad de vida familiar.

En la actualidad los factores de riesgo psicosociales constituyen a nivel mundial la principal causa de daño en la salud y el bienestar del trabajador, y en la disminución de la productividad, clasificándose como enfermedad ocupacional. Los factores de riesgo psicosociales se presentan como condiciones laborales negativas de diversa índole que afectan a las personas en su comportamiento, y conducta, generando baja motivación, frustración, trastornos fisiológicos, cognoscitivos, enfermedades psicosomáticas y orgánicas, accidentes de trabajo, daño a terceros, absentismo por enfermedad común, lo cual altera notablemente el clima laboral, la productividad, la prestación del servicio, la calidad de vida de los trabajadores, generando altos costos en las empresas que son imposibles de recuperar (González, L. García, C. 2013).

De acuerdo, al marco de referencia, según la Organización Internacional del Trabajo señala lo siguiente: “Los trabajadores de la construcción suelen contratarse para cada proyecto y pueden pasar solamente unas pocas semanas o meses en un proyecto determinado. De ello se derivan ciertas consecuencias tanto para los trabajadores como para los proyectos” (Torres, E. Martínez, W. (2017).

Por lo anterior, dentro del ambiente laboral, las condiciones de trabajo deben ofrecer garantías que salvaguarden la seguridad y salud de los trabajadores, optando por la presentación, socialización y desarrollo de actividades que fortalezcan el clima laboral, las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, la organización de funciones y formen al talento humano con capacitaciones periódicas en auto cuidado, en herramientas para manejo de estrés, en ergonomía, frente a los riesgos a los que están expuestos y principalmente en los factores de riesgo psicosocial que suelen pasar desapercibidos ya que su consecuencia es evidente a largo plazo, es decir según el tiempo de exposición al riesgo puede afectar la salud del trabajador generando una enfermedad laboral y no de forma inmediata como suele pasar con los riesgos que generan accidentes laborales inmediatos.

En el marco de referencia encontramos, que los riesgos de sufrir efectos negativos en la salud por sobre carga laboral se enfocan en los riesgos psicosociales. “Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo” (GESPREOBRA. 2019).

Por ello, si, los factores de riesgos psicosocial también pueden ser susceptibles a causar efectos negativos o daño en la salud de los trabajadores convirtiéndose de esta manera en un peligro latente y silencioso, es preciso señalar que si no se toman los controles pertinentes para poder minimizar el riesgo, las consecuencias de enfermedad laboral y con ello absentismo se ubican en un nivel potencialmente alto, afectando en costos a la organización por deficiencias en la gestión de seguridad y bienestar del trabajador.

Es pertinente apoyar la afirmación hecha en el marco de referencia, donde los efectos de la carga laboral que pueden influir negativamente en el desempeño de los trabajadores agravando una enfermedad laboral causada por riesgos psicosociales pueden llegar a ser principalmente el estrés laboral, síndrome de Burnout, ansiedad, bajo rendimiento y cefaleas.

Según indica el marco de referencia, las causas del estrés que priman en la presencia del estrés son: “la subcontratación a varios niveles, la presión del tiempo, los contratos temporales, la rotación de trabajo constante y un trabajo inestable son típicas causas de estrés. Las obras de construcción se caracterizan por la presencia simultánea de muchos tipos diferentes de sustancias peligrosas y riesgos físicos continuos y cambios en el entorno de trabajo, lo que implica continuos cambios en los tipos relevantes de riesgo y el equilibrio y la interacción, desembocando en estrés” (García, S. 2014).

Por lo anterior, se puede evidenciar en los resultados obtenidos que el 77.2% de la población evaluada entre jefes profesionales y técnicos, y el 31.3% de los trabajadores evaluados entre auxiliares y operarios, manifiesta síntomas que afectan su estado normal de salud física y mental derivados del estrés por sobre carga laboral afectando de esta manera el buen desempeño de sus capacidades, habilidades y destrezas en su cargo dentro de la empresa.

Apoyando lo relacionado en el marco de referencia, donde se expone que las consecuencias del síndrome de Burnout, en la salud de este padecimiento pueden ser muy graves: deterioro en las relaciones interpersonales, desgaste o pérdida de la empatía, y síntomas emocionales (depresión) y físicos (insomnio crónico, graves daños cerebrales o cardiovasculares), se correlacionan con el hallazgo en los resultados obtenidos donde la población evaluada según los resultados analizados en varias dimensiones relacionadas como: retroalimentación del desempeño (55.6% entre jefaturas y analistas, 57% entre auxiliares y operarios), demandas emocionales (42.5% entre jefaturas y analistas), relaciones sociales en el trabajo (77% entre jefaturas y analistas, 41.9% entre auxiliares y operarios) y relaciones con colaboradores (80.4% entre jefaturas y analistas), a lo que se atribuye un rango de riesgo alto a muy alto, afectando la interrelación adecuada con su equipo de trabajo y compañeros más cercanos, según el Ministerio de la protección social. 2010, puede llegar a darse un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones, también es preciso resaltar lo que se señaló en los resultados obtenidos; 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.

Por lo anterior, se puede evidenciar un ejemplo claro, cuando los aspectos extra laborales que giran en torno a las esferas familiar, social y económica interfieren en el

área laboral del trabajador o viceversa afectando el desempeño laboral del mismo excediendo los parámetros normales del trabajador, generando un malestar fisiológico y mental en la persona, percibiendo del trabajador un desgaste emocional, mental y físico, ganas de no hacer nada, de que su trabajo no vale nada o es subvalorado, etc., alertando de manera urgente a la empresa para toma de decisiones rápidas y oportunas que permitan trabajar sobre los factores de riesgo que ocasionan estos efectos negativos en su capital humano y generar las e4strategias adecuadas para la disminución del riesgo como tal, en pro de prevenir mayores complicaciones como enfermedades, accidentes laborales y absentismo que perjudican notablemente a la empresa y al trabajador.

Lo anterior se puede argumentar, con los resultados obtenidos donde la dimensión “Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral” evidencia que el 72.5% de la población evaluada entre jefaturas y analistas y el 33.3% de los trabajadores evaluados entre auxiliares y operarios, se encuentran en un rango de riesgo alto a muy alto, donde según los trabajadores, las malas condiciones laborales (largas jornadas de trabajo, falta de motivación, sobre carga en la tarea, etc.) afectan no solo su desempeño en la empresa si no también su calidad de vida familiar y social.

Conclusiones. De acuerdo a toda la información anteriormente expuesta, se concluye finalmente que el objetivo general se cumplió determinando así, que la carga laboral, se puede identificar a través de efectos positivos o negativos manifestados en el desempeño de los trabajadores; efectos positivos cuando la misma carga laboral no excede la disposición, el tiempo y las habilidades físicas y mentales de los trabajadores y se permite al personal, la oportunidad de sentir pertenecía por un equipo de trabajo, sentir estabilidad de poder desarrollar sus habilidades y compartir su conocimiento creciendo de esta manera en la esfera profesional, ampliando sus competencias y evidenciarlas en el campo social, laboral y familiar. Efectos negativos, cuando la carga se convierte en una sobrecarga laboral y al presentarse situaciones que discrepan con un concepto de bienestar de los trabajadores, el primer aspecto que se ve afectado es el desempeño laboral, resultando de ello, dificultades en la comunicación, las relaciones interpersonales, el trato respetuoso, la ejecución eficiente de las funciones, entre otras.

Se concluye que un 22.7% de la población evaluada entre jefaturas y técnicos y el 68.7% de los trabajadores evaluados entre auxiliares y operarios, no manifiestan sufrir de estrés laboral, lo que señala que no existen alteraciones en su salud y con ello afectación en el desempeño de sus funciones, por tanto es preciso resaltar que las estrategias de prevención para evitar la sobre carga laboral pueden incrementar el número de esta población evaluada disminuyendo el riesgo de que el personal sufra enfermedades laborales y que la empresa pierda en costos por absentismo laboral.

Es de gran importancia aclarar que cuando se presenta el riesgo medio, no se evade el trabajo que se debe realizar para prevenir que se convierta en un riesgo potencial, perjudicando de esta manera el desempeño de los trabajadores.

Además, se puede concluir que en dimensiones como: carga mental, el 60% de la población evaluada entre jefes profesionales y analistas se encuentran en un rango de riesgo alto a muy alto, más que en los trabajadores evaluados entre auxiliares y operarios

donde solo un 29.4% se encuentra en riesgo alto, y aunque no se desconoce su importancia, la población que se encuentra en mayor riesgo, debe ser intervenida inmediatamente, a fin de que el nivel de riesgo baje ya que la información excesiva del trabajo a desempeñar y la presión ejercida sobre pasando los límites de la tolerancia, afectan el óptimo desarrollo de las habilidades y destrezas propias de cada trabajador; por ello se deben establecer estrategias que permitan que la calidad de vida del mismo mejore evitando futuras enfermedades fisiológicas o mentales que también afecten sus esferas familiar y social.

El desempeño laboral, hace referencia al proceso que determina la productividad que el capital humano evidencia como resultado de la puesta en práctica de conocimientos, habilidades y competencias, por lo que el trabajador debe ser considerado como un ser integral y no solo como una máquina de productividad.

Por lo anterior se puede concluir que de acuerdo a los resultados obtenidos, la población más afectada por la falta de recompensa, reconocimiento y motivación laboral es la de jefes profesionales y analistas con un 79.5% en un rango de riesgo de alto a muy alto, sin descuidar a la población de trabajadores evaluados entre auxiliares y operarios que reportan un 33.4% en riesgo alto y que se evidencia en su desempeño donde el trabajador muestra insatisfacción por la tarea encomendada y desarrollada, ya que no se otorga por parte de la compañía, ninguna retribución ya sea económica, bonificación u oportunidades de crecimiento que motiven de manera tangible o intangible el trabajo de su talento humano.

Finalmente, es importante reconocer que los aspectos o situaciones que surjan en su contexto familiar o social, influyen en el ámbito laboral ya sea de manera positiva o negativa aportando al bienestar del trabajador o afectando así su salud y con ello la ejecución de la tarea, por ello, se recomienda invertir en la implementación de un plan

de acción y estrategias que le permita a la empresa minimizar los factores de riesgo psicosocial mejorando la calidad de vida de su capital humano y evitando sobre costos a futuro.

Recomendaciones

Se recomienda iniciar el proceso de implementación de un plan de acción por etapas que le permita tanto a la empresa como al personal, adaptarse a los cambios y a los programas de promoción y prevención de enfermedades laborales a causa de los riesgos psicosociales, agilizando el desarrollo de actividades necesarias para controlar dichos factores que pueden llegar a afectar el desempeño del trabajador.

Plan de acción. El objetivo es prevenir enfermedades laborales a causa de riesgo psicosocial y disminuir el índice de alto nivel del mismo para mejorar el desempeño de los trabajadores administrativos de la empresa Rosales Soluciones Constructivas S.A.S. El alcance del plan de acción es intervenir frente a los factores de riesgo psicosocial que generan sobre carga laboral por su alto nivel de riesgo en pro de disminuir sus efectos negativos y mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores para prevenir futuras enfermedades laborales y que el promedio de riesgo medio aumente convirtiéndose en un factor potencial de riesgo psicosocial, antes bien, se ejecuten las estrategias planteadas de promoción y prevención que generen efectos positivos en el desempeño de los trabajadores teniendo como prioridad la salud y bienestar de los mismo.

Las estrategias propuestas pueden ser:

Buenas prácticas. Son acciones o actividades encaminadas a disminuir el estrés laboral (estrés), a prevenir el agotamiento emocional (síndrome de Burnout), a canalizar

cualquier energía que provoque comportamientos bruscos en el trabajador y a motivar al mismo individuo (fatiga) dando las herramientas para que de valor a su trabajo y logre organizarlo para encontrar el tiempo necesario que demande sus actividades personales.

Tabla 3. Buenas prácticas

Trabajador
<ul style="list-style-type: none"> • Planeador diario de actividades: urgentes e importantes • Establecimiento de horarios para organizar el tiempo que demanden las actividades a desarrollar (laboral y personalmente). • Terapia relajante (aprender técnicas de relajación para aplicar en diferentes contextos). • Generar hábitos saludables de alimentación y ejercicio. • Participación activa de los programas de formación que la empresa ofrece para prevenir cualquier tipo de riesgo, en especial el psicosocial intra y extralaboral.
Rosales Soluciones Constructivas
<ul style="list-style-type: none"> • Establecer, socializar y ejecutar programa de pausas activas: físicas, mentales, visuales y auditivas. • Diseñar un programa de reconocimiento al trabajador donde se motive el esfuerzo, la puntualidad y la labor, semanal o mensual de manera intangible y tangible. • Establecer y socializar un cronograma de actividades en la que se involucre a los trabajadores para su ejecución como celebración de fechas importantes, actividades de integración, capacitaciones de manejo de estrés, inteligencia emocional, competencias laborales, relaciones interpersonales, etc. • Evaluación de desempeño.

Fuente. Elaboración propia

Formación permanente. Capacitar al personal en pro de generar conciencia de auto cuidado físico, emocional y mental, también de propiciar la participación activa de los trabajadores en cada actividad de prevención con el conocimiento del alcance de cada una de ellas en su desempeño y bienestar personal. Dentro de la elaboración del plan de capacitación anual incluir temas como:

- ✓ Técnicas saludables para manejar el estrés.
- ✓ Relaciones interpersonales.
- ✓ Comunicación asertiva.
- ✓ Técnicas para manejar la ansiedad.
- ✓ Estrategias de afrontamiento (problemas personales y laborales).
- ✓ Comportamientos saludables.
- ✓ Riesgo psicosocial.

- ✓ Organización/administración del tiempo.
- ✓ Orden y aseo.
- ✓ Estratégicas de ahorro familiar.
- ✓ Planeación de metas profesionales y personales.
- ✓ Relaciones familiares.
- ✓ Liderazgo.

Estilos de vida saludable. Elaborar un programa que permita al trabajador adoptar hábitos saludables no solo en la alimentación sino también en aspectos como la actividad física, tiempo libre, etc.

- ✓ Que son los hábitos.
- ✓ Hábitos saludables.
- ✓ Importancia de la vida saludable.
- ✓ Sedentarismo.
- ✓ Ejercicio físico.
- ✓ Consumo de sustancias psicoactivas.
- ✓ Consumo de alcohol.
- ✓ Tabaco y la vida laboral.
- ✓ Efectos del tabaco sobre la salud laboral.
- ✓ Cuidado del agua.
- ✓ Tratamiento del agua en el hogar.
- ✓ Higiene personal.
- ✓ Respeto.
- ✓ Compañerismo / apoyo / solidaridad.
- ✓ Etc.

Evaluación de riesgos psicosociales. La empresa debe realizar la evaluación de los riesgos psicosociales de manera regular que le permita identificar el aumento o

disminución de los mismos y la eficacia de la implementación y ejecución del plan de acción o las estrategias planteadas.

Referencias

Organización Mundial de la Salud (2016) Cefaleas (s.l) recuperado de

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/headache-disorders>

Fundación para la prevención de riesgos laborales (s.f) carga de trabajo (España)

recuperado de <https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/portal-preventivo/riesgos->

[laborales/riesgos-relacionados-con-la-hergonomia/carga-de-trabajo/](https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-hergonomia/carga-de-trabajo/)

Ministerio de la Protección Social (2010) Batería de Instrumentos para la

evaluación de factores de riesgo psicosocial. Edición 1 (Págs. 20, 28, 29,

30, 32, 33) Bogotá.: Pontificia Universidad Javeriana.

Ministerio de la Protección Social (2010) Batería de Instrumentos para

la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Colombia)

<https://portal.posipedia.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento->

[evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf](https://portal.posipedia.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf)

Pozo, C. (2018) Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda. Universidad Andina Simón Bolívar-Sede Ecuador (Quito) recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>

González, L. García, C. (2013) Riesgos psicosociales y sus efectos en el personal del sector salud en Colombia. Un estudio comparativo. Universidad Sergio Arboleda Especialización en Gerencia en Servicios de Salud (Colombia) recuperado de <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/890/Riesgos%20psicosociales%20y%20sus%20efectos%20en%20el%20personal%20del%20sector%20salud.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Ministerio de la protección social, et al. (2010) Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Bogotá, Colombia) pp.22.

Ministerio de la protección social, et al. (2010) Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Bogotá, Colombia) pp.23.

Ministerio de la protección social, et al. (2010) Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Bogotá, Colombia) pp.24.

Ministerio de la protección social, et al. (2010) Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Bogotá, Colombia) pp.25.

Ministerio de la protección social, et al. (2010) Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Bogotá, Colombia) pp.26.

Ministerio de la protección social, et al. (2010) Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Bogotá, Colombia) pp.27.

Anexos

Anexo 1. Consentimiento informado.

<p style="text-align: center;">CONSENTIMIENTO INFORMADO</p> <p>Yo _____, identificado con C.C. No. _____ de _____ autorizo que la información que suministro para el diagnóstico de factores de riesgo psicosocial (Factores Intralaborales, Factores <u>Extralaborales</u>, Cuestionario de Estrés ocupacional, Fichas de Datos Generales) puede ser utilizados como insumo para el análisis de datos de la investigación "Análisis de los efectos de la carga laboral sobre el desempeño de los trabajadores administrativos del sector construcción de la empresa Rosales Soluciones Constructivas S.A.S." que desarrollan las estudiantes de la Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA.</p> <p>Firma: _____ Cargo: _____ Fecha: _____</p> <p>Nota: Téngase en cuenta que la información suministrada por su parte debe ser clara y completa y será reservada, bajo principio de confidencialidad según lo establece la ley 1090 de 2006.</p>

Anexo 2. Instrumento de la investigación

Ficha de datos generales.

 Ministerio de la Protección Social República de Colombia Unidad y Esperanza	 Pontificia Universidad JAVERIANA Bogotá														
Fecha de aplicación: <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse; width: 150px; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 30px; text-align: center;">dd</td> <td style="width: 30px; text-align: center;">mm</td> <td style="width: 90px; text-align: center;">aaaa</td> </tr> </table>		dd	mm	aaaa											
dd	mm	aaaa													
Número de identificación del respondiente (ID): <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse; width: 150px; height: 25px; vertical-align: middle;"> <tr> <td style="width: 150px; height: 25px;"></td> </tr> </table>															
<h3>FICHA DE DATOS GENERALES</h3>															
<p>Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.</p> <p>Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escribala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.</p>															
<p>1. Nombre completo:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 5px;"> <tr> <td style="width: 100%; height: 20px;"></td> </tr> </table>															
<p>2. Sexo:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 5px;"> <tr> <td style="width: 80%; padding: 2px;">Masculino</td> <td style="width: 20%; text-align: center; height: 15px;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Femenino</td> <td style="text-align: center; height: 15px;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>		Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>										
Masculino	<input type="checkbox"/>														
Femenino	<input type="checkbox"/>														
<p>3. Año de nacimiento:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 5px;"> <tr> <td style="width: 100%; height: 20px;"></td> </tr> </table>															
<p>4. Estado civil:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 5px;"> <tr> <td style="width: 80%; padding: 2px;">Soltero (a)</td> <td style="width: 20%; text-align: center; height: 15px;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Casado (a)</td> <td style="text-align: center; height: 15px;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Unión libre</td> <td style="text-align: center; height: 15px;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Separado (a)</td> <td style="text-align: center; height: 15px;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Divorciado (a)</td> <td style="text-align: center; height: 15px;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Viudo (a)</td> <td style="text-align: center; height: 15px;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Sacerdote / Monja</td> <td style="text-align: center; height: 15px;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>		Soltero (a)	<input type="checkbox"/>	Casado (a)	<input type="checkbox"/>	Unión libre	<input type="checkbox"/>	Separado (a)	<input type="checkbox"/>	Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>	Viudo (a)	<input type="checkbox"/>	Sacerdote / Monja	<input type="checkbox"/>
Soltero (a)	<input type="checkbox"/>														
Casado (a)	<input type="checkbox"/>														
Unión libre	<input type="checkbox"/>														
Separado (a)	<input type="checkbox"/>														
Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>														
Viudo (a)	<input type="checkbox"/>														
Sacerdote / Monja	<input type="checkbox"/>														



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



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)



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

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



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Word y Ocho



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

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

Temporal de menos de 1 año	<input type="checkbox"/>
Temporal de 1 año o más	<input type="checkbox"/>
Término indefinido	<input type="checkbox"/>
Cooperado (cooperativa)	<input type="checkbox"/>
Prestación de servicios	<input type="checkbox"/>
No sé	<input type="checkbox"/>

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)	<input type="checkbox"/>
Una parte fija y otra variable	<input type="checkbox"/>
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	<input type="checkbox"/>

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



Ministerio de la Protección Social
República Colombia



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.



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



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
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
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	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	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
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	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
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	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
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Derecho y Justicia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	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
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



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
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	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
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	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
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Trabajo y Salud



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Trabajo y Salud



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	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
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Trabajo Seguro



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

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

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

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

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
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					



Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

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

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

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

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



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B

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.



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Trabajo y Salud



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
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	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

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
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	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
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos					
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
21	Trabajo en horario de noche					
22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
26	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
28	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
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37	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
38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					

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
41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
45	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
46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
48	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
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					
59	Siento que puedo confiar en mi jefe					
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61	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
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	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
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

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
79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
85	Mi trabajo en la empresa es estable					
86	El trabajo que hago me hace sentir bien					
87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
88	Hablo bien de la empresa con otras personas					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



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

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

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

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 GENERALES**.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
89	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
90	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
91	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
92	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
93	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
94	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
95	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
96	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					
97	Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo					



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		 		
	↑ Respuesta definitiva		↑ Respuesta 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.



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	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
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Cuestionario para la evaluación del estrés.

Fecha de aplicación:
dd mm aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS
TERCERA VERSIÓN**



Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social





Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				