

Diagnóstico del Clima Psicolaboral de acuerdo al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Cadefihuila ubicada en la Plata Huila en el año 2020

Mayerly Soto

Clara Brigith Sánchez

Neidi Yoanna Ramírez

Rubén Arbey Hoyos Patiño

Iván Alejandro Cedeño Mutis

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios -ECACEN

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2021

Diagnóstico del Clima Psicolaboral de acuerdo al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Cadefihuila ubicada en la Plata Huila en el año 2020

Mayerly Soto

Clara Brigith Sánchez

Neidi Yoanna Ramírez

Rubén Arbey Hoyos Patiño

Iván Alejandro Cedeño Mutis

Trabajo para optar al título de Administrador de Empresas

Director:

Wilson Rodríguez Escamilla

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios -ECACEN

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2021

Resumen

El clima laboral se ha convertido en una variable primordial en el ámbito del trabajo para identificar el nivel de satisfacción de los colaboradores desde su entorno laboral hasta sus estados emocionales. Este se evalúa por medio de un informe realizado por la intervención de un psicólogo laboral, el cual se puede llevar a cabo de manera individual o grupal, entrega resultados a quien los solicito de manera escrita y confidencial y así poder tomar decisiones y estrategias de acción según la incorporación de personal.

El siguiente proyecto de estudio contiene todos los datos de evaluación psicolaboral de la empresa Cadefihuila, mediante los datos obtenidos por medio del instrumento utilizado de encuesta digital aplicada a los colaboradores de la empresa, de acuerdo con estos resultados se busca diseñar un plan de acción orientado al mejoramiento de las condiciones laborales, por sobre cargas de trabajo originadas por aislamientos preventivos en crisis de pandemia COVID 19, al igual por extra jornadas laborales a causa de un teletrabajo. Por ende, en este proyecto se identifica un riesgo psicolaboral de nivel medio por las falencias que presenta internamente la empresa, lo que implica que deberá llevar a cabo un plan de acción para el mejoramiento de las condiciones de trabajo incluyendo las de su entorno laboral físico como mental, para mejorar sus niveles de satisfacción.

Palabras claves: *Clima psicolaboral, COVID 19, teletrabajo, sobre cargas laborales, Seguridad y salud en el trabajo*

Abstract

The work environment has become a primary variable in the workplace to identify the level of satisfaction of employees from their work environment to their emotional states. This is evaluated through a report made by the intervention of an occupational psychologist, which can be carried out individually or in a group, delivers results to whoever requested them in a written and confidential way and thus be able to make decisions and action strategies according to the incorporation of personnel.

The following study project contains all the psycho-labor evaluation data of the Cadefihuila company, through the data obtained through the digital survey instrument applied to the company's employees, according to these results, it is sought to design an action plan oriented to the improvement of working conditions, over workloads caused by preventive isolations in a COVID 19 pandemic crisis, as well as extra working hours due to teleworking. Therefore, in this project a medium-level psycho-occupational risk is identified due to the shortcomings that the company presents internally, which implies that it must carry out an action plan to improve working conditions, including those of its physical work environment. as well as mental, to improve your satisfaction levels.

Keywords: *Psycho-labor climate, COVID 19, telework, on workloads, Safety and health at work*

Contenido

Resumen.....	3
Abstract.....	4
Introducción	6
Problema	7
Necesidades de entrenamiento que se deben satisfacer	7
Pregunta:	9
Justificación	10
Objetivos.....	13
Objetivo General:.....	13
Objetivo Específicos:	13
Antecedente Del Problema	14
Marco Teórico.....	17
Marco Legal	20
Metodología de la Investigación.....	23
Tipo de investigación	23
Materiales y métodos	23
Procedimientos.....	24
Población.....	24
Muestra	24
Instrumento para la recolección de información.....	25
Link de la encuesta.....	25
Cronograma de trabajo de la investigación.....	26
Costos de la investigación.....	27
Resultados	28
Análisis e interpretación de datos	28
Conclusiones	37
Recomendaciones	38
Referencias Bibliográficas	40
Anexos	42
Diseño de la encuesta.....	42
Encuesta	44
Autorización.....	46

Introducción

El Clima Psicolaboral se evalúa por medio de un informe realizado por la intervención de un psicólogo laboral, el cual se puede llevar a cabo de manera individual o grupal, entrega resultados a quien los solicito de manera escrita y confidencial y así poder tomar decisiones y estrategias de acción según la incorporación de personal, asesoramiento he intervención en cuanto a la motivación laboral, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación situaciones conflictivas y todo lo que se puede presentar en un ambiente laboral. (Boso R, 2012).

Teniendo en cuenta que el clima Psicolaboral es importante para el funcionamiento y la buena relación del equipo de trabajo de la empresa Cadefihuila, por medio de la siguiente investigación se busca realizar un diagnóstico en el cual se pueda evidenciar como se encuentra el clima laboral dentro del Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con en el fin de poder determinar acciones correctivas del año 2020 que afectaron la organización.

Esta investigación se llevará a cabo por el método cualitativo.

Problema

El estudio del Clima Psicolaboral de acuerdo al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como objetivo brindar bienestar social y laboral para alcanzar los resultados propuestos dentro de una organización; sin embargo, se evidencian en algunas macros y micro empresas que los factores laborales están influyendo mucho en relación de los factores personales, a causa de falta de tiempo para ejercer actividades sociales y familiares al igual por actividades rutinarias que pueden llegar a causar enfermedades tanto físicas como mentales, una de ellas surgen a causa de un estrés laboral por falta de tiempos de descanso.

Por ende, el estrés laboral se considera como una experiencia subjetiva a demandas excesivas de trabajo generando tensión laboral por el cual afecta el rendimiento y la productividad de esta persona en pro de los resultados de una compañía; estos se evidencian por medio de unos indicadores de resultados de baja productividad. (Peiro,2008).

Necesidades de entrenamiento que se deben satisfacer

Estas necesidades surgen por medio de los cambios en el ámbito laboral, que se centran en mejorar las habilidades internas de los empleados para aumentar su voluntad de trabajar, por medio de la introducción de un proyecto, que tenga como objetivo principal el entrenamiento al colaborador y a futuro se evidencie ese plan de desarrollo de capacitación mediante el incremento de la productividad y bienestar, desde los dos ámbitos laborales y personales.

Según Chiavenato (2000) se puede evidenciar mediante un análisis de tres niveles el inventario de las necesidades que surgen ante una capacitación:

a) Generar un análisis organizacional en su conjunto a la razón de la empresa mediante sus valores corporativos, misión y visión, para fijar dentro del plan de estudio qué se debe instruir para mejorar los rendimientos laborales

b) Analizar los recursos humanos de la empresa para reconocer si son suficientes en cuanto a cantidad y calidad humana para el funcionamiento de las actividades diarias. Esto se logra, realizando una valoración de datos que enlazan a las personas con los cargos, lo que permite medir el nivel de calificación exigida para cada puesto y para cada empleado, así como también, las actitudes que tienen con relación al trabajo y la empresa, y de esta forma determinar factores que sirvan para identificar los vacíos actuales y los que se proveen en ciertos plazos.

c) Realizar análisis de cada cargo en donde se tiene en cuenta los requisitos que cada puesto exige, porque se debe tener en cuenta que para realizar las capacitaciones se tiene que tener en cuenta cuales son los cargos para los que se debe entrenar a las personas, teniendo claro en que consiste el cargo y cuales son las actividades diarias o eventuales que se lo conforman, además de establecer cuales son las habilidades mentales y físicas necesarias para llevar a cabo cada una de las funciones a realizar.

También es indispensable reconocer la falta de Diagnostico del Clima Psicolaboral de acuerdo con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Cadefihuila, la cual cuenta con un departamento de RRHH, quien trabaja cada día para velar por el bienestar, seguridad y necesidades de los trabajadores de la empresa, sin embargo, se presentan factores que pueden afectar el buen desarrollo de las actividades y procesos propios de ella. Estas condiciones propias del ser humano, del medio laboral y del entorno extralaboral que influyen en la salud, el desempeño, la satisfacción y la productividad.

Pregunta:

¿Cómo afecta el Clima Psicolaboral la efectividad y la productividad de los colaboradores en la empresa Cadefihuila?

Justificación

Sí es posible comprender con exactitud las necesidades de cada personal e individuo que la empresa requiere, y es allí donde surgen obstáculos en el rendimiento de sus funciones al no motivar al trabajador en actividades grupales, por lo tanto es indispensable generar acciones cuyo fin sea satisfacer asesoramiento e intervención en cuanto a la motivación laboral, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación, situaciones conflictivas, estrés laboral y todo lo que se puede presentar en un ambiente laboral. (Boso R, 2012). Encaminadas a mejorar y motivar de forma emocional al trabajador, en busca de tener identidad propia con la empresa, reflejado en favorecer el rendimiento de la organización.

El clima Psicolaboral dentro de la empresa Cadefihuila concentra como en la mayoría, una posibilidad de mejorar el rendimiento del trabajador a través de acciones de carácter social – laboral involucrando aspectos que ameriten la calidad de vida del trabajador, por lo tanto se llevara a cabo un conjunto de acciones realizadas por un psicólogo laboral, buscando falencias de cada uno de ellos y de esta manera determinar un diagnóstico completo y detallado, en el cual se pueda evidenciar, como se encuentra el clima laboral dentro del Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Todo esto con el fin de convertirla en la posibilidad de trabajar constantemente por las condiciones de cada uno de los empleados de la organización, en ambientes de trabajo agradable, satisfacer las necesidades en el ámbitos social y laboral, construyendo participación oportuna en cada actividad programada en la empresa.

En este mismo sentido y posteriormente acciones de índole positivo en la organización, se fomentara dentro de un corto plazo, el inicio de un programa de bienestar laboral, que involucre aspectos generales en cada actividad, buscando conocer al personal de forma completa,

en busca de motivarlo para su desarrollo laboral – social, que involucre cada parte de sus trabajadores, con base a mostrar resultados óptimos dentro de la empresa Cadefihuila, y posteriormente un diagnóstico del clima Psicolaboral, adecuado para la realización del personal en pro de sus funciones.

Dentro de la organización, en el área de Recursos Humanos hay una persona que se encargan del cumplimiento de las funciones de cada trabajador para contribuir con la empresa, por otro lado, el comité COPASST que participa también en este trabajo, se renueva cada 2 años desde su creación en el año 2014, el cual realiza mensualmente rondas de protección social, estudio de enfermedades laborales a causa de accidentes de trabajo, de igual forma se generan rondas de infraestructura incluyendo los puestos de trabajo y por ende, se ha de capacitar anualmente a los empleados por parte de SURA y COPASST. Además de esto, contar con un comité de convivencia que realiza actas en donde atienden problemáticas y se realiza con seguimiento en la empresa, siendo información reservada.

Se cuenta con acciones de promoción y prevención, que tienen como actividades realizar exámenes de entrada y salida de personal periódicamente y que finalmente mediante un informe se anexa todo lo relacionado con la oficina, de acuerdo a esto, si se llegan a presentar condiciones de estrés laboral, ausentismo u otras situaciones se dispone a su atención adecuada y oportuna.

Los documentos del SG – SST manejados dentro de la empresa se almacenados en medios físicos, electrónicos y con el programa SIMAD; la salud está a disposición de la IPS Labor Vida, la cual lleva un registro en las hojas de vida con los antecedentes médicos, además se verifica que se de cumplimiento a los requisitos exigidos por la empresa mediante mecanismos de vigilancia que mantienen actualizadas las condiciones de salud de los trabajadores; hasta el

momento no se han presentado accidentes laborales, solo estrés laboral generado por ausentismo y aislamientos preventivos a causa de la pandemia COVID-19, para lo cual se implementó el debido protocolo de seguridad. Esto lo único que conlleva es a un agotamiento físico-mental, en cada uno de los empleados que quedaron y/o quedan activos dentro de la sede alterna, para dar continuidad al servicio a la comunidad Plateña, mientras se cumplían con los protocolos de aislamiento.

Objetivos

Objetivo General:

Diagnosticar el Clima Psicolaboral de acuerdo al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Cadefihuila ubicada en la Plata Huila en el año 2020.

Objetivo Específicos:

Analizar la información suministrada por la empresa Cadefihuila sobre alguna intervención Psicolaboral realizada por la empresa por parte de un psicólogo profesional.

Identificar los factores de riesgo Psicolaboral a los que están expuestos los trabajadores de la empresa.

Investigar cuales condiciones de trabajo generan insatisfacción laboral en la empresa.

Identificar las relaciones del clima laborales dentro de la organización.

Antecedente Del Problema

CAFIHUILA, nace en el año 1963 como iniciativa y respuesta a las necesidades de representantes del sector agropecuario en la zona del Huila, para comercializar el café pergamino seco y de la misma manera, agrupar a los pequeños productores en una entidad cooperativa que represente sus intereses en el desarrollo productivo, comercialización y bienestar de las familias cafeteras, con el paso de los años y por iniciativa de los asociados, en el año de 1979 nace la cooperativa Coocidente para trabajar de la mano con los agricultores de Plata Huila y sus aldeaños, para el año 2001 se genera una fusión de estas dos entidades con su nueva razón social de CADEFIHUILA LTDA.

La empresa cuenta con un aproximado de 163 empleados y 54 comisionistas, donde compran café húmedo, seco, cacao, comercializa insumos y maquinarias agrícolas a precios competitivos en el mercado, además ofrece créditos con intereses asequibles, todo con un mismo fin solidario para adquirir el mejoramiento socioeconómico de la región.

En la sede de CADEFIHUILA ubicada en la Plata Huila, desde su inicio hasta la actualidad cuenta con 435 cafeteros asociados, posicionándose en el mercado cafetero con los mejores resultados, pero durante el periodo del año 2020 se presentaron ausentismo y aislamientos preventivos a causa de la pandemia COVID-19, donde los directivos de la organización procedieron a implementar un protocolo de bioseguridad para prevenir o reducir los casos que se detecten dentro de la compañía, se generó una línea de emergencia interna 8706633, para la comunicación directa con la persona encargada de Seguridad y Salud en el trabajo con el respectivo aislamiento e indicaciones del debido protocolo.

Con la implementación de SG-SST para la empresa se establecen políticas que ayudan a realizar procesos óptimos que trabajan en la prevención, asesoramiento e intervención en cuanto a la motivación laboral, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación, situaciones conflictivas y todo lo que se puede presentar en un ambiente laboral. (Boso R, 2012). Que puedan llegar a desencadenar situaciones negativas para el libre desempeño. Es de vital importancia poder identificar los riesgos psicosociales presentes en el trabajo, ya que nos permiten que se abran nuevos espacios, para promover estilos de vida saludables a través de diversos programas e intervenciones que la empresa Cadefihuila adelantaría en pro de mejoras.

Según Vargas, F. (2020). Gerente de la Cooperativa Cadefihuila plantea como objetivos, garantizar un ambiente de trabajo seguro y sano, acorde con los factores de riesgos identificados donde establece los respectivos controles a fin de prevenir la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales.

Las actividades realizadas están respaldadas por personal debidamente capacitado y formado, el cual esta comprometido con la seguridad y salud en el trabajo.

En Cadefihuila se genera sobre cargas laborales a los funcionarios que quedaron y/o quedan activos dentro de la sede alterna para dar continuidad al servicio, pero esto lo único que conlleva es a un agotamiento físico-mental en cada uno de los colaboradores.

Según (Varela, 2019), el riesgo psicolaboral hace referencia a todos los factores que pueden incidir en las alteraciones en la salud mental y emocional de los trabajadores, disminuyendo el desempeño laboral, la interacción y el comportamiento de la persona, afectando el sistema de seguridad y salud en la empresa.

El estrés es uno de los factores más relevantes en el clima psicolaboral en las organizaciones, donde puede afectar el comportamiento del individuo, la capacidad de interactuar con los demás, las reacciones cognitivas, fisiológicas y psicológico del trabajador, disminuyendo la capacidad de desempeño laboral y a la vez las relaciones familiares y sociales en una comunidad (Varela, 2019).

De la misma manera podemos decir que otros factores que se deben referenciar son la carga mental, donde el individuo realiza gran cantidad de esfuerzo mental, cognitivos e intelectual en su labor cotidiana. La carga psíquica o emocional, que hace referencia a unas exigencias psicoafectivas en las tareas que debe realizar un empleado. La carga de trabajo, que se entiende como la unión entre la carga física, emocional, y mental (Varela, 2019).

Marco Teórico

La seguridad para los trabajadores en relación a los accidentes laborales se ha venido trabajando desde inicios del siglo pasado en América Latina (Bronstein, 1998; García, 2008). Bronstein, fue quien realizó un marco histórico sobre las reformas de la legislación laboral en América Latina, para la Organización Internacional del Trabajo (oit), donde se plantea la existencia de seis grandes períodos; los cuales se mencionan a continuación.

1) A finales del siglo XIX y al comienzo del siglo XX les corresponden regulaciones laborales de conformidad con las normas civiles de arrendamiento de servicios.

2) Tanto en América Latina como en Europa las primeras leyes obreras constituyen el punto de partida de la regulación laboral que consistía en normas civiles sobre el arrendamiento de servicios.

3) Con la constitución mexicana del año 1917, se formuló la doctrina sobre la obligación que tiene el estado a la hora de brindar protección a los trabajadores; siendo prolongado este periodo hasta el inicio de los años treinta del siglo XX.

4) Con la ley federal del trabajo de México y el código de trabajo de Chile del año 1931, se empezó el fortalecimiento para realizar la legislación laboral que culmina en 1961, treinta años después, con el código de trabajo de Paraguay.

5) En 1974 finalizó la profundización de las garantías laborales, con la creación de la Ley de Contrato de Trabajo de Argentina.

6) A mediados de los años setenta se inicia un periodo de retorno e inestabilidad, que comienza con la Ley 95 de Panamá. En ella se remplazan reformas encaminadas a recortar el

amparo de las fases anteriores, siendo las más numerosas, con otras, las menos, que van en sentido contrario.

En la actualidad, es muy importante comprender qué tipo de cosas son las que influyen en el rendimiento de las personas en un entorno laboral, muchos investigadores han definido que la percepción del clima psicolaboral ¿Le gusta a usted trabajar en esta organización?, es lógico pensar que existen muchas respuestas para esta pregunta, para algunos la respuesta será positiva y para otros negativa (Harper y Bros, 1951).

El comportamiento de un individuo en su trabajo está en función de la persona y su entorno, Según Lewin esto quiere decir que las situaciones de trabajo están ligadas a un conjunto de factores específicos en la persona, como lo son: actitudes, características físicas, psicológicas.

Según Davies (1981), el clima laboral es el ambiente en el cual los empleados trabajan, ya sea en un departamento, una unidad de trabajo o la organización entera.

La identificación de los riesgos psicosociales tuvo su apogeo a finales del siglo XX, catalogados como situaciones laborales que pueden incidir de manera negativa en la salud (física, mental o social) de los empleados. Estos riesgos afectan los derechos fundamentales del trabajador.

Wilsoft QPROCESS incluye una aplicación para controlar y evaluar riesgos psicosociales en el trabajo. Esta aplicación permite cumplir con la norma 035 de la secretaría del trabajo y previsión social

El riesgo psicosocial es un término relativamente joven. Sus primeros indicios de utilización datan de los últimos años del siglo pasado. Siendo en 1984, la publicación de “Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control”, una de las primeras referencias

oficiales sobre el tema. Material que expresaba la fuerza ejercida por los factores psicosociales, sobre la conducta y salud del trabajador.

Partiendo de 1987 el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) inició aplicando "Encuestas nacionales de condiciones de trabajo", donde se incluye a partir de la tercera encuesta, elementos de análisis psicosocial descritos en los contenidos del estatus del puesto, del horario de trabajo y la contribución laboral, categorías de análisis que se han sostenido con los cambios en las ediciones siguientes. La serie de Notas Técnicas de Prevención (NTP) comienza a partir de 1988 a incluir contenidos psicosociales.

Marco Legal

Al estudiar cada uno de los riesgos laborales que se encuentran en la entidad y a su vez podemos llegar a efectuar un plan de acción para reducir la baja productividad de un colaborador por falta de tiempo de descanso o por sobre cargas laborales entre otras, a nivel global se han establecido una gran diversidad de leyes o acuerdos que buscan velar por la integridad de un trabajador desde su ámbito psicolaboral.

La seguridad en el trabajo es un tema que fue desconocido en Colombia hasta inicios del siglo XX, cuando se creó la Ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” en donde se tratan temas de accidentalidad laboral y enfermedades profesionales, esta se convierte entonces en la primera ley que regula y controla todos los temas relacionados con la salud ocupacional en el país. (Lizarazoa, C.G., Fajardoa, J. M., Berrioa, S., Quintanaa, L. (s.f).)

Existen leyes que tuvieron trascendencia en lo relacionado con la salud ocupacional en el trabajo, ya que buscaron fortalecer la protección que se le debe dar al trabajador, frente a los peligros y riesgos durante la ejecución de su labor, es el caso del decreto 2350 de 1944, en donde se establecen los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación que se tiene de proteger a los trabajadores en su labor. (Lizarazoa, C.G., Fajardoa, J. M., Berrioa, S., Quintanaa, L. (s.f).)

Una de las primeras aproximaciones que tuvo el gobierno con la protección de la salud de los trabajadores, fue con la creación de la Ley 9 de 1979, que plasma en su artículo 81 “la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participarán el gobierno y los particulares”. (Lizarazoa, C.G., Fajardoa, J. M., Berrioa, S., Quintanaa, L. (s.f).)

La propuesta de la OIT “factores de riesgo psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención” presentada en Ginebra en 1982, se encuentran recomendaciones sobre los horarios de las jornadas laborales diurnas y nocturnas sobre quienes son las personas ideales para estas jornadas según la edad, también se ven recomendaciones acerca del abuso laboral y muchas más recomendaciones que hacen referencia a los factores de riesgo psicosociales en el trabajo (Alejandro - Mauricio – Marcela. 2015)

En la resolución 1016 de 1989 del ministerio de trabajo y seguridad social y de salud, determino en el artículo 10. Establecer subprogramas de medicina preventiva y de trabajo, en donde se enfoca en diseñar programas de prevención y control de enfermedades por determinados riesgos psicolaboral y a su vez generar una determinada ejecución de la misma.

También existen leyes que se preocupan por el bienestar y salud emocional y física de los trabajadores, como por ejemplo la Ley 1562 de 2012, que se encarga de brindar bienestar, salud, mejorar las condiciones de trabajo, el estado emocional, físico y social de los trabajadores en las organizaciones. (El Congreso de Colombia. Ley 1562 11 de julio de 2012).

En la ley 1616 de 2013, en el artículo 9 del ministerio de trabajo estableció que todos los entes administradores de riesgos laborales deberán otorgar estrategias de promoción y prevención en salud mental con un adecuado monitoreo constante para llegar a proteger y mitigar la salud mental de cada uno de los trabajadores.

Existen decretos como el 1072 de 2015, en donde se implementan normas y requisitos que las organizaciones deben cumplir, como lo es la implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, un ejemplo claro de esto es el artículo 2.2.4.6.5. Política de seguridad y salud en el trabajo (SST), que dice que el empleador debe realizar por escrito una política de SST que se debe incluir dentro de las políticas de la empresa y que debe tener un

alcance en todos los trabajadores, esta política debe ser comunicada al comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo; además de esto en el artículo 2.2.4.6.8 se establecen unas obligaciones para los empleadores, en donde los obliga a realizar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. (Ministerio de trabajo. Decreto 1072. (mayo 2015).

En el ministerio de trabajo en la resolución 2404 de 2019, adopta en el Artículo 1. Establecer objetivos de técnicas mínimas para mejorar los riesgos psicolaboral de una empresa donde uno de estos protocolos es: prevención al acoso laboral, prevención a reacciones de estrés agudo por sobre cargas laborales, también se determina por medio de esta resolución que toda evaluación para llevar un control adecuado del buen clima se deberá efectuar mediante una forma periódica y con un instrumental adecuado como cuestionarios intralaborales y extralaborales.

A causa de la pandemia del COVID 19 se otorgó la circular 0064 de 2020, con el fin de generar lineamientos de promoción y prevención para mitigar los aspectos negativos en el ámbito psicolaboral de teletrabajo, al igual soporta que todo empleador debe otorgar mediante la jornada laboral o reuniones virtuales un espacio idóneo de pausas activas, y permitir la desconexión laboral digital fuera de la jornada habitual, para prevenir impactos psicológicos negativos. Por ende, se estableció en la resolución 2404 de 2020 que la batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgos psicosociales efectuarse por modalidad virtual para identificar los riesgos extralaborales y el debido estrés que presenta un colaborador.

Metodología de la Investigación

Diseño	
Tipo de investigación	<p>El proyecto de investigación que se va a estudiar es mixto de tipo cualitativo y cuantitativo, ya que por medio del cualitativo se espera reclutar información general de la empresa Cadefihuila y del comportamiento humano de los miembros que integran la organización desde su enfoque personal al laboral por sobre cargas laborales y/o por falta de tiempos de integración y por el cuantitativo identificaremos el número de los colaboradores que activos laboralmente y a su vez para tabular un breve cuestionario psicolaboral para identificar el nivel de riesgo mental y físico en el que se puede encontrar algún colaborador y por ende, generar un plan de acción para mejorar la productividad del mismo.</p>
Materiales y métodos	<p>La investigación es cuantitativa porque arroja resultados que permiten crear un análisis estadístico al recaudar los datos. Se utiliza la encuesta como técnica de investigación esta se realiza a 30 empleados seleccionados como muestra de Cadefihuila al Sur Occidente del Huila</p> <p style="text-align: center;">La metodología se centra sobre la investigación de los riesgos psicolaborales que afectan paulatinamente la salud de los trabajadores de la empresa Cadefihuila.</p>

	<p>Materiales: Computadores, internet, teniendo en cuenta los canales tecnológicos uso de las Tics la encuesta se aplicará por medios electrónicos.</p>
Procedimientos	<ul style="list-style-type: none"> ❖ plantear la metodología de la Investigación ❖ Diseño del cuestionario. ❖ Solicitar la autorización de la encuesta a los directivos de Cadefihuila. ❖ Enviar enlace de la encuesta a los trabajadores de Cadefihuila. ❖ Recolectar la información psicolaboral de los empleados de Cadefihuila sede localizada en el Municipio de La Plata Huila. ❖ Examinar los resultados obtenidos ❖ Dar a conocer y trasferir los resultados, socializar las recomendaciones y conclusiones.
Población y muestra	
Población	<p>Los trabajadores para investigar son los que se encuentran laborando en la empresa Cadefihuila ubicada al sur occidente del Huila, esta empresa en esta zona está conformada por 163 empleados.</p>
Muestra	<p>Se tomará como muestra 30 trabajadores de la empresa Cadefihuila de la Plata Huila.</p>
Análisis estadístico	


Los datos recolectados a través de la encuesta que se aplicara a 30 empleados seleccionados como muestra de Cadefihuila del Sur Occidente del Huila, del proyecto de investigación sobre Diagnóstico del Clima Psicolaboral de acuerdo al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Cadefihuila ubicada en la Plata Huila en el año 2020, en base a la información recolectada se realizara el análisis estadístico por medio de la tabulación de estos datos a cada una de las preguntas del cuestionario diseñado para dicha investigación, y posteriormente realizar el análisis e interpretación de las gráficas estadísticas obtenidas, a continuación por medio de las Tics el link que utilizaremos para la encuesta.

Instrumento para la recolección de información: Encuesta digital

Link de la encuesta

<https://www.encuestafacil.com/respweb/cuestionarios.aspx?EID=2738702>

Resultados de la Investigación


Chat Online Idiomas Mi Cuenta

Nueva Mis encuestas Mis listas Precios Más...
¡Sácale el máximo partido a Encuestafacil.com! [Funcionalidades avanzadas](#) desde \$19 USD Suscríbete

Mis encuestas

Utiliza este cuadro para editar tus encuestas, abrirlas o cerrarlas al público, determinar el método de envío y ver los resultados.

Características de su cuenta

Cuenta :	Gratuita
Nº de encuestas y respuestas:	Ilimitadas
Límite de visualización:	100 cuestionarios por encuesta. 90 días desde la creación de la encuesta.

Visita la página de [Funcionalidades](#) para conocer en detalle las características de cada cuenta.

Nueva encuesta

Editar encuesta

Opciones

Link a encuesta

Resultados

Vaciar

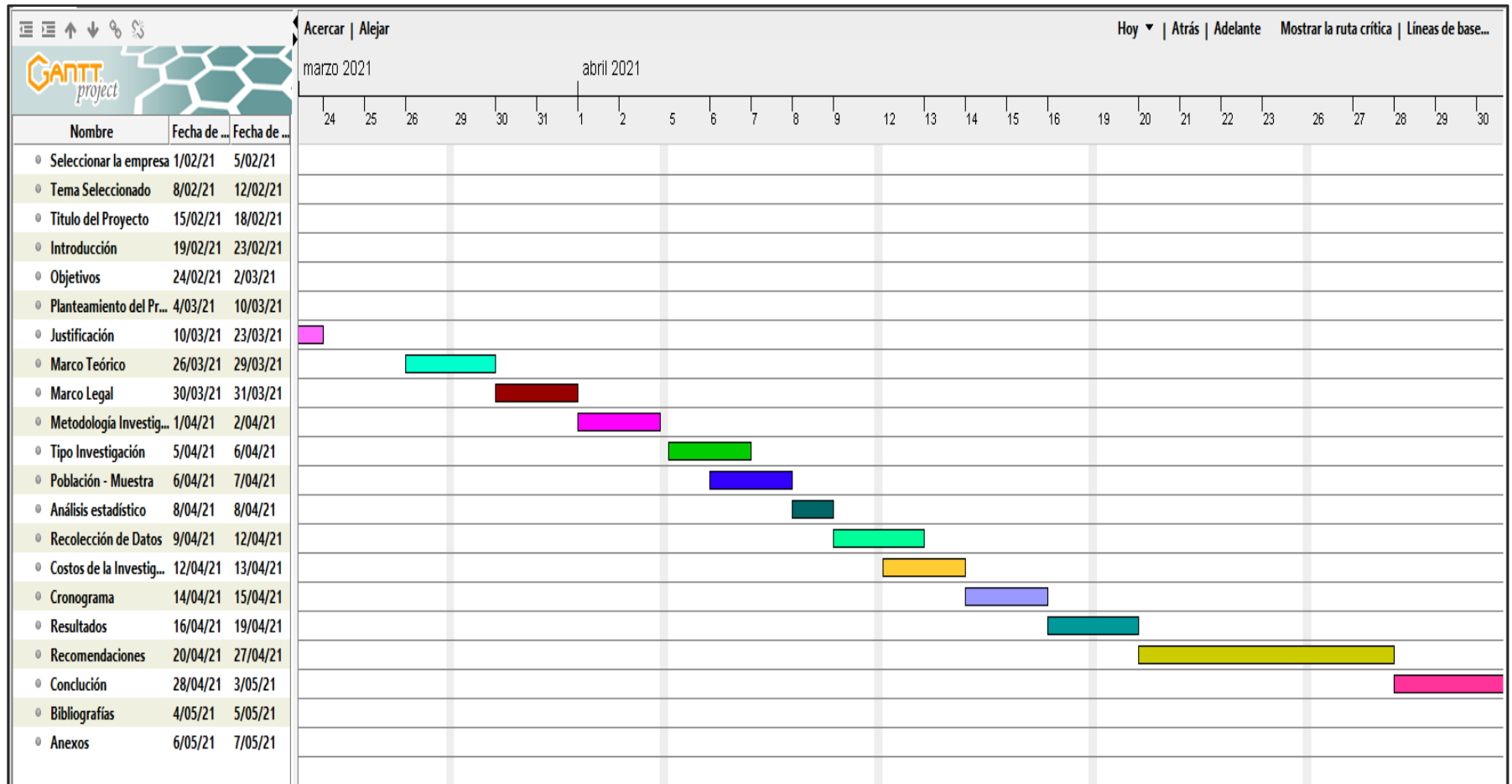
Eliminar

Transferir encuesta

Carpeta: -- Todas -- [Gestionar carpetas](#)

Título	Entreg. ?	Contestados ?	Eliminados	Alta	Abrir/Cerrar
ENCUESTA PARA MEDIR LAS CONDICIONES PSICOLABORALES DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA CADEFIHUILA DE LA PLATA HUJILA	37	30	0	12/04/2021 22:51:01	Abierta al público

Cronograma de trabajo de la investigación



Costos de la investigación

RUBROS	DESCRIPCIÓN	VALOR TOTAL
PERSONAL	Personal capacitado-psicólogo	\$175.000
EQUIPOS y SOFTWARE	Computador con red inalámbrica para la aplicación de encuestas y la debida ejecución de análisis de factores de riesgos	\$500.000
MATERIALES Y SUMINISTROS	Resma de papel, lapiceros, royo de cámara	\$90.000
SALIDAS DE CAMPO	Viáticos	\$175.000
MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	Por medio de la web se utilizó como apoyo para presentar la propuesta y el diseño del proyecto	NA
VIAJES	Viáticos	\$100.000
SERVICIOS TÉCNICOS		\$25.000
TOTAL		\$ 1.065.000

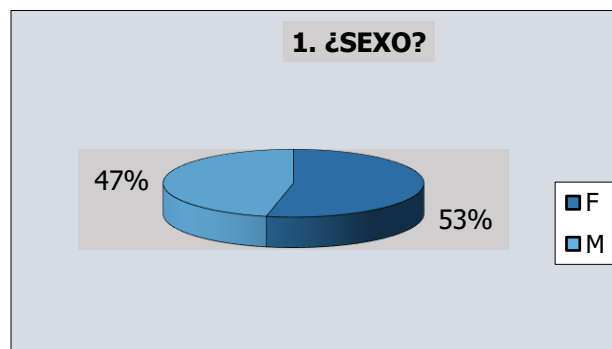
Resultados

Análisis e interpretación de datos

Encuesta fácil nos permite trabajar de forma gratuita, se entregaron 37 encuestas de las cuales 30 fueron contestadas por los empleados de Cadefihuila obteniendo los siguientes resultados a las preguntas.

1. ¿Sexo?

Análisis técnico		Conclusiones destacadas
Media	1	La opción más elegida fue "F".
Intervalo de confianza (95%)	[1 - 2]	
Tamaño de la muestra	30	
Desviación típica	1	La opción menos elegida fue "M".
Error estándar	0	



Gráfica 1. Sexo

De acuerdo a los datos suministrados por parte de los empleados de la empresa fueron encuestadas 16 personas del sexo femenino y 14 personas del sexo masculino.

2. ¿Edad?

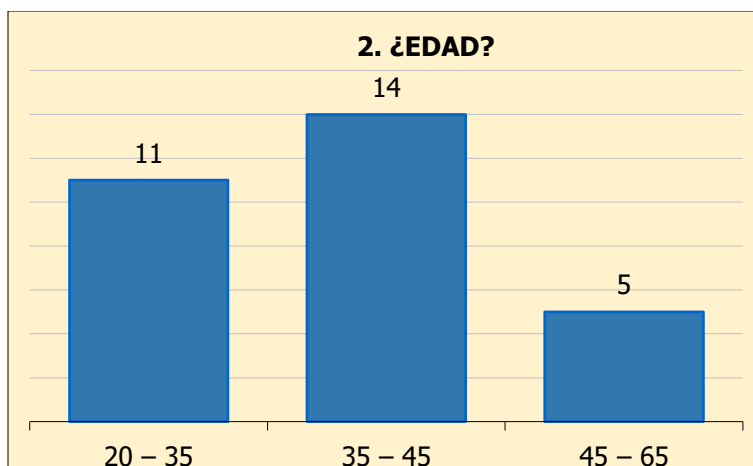


Gráfico 2. Edad

Teniendo en cuenta los datos recolectados se pudo analizar que hay trabajadores de todas las edades en especial en edad de 35 a 45 años siendo las más destacadas.

3. ¿Cuál es el estado de ánimo al realizar sus labores?

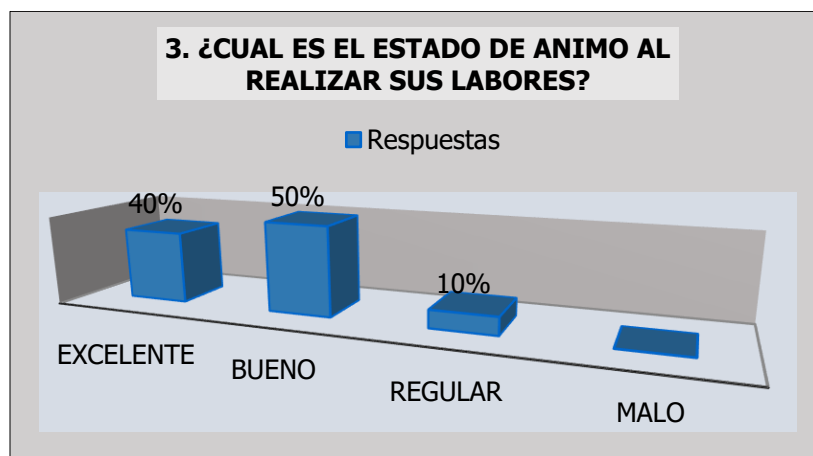


Gráfico 3. ¿Cuál es el estado de ánimo al realizar sus labores?

De acuerdo con la información obtenida por medio de la encuesta a los empleados de la empresa Cadefihuila se puede establecer que el 90% de los trabajadores tienen excelente y buen estado de ánimo al realizar sus labores, solo el 10% equivalente a 3 personas tienen un estado de ánimo regular.

4. ¿Qué tan satisfecho se encuentra con sus compañeros y jefes?

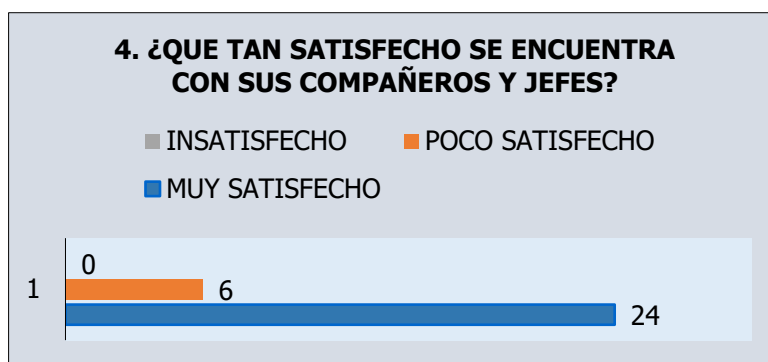


Gráfico 4. ¿Qué tan satisfecho se encuentra con sus compañeros y jefes?

El 80% equivalente a 24 personas de las encuestadas escogió la opción muy satisfecha se encuentra con sus compañeros y jefes, solo el 20% equivalente a 6 personas de los encuestados están poco satisfechos, la opción insatisfecha no fue elegida por nadie.

5. ¿Se siente estresado al salir de la jornada laboral?

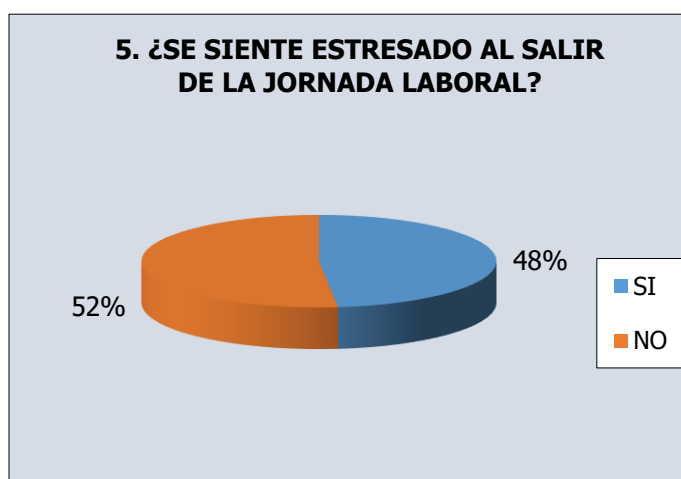


Gráfico 5. ¿Se siente estresado al salir de la jornada laboral?

Según la información recolectada por medio de la encuesta el 52% de los empleados dicen que no se sienten estresados al salir de su jornada laboral y el restante que es 48% si se sienten estresados al culminar sus labores.

6. ¿Siente que está trabajando más tiempo de lo acostumbrado o el legal?



Gráfico 6. ¿Siente que está trabajando más tiempo de lo acostumbrado o el legal?

De acuerdo con los datos arrojados en la encuesta que se les practico a los trabajadores de Cadefihuila, de los 30 encuestados 26 de ellos respondieron que NO están trabajando más tiempo que el legal, y solo 4 de los 30 encuestados dijo que SI está trabajando más tiempo que lo acostumbrado.

7. ¿Las condiciones del medio ambiente de trabajo son las adecuadas?

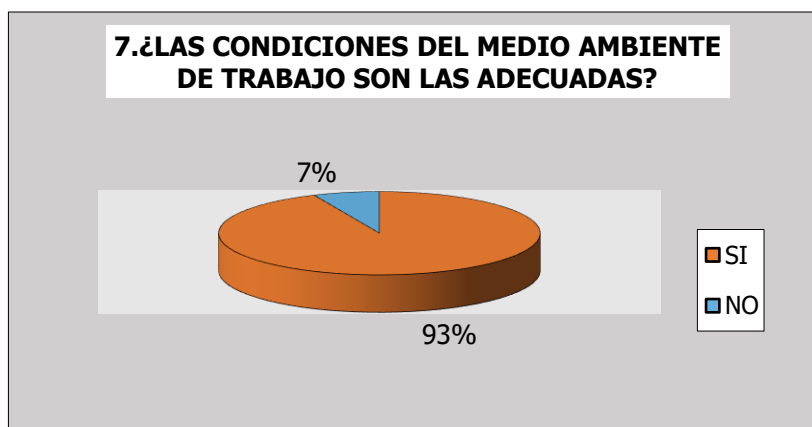


Gráfico 7. ¿Las condiciones del medio ambiente de trabajo son las adecuadas?

En esta pregunta la opción más destacada fue el SI con un 93% donde los colaboradores de la empresa ratifican que las condiciones del medio ambiente de trabajo son las adecuadas, (correcta iluminación, aire limpio y fresco, temperatura agradable). El 7% de los empleados sienten que las condiciones del medio ambiente no son las adecuadas.

8. ¿La empresa Cadefihuila realiza capacitaciones periódicas a sus empleados?



Gráfico 8. ¿La empresa Cadefihuila realiza capacitaciones periódicas para sus empleados?

El 100% dijo que si, los 30 encuestados dicen que la empresa Cadefihuila si realiza capacitaciones periódicas a sus empleados.

9. ¿La empresa Cadefihuila ha implementado programas de bienestar laboral para sus colaboradores?



Gráfico 9. ¿La empresa Cadefihuila ha implementado programas de bienestar laboral para sus colaboradores?

Al analizar los resultados de la pregunta nueve se llegó a la conclusión que el 97% selecciono la opción SI, lo que indica que la empresa está comprometida en garantizar día a día su compromiso con mejorar la calidad de vida de sus colaboradores y familia al implementar los programas de bienestar laboral para sus colaboradores. La opción menos elegida fue NO con un 3%.

10. ¿Durante el 2020-2021 ha respetado los protocolos de bioseguridad que implemento la empresa para evitar el contagio de COVID – 19?

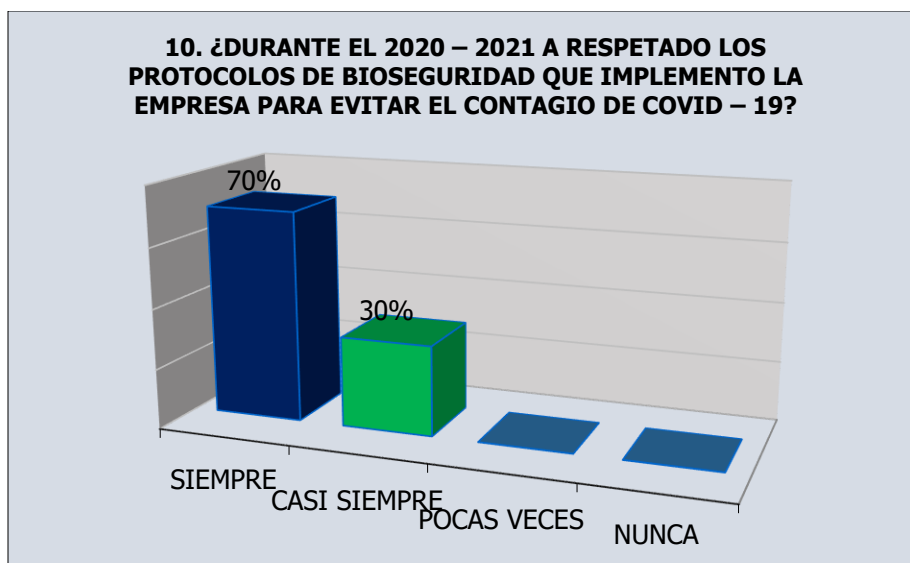


Gráfico 10. ¿Durante el 2020-2021 ha respetado los protocolos de bioseguridad que implemento la empresa para evitar el contagio de COVID – 19?

Análisis técnico		Conclusiones destacadas
Media	1	El "100%" eligieron: SIEMPRE CASI SIEMPRE 2 opciones quedaron sin elegir.
Intervalo de confianza (95%)	[1 - 1]	
Tamaño de la muestra	30	
Desviación típica	0	
Error estándar	0	

El resultado de esta pregunta nos indica que de 30 personas encuestadas 21 empleados dicen que siempre con un 70% han respetado los protocolos de bioseguridad impartidos por el gobierno nacional y que la empresa acato e implemento para evitar el contagio de COVID – 19, y 9 empleados contestaron que casi siempre con un porcentaje del 30%.

11. ¿Cree usted que el teletrabajo es más agotador o desgastante?

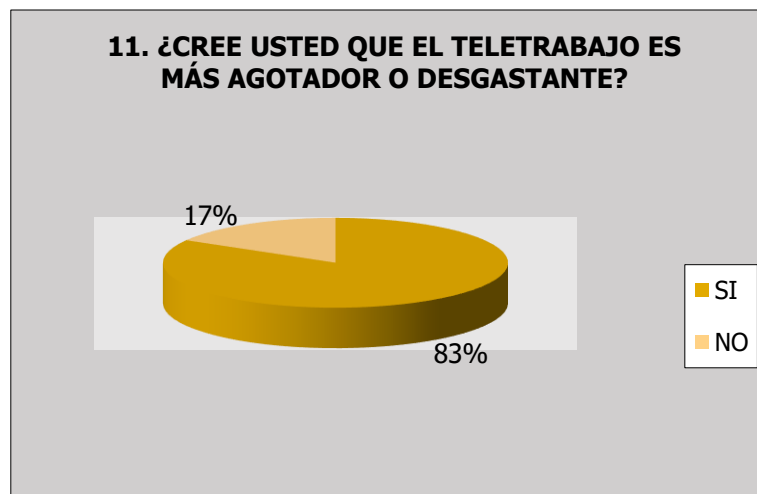


Gráfico 11. ¿Cree usted que el teletrabajo es más agotador o desgastante?

La opción más elegida fue SI con el 83% lo que indica que 25 personas de las 30 encuestadas aseguran que el teletrabajo es más agotador, y un 17% equivalente a 5 personas encuestadas dicen que el teletrabajo no es más agotador.

12. ¿En algún momento pensó que podía quedar sin trabajo por recorte de personal a causa del covid-19?

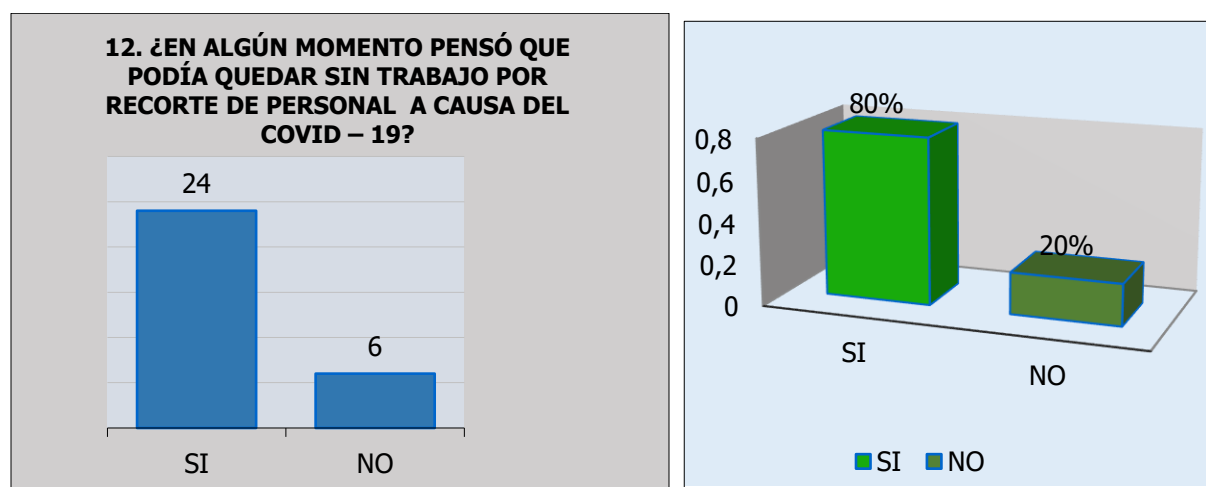


Gráfico 12. ¿En algún momento pensó que podía quedar sin trabajo por recorte de personal a causa del covid-19?

Esta pregunta indica que la mayor parte de los funcionarios de la organización pensaron que podían quedarse sin trabajo por causa de la pandemia con un 80% que eligieron que SI, y un 20% escogió la opción que NO pensó quedar sin trabajo por la crisis del COVID -19.

13. ¿Ha presentado el síndrome de Burnout?

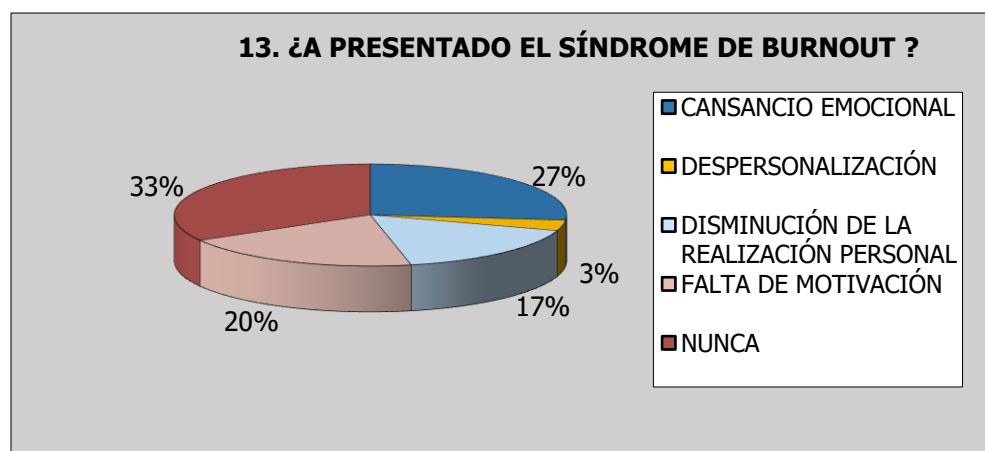


Gráfico 13. ¿Ha presentado el síndrome de Burnout?

Teniendo en cuenta la información obtenida por medio de la encuesta a los empleados de la empresa Cadefihuila se puede establecer que con un 33% la opción escogida NUNCA presentó el síndrome de Burnout. Un 47% aseguran que presentaron una de las dos cansancio emocional o falta de motivación, la opción menos elegida fue despersonalización con un 3%, con un 63% los empleados de Cadefihuila han presentado manifestaciones de este síntoma del Burnout.

Conclusiones

Se identificó la problemática que afecta a la empresa Cadefihuila la cual tiene que ver con la carga laboral, afectando directamente en una baja productividad por agotamiento físico-mental de sus empleados, donde se debe realizar una reestructuración para efectos de calidad humana.

Se pudo evidenciar que la empresa Cadefihuila al implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG – SST), le permite a todos los colaboradores de la empresa, prevenir riesgos identificados en las áreas de trabajo, minimizando los accidentes y enfermedades laborales.

Al estudiar los Decreto 1072 de 2015, y 052 de 2017, sobre los cambios para implementar el SG – SST, en donde todos los empleadores públicos o privados y empresas de servicios temporales, deben implementar los estándares mínimos de cumplimiento del SST, como se describe en el Art. 2.2.4.6.37; Asimismo, se analizó los decretos 171 de 2016, 1113 de 2011 y la resolución 111 de 2017.

Con la investigación realizada a la empresa Cadefihuila de la plata Huila, utilizando las técnicas de observación y entrevista, se logró evidenciar los factores de riesgos psicolaborales que afectan a los colaboradores de la organización, como son la sobrecarga laboral, estrés, carga mental o emocional por las exigencias de las tareas a realizar, por unos pocos empleados, al presentarse ausentismo y aislamiento preventivo a raíz de la problemática del Covid 19.

Con este trabajo se identificó a través de la encuesta, la percepción que tienen los trabajadores sobre la empresa, compañeros, jefes y condiciones de trabajo, siendo favorable para la organización con un gran porcentaje de las personas que realizaron el cuestionario, asimismo, se analizó que el 83% de los encuestados tienen un nivel de insatisfacción por el teletrabajo, manifestando que es más agotador.

Recomendaciones

La empresa Cadefihuila ubicada en la plata, debe reinventarse en efectos de calidad humana mediante la reestructuración y verificación de las normatividades internas vigente para adecuarlas en tiempos de pandemia, ya que se ha evidenciado que en algunos trabajadores se genera sobrecargas laborales y a su vez al equipo de trabajo que se encuentra desempeñando sus funciones desde casa, no se está cumpliendo los tiempos de labor y terminan realizando funciones de labores fuera de la jornada diurna estipulada. Por ende, lo que se está generando al trabajador es una baja productividad por agotamiento físico-mental.

Otra recomendación básica es implementar rondas de salud ocupacional, por medio un líder asignado interno de la organización, con el fin de identificar el entorno laboral a nivel físico (Infraestructura), como a nivel psicológico para estudiar el bienestar social de cada uno de los trabajadores.

Evaluar constantemente o dos veces al año el clima psicolaboral, en cada una de las áreas de la empresa Cadefihuila ubicada en la plata Huila, para medir el estado emocional, físico de cada uno de los colaboradores de la organización.

Se debe rediseñar las responsabilidades de algunos trabajadores y áreas de la empresa Cadefihuila, para minimizar la sobrecarga laboral existente, a raíz de la situación de salud que se vive actualmente a nivel mundial.

Al identificar los riesgos, la empresa puede determinar las falencias y de esta manera puede elaborar un plan de acción, para minimizar el impacto psicolaboral presente en la organización.

La empresa Cadefihuila debe trabajar junto con sus colaboradores desde la prevención, donde se evalúen los riesgos psicolaborales a los que están expuestos en cada una de las áreas, para diseñar estrategias que puedan minimizar este tipo de problemática que pueden ocasionar enfermedades y accidentes laborales en la organización.

Si se realiza un buen diagnóstico y gestión de la prevención del riesgo psicolaboral, la empresa puede identificar fácilmente los impactos generados por esta problemática, para buscar alternativas de solución que mejore el bienestar general y familiar de los trabajadores de Cadefihuila.

Referencias Bibliográficas

- Boso, Roxana (2012). El informe Psicolaboral: Lineamientos y claves para su confesión. Política Universidad Católica Argentina UCA. Recuperado de https://www.academia.edu/15561593/El_informe_psicolaboral_lineamientos_y_claves_para_su_confecci%C3%B3n
- El congreso de Colombia. Ley 1562. (11 de julio de 2012). Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional". Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Enciso, A., López, M., Domínguez, M. (2015). Cronología de la normatividad de los factores de riesgo psicosocial laboral en Colombia. Recuperado de: http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/1826/2/Cronologia_Normatividad.pdf
- Lizarazoa, C.G., Fajardo, J. M., Berriola, S., Quintana, L. (s.f). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. Departamento de Ingeniería Industrial. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia. Recuperado de: https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/2-Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf

Ministerio de trabajo. Decreto 1072. (mayo 2015). Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Recuperado de:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Octubre+de+2017.pdf/e85f8008-7886-2d70-f894-112075f0c8da>

Moreno, B. (2011). Medicina y seguridad del trabajo. Med.segur. trab. vol.57. supl.1

Madrid 2011. Recuperado de:

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.106-140). Desarrollo del factor humano. Editorial

UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Peiró, José M (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. Consejo general de colegios oficiales de psicólogos. Madrid, España. Recuperado de

<https://www.redalyc.org/pdf/778/77829109.pdf>

Anexos

Diseño de la encuesta

Encuesta para Medir las Condiciones Psicolaborales de los Empleados de la Empresa

Cadefihuila de la Plata Huila.

1. ¿Sexo?

- F
- M

2. ¿Edad?

- 20 – 35
- 35 – 45
- 45 – 65

3. ¿Cuál es el estado de ánimo al realizar sus labores?

- Excelente
- Bueno
- Regular
- Malo

4. ¿Qué tan satisfecho se encuentra con sus compañeros y jefes?

- Muy satisfecho
- Poco satisfecho
- Insatisfecho

5. ¿Se siente estresado al salir de la jornada laboral?

- Si
- No

6. ¿Siente que está trabajando más tiempo de lo acostumbrado o el legal?
- Si
 - No
7. ¿Las condiciones del medio ambiente de trabajo son las adecuadas?
- Si
 - No
8. ¿La empresa realiza capacitaciones periódicas para sus empleados?
- Si
 - No
9. ¿La empresa Cadefihuila ha implementado programas de bienestar laboral para sus colaboradores?
- Si
 - No
10. ¿Durante el 2020 – 2021 ha respetado los protocolos de bioseguridad que implemento la empresa para evitar el contagio de COVID – 19?
- Siempre
 - Casi siempre
 - Pocas veces
 - Nunca
11. ¿Cree usted que el teletrabajo es más agotador o desgastante?
- Si
 - No
12. ¿En algún momento pensó que podía quedar sin trabajo por recorte de personal a causa del COVID – 19?
- Si
 - No

13. ¿A presentado el síndrome de Burnout?

- Cansancio emocional
- Despersonalización
- Disminución de la realización personal
- Falta de motivación

Gracias por la atención prestada.

Encuesta

tafacil.com/respweb/cuestionarios.aspx?EID=2738702



ENCUESTA PARA MEDIR LAS CONDICIONES PSICOLABORALES DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA CADEFIHUILA DE LA PLATA HUILA

[Abandonar ->](#) [Continuaré más tarde](#)

1.- Cambia este título por el de la página

1. ¿SEXO?

- F
- M

2. ¿EDAD?

- 20 - 35
- 35 - 45
- 45 - 65

3. ¿CUAL ES EL ESTADO DE ANIMO AL REALIZAR SUS LABORES?

- EXCELENTE
- BUENO
- REGULAR
- MALO

4. ¿QUE TAN SATISFECHO SE ENCUENTRA CON SUS COMPAÑEROS Y JEFES?

- MUY SATISFECHO
- POCO SATISFECHO
- INSATISFECHO

5. ¿SE SIENTE ESTRESADO AL SALIR DE LA JORNADA LABORAL?

- SI
 NO

6. ¿SIENTE QUE ESTA TRABAJANDO MÁS TIEMPO DE LO ACOSTUMBRADO O EL LEGAL?

- SI
 NO

7. ¿LAS CONDICIONES DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO SON LAS ADECUADAS?

- SI
 NO

8. ¿LA EMPRESA CADEFIHUILA REALIZA CAPACITACIONES PERIÓDICAS PARA SUS EMPLEADOS?

- SI
 NO

9. ¿LA EMPRESA CADEFIHUILA HA IMPLEMENTADO PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL PARA SUS COLABORADORES?

- SI
 NO

10. ¿DURANTE EL 2020 – 2021 A RESPETADO LOS PROTOCOLOS DE BIOSEGURIDAD QUE IMPLEMENTO LA EMPRESA PARA EVITAR EL CONTAGIO DE COVID – 19?

- SIEMPRE
 CASI SIEMPRE
 POCAS VECES
 NUNCA

11. ¿CREE USTED QUE EL TELETRABAJO ES MÁS AGOTADOR O DESGASTANTE?

- SI
 NO

12. ¿EN ALGÚN MOMENTO PENSÓ QUE PODÍA QUEDAR SIN TRABAJO POR RECORTE DE PERSONAL A CAUSA DEL COVID – 19?

- SI
 NO

13. ¿A PRESENTADO EL SÍNDROME DE BURNOUT ?

- CANSANCIO EMOCIONAL
 DESPERSONALIZACIÓN
 DISMINUCIÓN DE LA REALIZACIÓN PERSONAL
 FALTA DE MOTIVACIÓN
 NUNCA

Fin->

100%

Autorización

Miercoles 14 de Abril de 2021 La Plata Huila

Gerente.
Empresa Cadefihuila

Cordial saludo

Me pongo en contacto con usted, en calidad de estudiante de la universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, realizando el Diplomado en Profundización en Gerencia del Talento Humano, en el periodo académico 2021/01.

Teniendo en cuenta su gran labor y reconocimiento que tiene la empresa Cadefihuila en el municipio de la Plata Huila el grupo de 5 estudiantes de la UNAD escogimos esta organización como proyecto de grado, le queremos solicitar su colaboración en permitarnos desarrollar una encuesta online a los trabajadores de la empresa, el tema es Clima Psicolaboral de acuerdo al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Agradecemos su Colaboración

Atentamente

Estudiantes Diplomados de Profundización en Gestión del Talento Humano

Mayerly Soto

Clara Brigith Sánchez

Neidi Yoanna Ramírez

Rubén Arbey Hoyos Patiño

Iván Alejandro Cedeño Mutis

