

**PROYECTO INVESTIGATIVO DE RIESGO PSICOSOCIAL
EMPRESA SYGLA COLOMBIA LTDA.**

PRESENTADO POR:

PATRICIA GÓMEZ CÓRDOBA – 1.030.550.464

JASMÍN ADRIANA VELASCO – 1.030.586.185

GINA PAOLA CASIANO AMAYA – 1.030.580.206

ORLENY RODRÍGUEZ SUAREZ – 1.030.586.345

CHRISTIAN CAMILO CUERVO CONTRERAS – 1.030.537.025

GRUPO:

101007_84

PRESENTADO A:

CLAUDIA ROCÍO ROCHA

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA
DIPLOMADO PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
BOGOTÁ D.C. 2017

TABLA DE CONTENIDO

Contenido	
ÍNDICE DE GRAFICAS	5
ÍNDICE DE TABLAS	6
INTRODUCCIÓN	8
PRESENTACION DE LA EMPRESA.....	9
1. EL PROBLEMA.....	11
1.1. Antecedentes del Problema	12
1.2. Planteamiento del problema	13
1.3. Objetivos.....	14
Objetivo General	14
Objetivos específicos	14
1.4. Justificación de la Investigación.....	15
2. REVISIÓN DE LITERATURA	16
2.1. Marco Teórico	16
Riesgo Psicosocial	27
Factores y riesgos Psicosociales	29
Problemas psicosociales en el Entorno Laboral.....	31
Estrés laboral o Profesional.	32
Los nuevos riesgos psicosociales emergentes.....	33
La globalización y sus efectos	36
3. METODOLOGÍA GENERAL	39
3.1. Método de la investigación.....	39
3.2. Población y Muestra	39
3.3. Fuentes de información	40

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	40
Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.....	42
Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.....	46
Cuestionario para la evaluación del estrés.....	48
Ficha de datos generales.....	48
Idoneidad de los profesionales que aplican los instrumentos.....	49
Reserva de la información y consentimiento informado.....	49
4. RESULTADOS.....	51
4.1. Presentación de Resultados.....	51
4.2. Análisis de datos.....	51
Distribución por género.....	52
Distribución por edad.....	53
Distribución por estado civil.....	53
Distribución por Estrato Social.....	54
Distribución por tipo de vivienda.....	55
Distribución por tipo de cargo.....	56
Distribución por escolaridad.....	57
Distribución por permanencia en la empresa.....	58
Resultados generales factores Intralaborales.....	60
Resultados generales factores extra laborales.....	65
Resultados generales niveles de estrés.....	67
Análisis de datos generales.....	70

Información Sociodemográfica.....	70
Información Ocupacional.....	70
5. CONCLUSIONES	72
5.1. Resumen de Hallazgos.....	72
Análisis de datos generales.....	74
Información Sociodemográfica.....	74
Información Ocupacional.....	75
Factores de estrés	77
5.2. Recomendaciones.....	78
Oportunidades de mejora:	78
5.3. Propuesta	80
Para factores Intralaborales.....	81
Retroalimentación de desempeño.	81
Demandas de la jornada de trabajo.	82
Demandas ambientales y de esfuerzo físico.	82
Claridad de rol.....	83
Recomendaciones factor estrés- promoción y prevención.....	83
Para factores extra laborales:	84
5.3.1. Recursos: Humanos, Materiales, Financieros	85
Recurso humano.....	85
Materiales.....	86
Financieros.....	86

5.3.2.	Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt	87
5.3.3.	Modelo Nonaka y Takeuchi.....	92
6.	CONCLUSIONES GENERALES.....	94
7.	REFERENCIAS.....	96

ÍNDICE DE GRAFICAS

Ilustración 1	Cuestionarios Aplicados.....	42
Ilustración 2	Sintomatología del Estrés.....	48
Ilustración 3	Distribución de los participantes por género.....	52
Ilustración 4	Distribución de los participantes por edad	53
Ilustración 5	Distribución de los participantes por estado civil	54
Ilustración 6	Distribución de los participantes por estrato social.....	55
Ilustración 7	Distribución de los participantes por Tipo de vivienda	56
Ilustración 8	Distribución de los participantes por tipo de cargo.....	57
Ilustración 9	Distribución de los participantes por escolaridad	58
Ilustración 10	Distribución de los participantes por permanencia en la empresa	59
Ilustración 11	Resultados Generales Factores Intralaborales.....	60
Ilustración 12	Resultados Dominios Factores Intralaborales	61
Ilustración 13	Consolidado General por Dimensiones Factores Intralaborales	64
Ilustración 14	Resultado General Factores Extra laborales	65
Ilustración 15	Consolidado General por Dimensiones Factores Extra laborales	66
Ilustración 16	Resultado General Estrés	67

Ilustración 17 Consolidado General Estrés por Variable	69
Ilustración 18 Resultado general	71
Ilustración 19 Consolidado General Estrés por Variable	73
Ilustración 20 modelo Nonaka y Takeuchi	93

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población participante	40
Tabla 2 Ficha técnica del Instrumento	41
Tabla 3 Dimensiones y condiciones intralaborales	43
Tabla 4 Factores de riesgo psicosocial extralaboral	46
Tabla 5 Distribución de los participantes por género.....	52
Tabla 6 Distribución de los participantes por edad.	53
Tabla 7 Distribución de los participantes por estado civil	53
Tabla 8 Distribución de los participantes por estrato social.....	54
Tabla 9 Distribución de los participantes por Tipo de Vivienda.....	55
Tabla 10 Distribución de los participantes por Tipo de Cargo	56
Tabla 11 Distribución de los participantes por escolaridad	57
Tabla 12 Distribución de los participantes por permanencia en la empresa	58
Tabla 13 Resultados Generales Factores Intralaborales.....	60
Tabla 14 Resultados Dominios Factores Intralaborales	61
Tabla 15 Resultados Generales Dimensiones Factores Intralaborales	62
Tabla 16 Resultado General Factores Extra laborales	65

Tabla 17 Consolidado General por Dimensiones Factores Extra laborales	66
Tabla 18 Resultado General de Estrés.....	67
Tabla 19 Consolidado General Estrés por Variable	68
Tabla 20 Resultado general	71
Tabla 21 Dimensiones a intervenir.....	73
Tabla 22 Recursos Financieros.....	87

INTRODUCCIÓN

Syglá Colombia Ltda. Cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, normalizado bajo los estándares de calidad y normatividades legales vigentes.

Con este proyecto deseamos resaltar la importancia de evaluar los aspectos que rodean el entorno laboral de la empresa, enfocados en el campo psicosocial y así identificar y prevenir los factores de riesgo laboral, con la evaluación y la optimizando las condiciones de trabajo, con el fin de informar los riesgos que se están teniendo dentro de la compañía. Como es bien sabido la empresa cuenta con un proceso tercerizado por medio de Outsourcing, que se encarga del proceso productivo maquilador de la empresa.

Se inició con la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial, cuyos resultados se presentan en este documento con el fin de brindar herramientas que faciliten a la empresa la toma de decisiones, el planteamiento de una propuesta de mejora y la implementación de controles que le permitan disminuir la peligrosidad e impacto de los factores de riesgo prioritarios.

La legislación colombiana hace un importante reconocimiento de los factores psicosociales a los que están arriesgados los trabajadores y relacionado al alcance de su intervención, cuando ya se identificaron los riesgos psicosociales, se realiza un compromiso interdisciplinario gerencial para efectuar y conservar estrategias de inspección y control para

proyectarse hacia el trabajador, toda la transformación en el control de riesgos psicosociales se convierte en virtud profesional al unir las responsabilidades general, productividad y seguridad.

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Razón social: Sygla Colombia Ltda.

Actividad económica: Sector químico

Tamaño de la empresa: Media

Número de trabajadores: 165 (75 directos y 90 contratados por Outsourcing)

Política integral: En Sygla Colombia Ltda., nos focalizamos en el desarrollo, producción y comercialización de resinas, emulsiones y auxiliares para la industria, contando además con el servicio de maquila de productos agroquímicos; por lo tanto la alta dirección determina y proporciona los recursos necesarios para el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora continua de los sistemas de gestión; garantizando el cumplimiento de los requisitos legales, aplicables y otros; a través de los siguientes compromisos:

- a) Suministrar productos y servicios que satisfagan las necesidades de las partes interesadas.
- b) Garantizar las medidas preventivas frente al riesgo de actividades ilícitas en la cadena de suministro.

c) Identificar, evaluar y controlar los aspectos e impactos ambientales causados por nuestra actividad, productos y servicios contribuyendo a la protección del medio ambiente y a la prevención de la contaminación y al desarrollo sostenible.

d) Definir las medidas de prevención y control frente a lesiones y enfermedades a trabajadores, contratistas, subcontratistas y visitantes a través de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos *laborales*.

Visión: Ser en el 2020 una empresa del sector químico reconocida por la calidad de los productos y servicios a nivel nacional e internacional, derivada de la satisfacción de los clientes y el compromiso ambiental.

Misión: Somos una compañía química focalizada en el desarrollo, producción y comercialización de resinas, emulsiones, y auxiliares para la industria. Contamos además con el servicio de maquila para Agroquímicos incluyendo la formulación, producción y empaque. Comprometidos con nuestros clientes, el medio ambiente, el desarrollo social y la normatividad legal vigente.

1. EL PROBLEMA

Syglá Colombia Ltda., Es una empresa del sector químico focalizada en el desarrollo, producción y comercialización de resinas, emulsiones, y auxiliares para la industria, cuenta además con el servicio de maquila para Agroquímicos incluyendo la formulación, producción y empaque. Comprometida con los clientes, el medio ambiente, el desarrollo social y la normatividad legal vigente.

La empresa debe asegurar los criterios de las normas de SG-SST y que estos a su vez estén disponibles para los clientes internos y externos, debe idear métodos de difusión como capacitaciones, charlas, seminarios, materiales de texto, encuestas aplicadas, compromiso con los trabajadores y su entorno, debe incentivar a los trabajadores y externos para que estos cumplan con el sistema de seguridad y salud en el trabajo y sus normas.

A partir de un estudio que se inició con la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial, cuyos resultados se presentan en este documento con el fin de brindar herramientas que faciliten a la empresa la toma de decisiones y la implementación de controles que le permitan disminuir la peligrosidad e impacto de los factores de riesgo prioritarios.

Es necesario realizar un análisis de los factores o riesgos psicosociales negativos (estrés laboral, agotamiento físico y mental) que generan bajo rendimiento y ausentismo.

Sygla Colombia Ltda. Cuenta con su programa de seguridad y salud en el trabajo reglamentario pero lo que se busca con este proyecto es realizar el reconocimiento, evaluación y sugerencias correspondiente de los riesgos psicosociales, índices de estrés con el fin de ejercer más vigilancia y control al problema ya mencionado, y realizar finalmente la intervención que dé a conocer la problemática y una solución, que permita abordar este tipo de situaciones.

1.1. Antecedentes del Problema

Actualmente Las políticas públicas sobre Salud Ocupacional en nuestro país buscan establecer mecanismos que por medio de acción colectiva y estratégica permita mejorar las condiciones físicas y mentales de los trabajadores de nuestro país.

El decreto 1295 del 94 de nuestra constitución establece que toda empresa está en la obligación de instaurar programas de salud ocupacional al interior de las mismas, y esto debe ser en todo territorio nacional. El no cumplimiento de este decreto genera sanciones o amonestaciones para las empresas. Su objetivo principal es el de velar por la integridad física y mental de quienes laboran en la empresa a partir de programas y que estos sean debidamente vigilados y controlados por personal idóneo. Sygla Colombia Ltda., siempre está en la constante búsqueda de generar diferentes alternativas y estrategias que permitan el desarrollo y consolidación en el mercado, por lo que se hace necesario un equilibrio total en su operación y el cumplimiento absoluto de las reglamentaciones y leyes que rigen la salud y seguridad ocupacional.

Es necesario ver las condiciones en las que se realizan las labores, ya que estas son determinantes en la salud física y mental del colaborador; estas se hacen mucho más notorias cuando el nivel de exigencia o carga superan la capacidad del personal, evidenciando notoriamente incremento en los índices de fatiga y estrés laboral generando riesgos de

enfermedades psicosociales, afectando la funcionalidad del colaborador, generando limitaciones en el desarrollo de sus actividades. Según La revista Dinero (2014). La II Encuesta de Seguridad y Salud en el Trabajo, presentada por el Ministerio de Trabajo el estrés laboral es generado por múltiples aspectos como:

- El trabajo exorbitantemente exigente
- Falta de tiempo para perfeccionar las tareas
- Carencia de claridad sobre la ocupación del trabajador
- Desórdenes entre los requerimientos del trabajo y la competitividad del trabajador.
- Problemas ergonómicos.

1.2. Planteamiento del problema

¿Cómo se puede a partir de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial implementar un modelo estratégico en salud ocupacional para disminuir estos riesgos y los problemas que están afectando el desempeño de los colaboradores del proceso de producción de la empresa Sygla Colombia Ltda.?

Para cualquier empresa el recurso humano es el más importante, por esta razón se hace necesario cuidar de los colaboradores física y mentalmente, lograr la vinculación de personal idóneo, eficiente y eficaz que permita generar desarrollo integral dentro de la organización. Se hace necesario evaluar en cada una de las áreas los riesgos psicosociales a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores y si estos cuentan con relación alguna en el agotamiento, accidentalidad y ausentismos de los colaboradores.

1.3. Objetivos

Objetivo General

Establecer el diagnóstico de los Factores de Riesgo Psicosocial existentes en la empresa, que permita el diseño de un modelo estratégico integral que permita preservar y promover la buena salud de los colaboradores.

Objetivos específicos

- Reconocer los factores de riesgo psicosocial afines con la organización y el trabajo desarrollado por cada uno de ellos.
- Identificar los factores de riesgo psicosocial relacionados con situaciones extra laborales, a los que están expuestos los colaboradores.
- Identificar los niveles de estrés que presentan los colaboradores.
- Recomendar pautas activas para la empresa, y diseño de un plan de Intervención en relación con los Factores de Riesgo Psicosocial existentes.

1.4. Justificación de la Investigación

Para las empresas resulta cada vez más relevante la salud de sus colaboradores, y para ello día a día se presenta un avance tecnológico en los programas frente a la prevención y promoción de la salud ya que hay infinitas enfermedades en el colaborador, y está ocupando un lugar importante en tanto en su salud como en el desarrollo del trabajo.

Siempre se involucra elementos propios de la dinámica laboral, como también extra laborales los cuales son abordados de forma diferente por cada persona. Se generan efectos físicos, y emocionales que podrían causar molestia en el trabajador y afectar su salud.

Cuando el trabajo y los factores humanos están en equilibrio, el trabajador logra emociones de confianza y aumenta la motivación en el trabajo para así mantener la satisfacción general, mejora la salud y aumentando la productividad dentro de la compañía.

Por medio de esta investigación se busca que los métodos de capacitación que tiene la empresa, generar un nuevo conocimiento y difundirlo con sus trabajadores para reducir los índices de ausentismo y riesgos psicosociales de los trabajadores.

A través de la resolución 2646 de Julio 17 de 2008 se establecieron disposiciones y definieron responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial.

Documento: resolución 2646 de Julio 17 de 2008

2. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Marco Teórico

A continuación, se presenta un recorrido por varios conceptos que tienen inherencia con los objetivos propuestos en la presente investigación de riesgos psicosociales para la empresa Sygla Colombia Ltda.

Principios comunes para la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.

Autores: melià, J, L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiro J.M., Salanova, M., y Gracia, D. (2006)

Las condiciones laborales actuales pueden exigir altos niveles de concentración, sobrecarga de trabajo, elevadas responsabilidades y largas jornadas laborales, entre otros aspectos que pueden afectar el bienestar físico y psicológico del trabajador, deteriorando así el clima laboral y disminuyendo la productividad de la empresa. Esto ha provocado una creciente preocupación sobre la salud de los trabajadores y la prevención de riesgos laborales, que a su vez han propiciado que las organizaciones comiencen a dirigir sus esfuerzos hacia el talento humano, considerándola como parte fundamental e indispensable de la organización. Además, hay un creciente interés en los denominados riesgos psicosociales y en la calidad de vida laboral y su progresiva incorporación a los procedimientos habituales de evaluación de riesgos (Duro, 2005a, 2005b).

Factores de riesgo ocupacional:

Documento: <http://saludocupacional.univalle.edu.co/factoresderiesgoocupacionales.htm>

Estos riesgos corresponden a la probabilidad de que un objeto material, sustancia o fenómeno pueda, potencialmente, desencadenar perturbaciones en la salud o integridad física del trabajador, así como en materiales y equipos.

También existen los factores de riesgo que se refieren a la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales, y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación y/o control del elemento agresivo.

Análisis de riesgos laborales:

Documento: <https://www.eae-publishing.com/catalog/details//store/es/book/978-3-659-08828-5/an%C3%A1lisis-de-riesgos-laborales>

Los riesgos presentes en la actividad laboral son muy variados, fruto de la diversidad de operaciones, máquinas, útiles y herramientas necesarios para ejecutar todas las fases del proceso productivo.

El conocimiento que tengan los trabajadores sobre los riesgos producidos por las condiciones laborales es un factor determinante, por lo que se hace necesario identificarlos, evaluarlos y tomar acciones correctivas para disminuirlos o eliminarlos, tanto como sea posible.

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo han ido adquiriendo cada vez más importancia ya que las evidencias demuestran una estrecha relación entre estos riesgos y el incremento de accidentes y enfermedades en los trabajadores, por lo tanto, los riesgos

psicosociales en el trabajo deben tratar de evitarse o eliminarse para contribuir a mantener la salud de las personas (Villalobos, 2004).

Identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos

Autores: ministerio de la protección social RESOLUCIÓN 002646 DE 2008 capítulo II, Artículo 5°.

Los factores psicosociales comprenden los aspectos Intralaborales, los Extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Las condiciones Intralaborales son aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud del trabajador. Dentro de estas podemos encontrar: las exigencias que se le hace al trabajador de acuerdo con su cargo, la posibilidad que tiene el trabajador para tomar decisiones en su labor, la relación que se establece entre el trabajador y sus superiores jerárquicos y la retribución que el individuo tiene por realizar su labor. Las condiciones Extralaborales se refieren a los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Las condiciones individuales son aquellas características sociodemográficas y ocupacionales del trabajador que pueden modular los efectos de los factores de riesgo Intralaborales y Extralaboral.

Las condiciones psicosociales, son intrínsecas al ser humano, en tanto corresponde a su naturaleza el relacionarse con otras personas, estas condiciones se configuran como un riesgo en tanto adquiere la posibilidad de generar un daño o lesión al trabajador.

Con frecuencia, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo son numerosos, de diferente naturaleza, actúan durante largos períodos y son de mucha complejidad ya que no solo interviene el entorno del trabajador, sino que intervienen variables personales tales como motivación, actitudes, formación, capacidades y recursos profesionales y personales que tenga el individuo. De ahí que no todos los trabajadores reaccionen igual frente a un problema laboral y que las consecuencias resultantes cambien

Como evaluar los riesgos psicosociales en la empresa

Autores: Josep Lluís Meliá Navarro

Documento: <https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2006/como-evaluar-riesgos-psicosociales-en-empresa-metodologias-oportunidades-tendencias>

La incorporación de la evaluación de los riesgos psicosociales a las prácticas preventivas de las empresas, como viene sucediendo en diversos países, es sin duda, un elemento positivo que fomenta una visión integral de la prevención dispuesta a aprovechar el abundante conocimiento disponible sobre el papel del denominado «factor humano» en la seguridad y salud de las organizaciones, con repercusiones sobre la eficiencia organizacional y rentabilidad empresarial.

Uno de los objetivos de manejar los riesgos psicosociales es prevenir que se desarrolle el estrés y las consecuencias que ello acarrea tales como un alto índice de accidentes de trabajo, baja producción y rendimiento laboral además de los cambios comportamentales y patologías que implica.

El estrés es considerado una respuesta adaptativa que tiene el individuo frente a las diferentes demandas del medio cuando estas son percibidas como excesivas o amenazantes. El estrés hace presencia tanto en situaciones positivas como negativas, frente a estas situaciones la

persona podrá presentar respuestas fisiológicas (sudoración, aceleración del ritmo cardíaco, respiratorio, tensión muscular, etc.), de comportamiento (trastornos del sueño, pérdida del apetito, etc.), emocionales (depresión, ansiedad, etc.); y cognitivas (decremento de la creatividad, dificultad en la toma de decisiones y disminución de la capacidad de concentración y de atención, entre otras). Sin embargo, los seres humanos requieren de una cierta dosis de estrés para progresar, sin este impulso disminuiríamos nuestro rendimiento y productividad.

El estrés puede ser considerado como la enfermedad ocupacional más representativa actualmente, dada su generalización en las empresas.

El estrés tiene tres fases: la primera es conocida como estado de alerta (alarma), se presenta una respuesta a la presión mediante cambios fisiológicos, aparece la taquicardia, el temblor e insomnio, entre otras. El organismo se prepara para luchar o huir. La segunda, es la etapa de resistencia o afrontamiento, donde el organismo realiza otras reacciones como descargas hormonales más lentas y duraderas, donde la persona se siente llena de vigor. Finalmente, cuando persiste la presión y ésta resulta demasiado fuerte en relación con las posibilidades del individuo sobreviene la tercera etapa o de agotamiento. Como consecuencia surgen enfermedades y alteraciones psicológicas, así como disminución en el rendimiento y productividad laboral.

Existen evidencias de relación entre el estrés y diversos trastornos de salud como las enfermedades cardiovasculares, respiratorias (hiperreactividad bronquial, asma), trastornos de tipo inmunológico (como la artritis reumatoide), gastrointestinales (dispepsia, úlcera péptica, síndrome del intestino irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa), dermatológicas (psoriasis, neurodermitis), endocrinológicos, el dolor de espalda y los trastornos musculoesqueléticos, trastornos menores de la salud mental, conductas sociales y relacionadas con la salud (el hábito de fumar, consumo de drogas, sedentarismo y falta de participación social). Vale

aclarar que no todas las tensiones afectan por igual a todas las personas ya que influyen múltiples factores individuales como la genética, la personalidad y la experiencia, así como factores ambientales como el entorno familiar, social y laboral. El experimentar estrés durante un período prolongado de tiempo genera efectos negativos importantes en la salud del colaborador y en el trabajo.

Historia de la salud ocupacional en Colombia, hoy Seguridad y Salud en el trabajo

Autores: Lizarazo G, C., Fajardo M, J., Berrio, S., & Quintana, L. (2 de diciembre de 2010).

Documento: https://www.researchgate.net/publication/228637429_Breve_historia_de_la_salud_ocupacional_en_Colombia.

El país desde hace ya varios años cuenta con una legislación muy avanzada sobre salud ocupacional y a pesar de esto su aplicación ha sido ineficiente. De ahí la necesidad de contextualizar al lector sobre cómo está ha venido evolucionado a nivel legislativo con el fin de dar protección a la salud de los trabajadores colombianos.

La historia de la salud ocupacional en Colombia data de 1904, cuando Rafael Uribe Uribe durante una conferencia realizada en Bogotá habló sobre seguridad en el trabajo, que a su vez propuso ante el Congreso un proyecto de ley sobre accidentalidad en el trabajo, el cual fue aprobado mediante la Ley 57 de 1915, pero fue hasta el año 1945, cuando a través de la Ley 6 o Ley General del Trabajo, se legisló sobre Salud ocupacional.

En los siguientes años la salud ocupacional en el país tuvo gran movimiento, en 1946 se creó el Instituto de Seguros Sociales, mediante la Ley 90, entidad prestadora de salud y pensiones

a los trabajadores, luego en el año 1948 se promulga el Acto legislativo 77 creando la Oficina Nacional de Medicina e Higiene y Seguridad Industrial

Es así como en el año 1984 se elabora el Primer Plan Nacional de Salud Ocupacional en el que participan entidades que conformaban el Comité Nacional de Salud Ocupacional, dirigido a orientar acciones y programas en instituciones y entidades públicas y privadas, así como el aumento de la productividad y el establecimiento de un plan para evitar la colisión de competencias.

En desarrollo de este primer plan se expidieron normas de gran importancia para la salud ocupacional como lo fueron la Resolución 2013 de 1986 (Comités Paritarios de Salud Ocupacional) y la Resolución 1016 de 1989 (Programa de Salud Ocupacional) (Bocanegra 2004, p, 3).

En el año de 1994, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mediante la Ley 1295 crea el Sistema General de Riesgos Profesionales con el cual todas las entidades públicas y privadas deben, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencias del trabajo que desarrollan.

La ley 100 de 1993

Autores: (Congreso de la Republica, 1993) expide la Ley 100 y del Decreto Ley 1295 de 1994

Documento: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

El (Congreso de la Republica, 1993) creándose el Sistema General de Riesgos Profesionales, como un modelo de protección privada de los riesgos ocupacionales, promoviendo una cultura de prevención en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dado antes de

su promulgación se contaba con un sistema de reparación de daños más no de prevención por lo cual se estableció un modelo de atención en salud, diagnóstico y tratamiento, pensiones e indemnizaciones por incapacidad.

‘La Ley 1562’

Autores: congreso de la republica Decreto 1443 de 2014 capítulo I art. 3

La ley 1562 a través de la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. La (Presidencia de la República, 2014) expide el decreto 1443 por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) y la define como una, disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Breve historia de la salud ocupacional en Colombia

Autores: César G. Lizarzoa , Javier M. Fajardo , Shyrle Berrioa , Leonardo Quintana

Es así como a partir de este nuevo sistema se crean las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), encargadas de realizar una serie de actividades tendientes a la prevención, asesoría y evolución de los riesgos profesionales y la prestación de servicios de salud, así como el pago de prestaciones económicas a sus afiliados. La atención médica es usualmente subcontratada a instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) que, junto con las entidades promotoras de salud (EPS) son, en algunos casos, unidades de negocio de una misma entidad.

Más tarde el (Ministerio de Trabajo, 2015) a través del Decreto establece para todas las empresas colombianas la implementación según fechas establecidas, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, que tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, así como el involucramiento de los trabajadores para un trabajo en equipo en pro de la seguridad y la salud de todos que participan en la cadena de valor de una empresa.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Autores: (Congreso de la República, 2012) artículo 1 de la ley 1562 de 2013

Documento: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d-7354558d661e>

Modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Este sistema en el que participan varias disciplinas y el recurso humano de la empresa busca mejorar las condiciones, la salud, el bienestar de sus trabajadores y la productividad de la misma. Según la (Cámara de Comercio de Medellín, 2015, pág. 15)

Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la

auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo (p. 15).

Para la implementación del SG-SST, es necesario adoptar medidas para lograr que la seguridad sea eficaz, para lo cual la empresa debe instaurar medidas tendientes a mantener el área de trabajo en perfecto orden y limpieza, ofrecer los equipos de protección adecuados a los empleados, así como la programación continua de espacios de inducción y capacitación, investigación, registro, control y reporte de accidentes los cuales deben estar orientados en primer lugar a descubrir las causas que originaron el accidente, para así tomar las medidas correctivas; igualmente realizar inspecciones y revisión de las normas de con el fin de evaluar los riesgos que pueden generar accidentes de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo OIT citado por (Malagón Londoño, Galán Morera, & Pontón Laverde, 2008, pág. 576), expone que “La salud en el trabajo tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones y adaptar el trabajo al trabajador y cada trabajador a su tarea”.

Por otra parte, la (Cámara de Comercio de Medellín, 2015, pág. 19) señala que la Seguridad y Salud en el Trabajo SST “es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores”.

Manual de funciones de COPASST

Universidad Distrital. (2015).

Documento: <http://comunidad.udistrital.edu.co/copaso/manual-de-funciones-del-copasst/>

Con la implementación del sistema de seguridad en el trabajo se mejoran las condiciones y el ambiente de trabajo, se minimizarán los factores de riesgo a la vez que se promoverá y protegerá la salud de sus trabajadores, reduciendo el nivel de accidentalidad, lo que traerá beneficios en el mantenimiento de la salud física, mental y social de su recurso humano, mediante la conformación de un Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASST), a partir de la expedición por parte del (Ministerio de Trabajo, 2015) del Decreto 1143 de 2014, que será el encargado de brindar ayuda al Departamento de Salud Ocupacional. Se define como,

Un organismo encargado de la promoción, divulgación y vigilancia del cumplimiento de las normas, reglamentos y del programa de Salud Ocupacional dentro de la Secretaría, propone actividades de capacitación en Salud Ocupacional y cuya política es la de promover a todo el personal de la Institución condiciones de trabajo seguras, sanas e higiénicas, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Tiene un carácter estrictamente asesor y básicamente es un organismo de coordinación entre empleadores, trabajadores y gobierno que deben actuar dentro de un ambiente de diálogo y armonía.

Dicho organismo debe conformarse en las instalaciones de la empresa, con la participación del representante Legal y de los trabajadores como del empleador en igual número de participantes, quienes son elegidos por medio de votación, con un periodo de dos años y con posibilidad de ser reelegidos. Sus integrantes se deben reunir mínimo una vez al mes durante el horario de trabajo, todas estas reuniones, las actividades realizadas, la toma de decisiones y demás temas que se traten deben estar consignadas en un acta.

También es necesario tener en cuenta que para el buen funcionamiento del SG-SST, se debe contar con la participación de todos los trabajadores de la empresa, ofreciéndoles capacitaciones que les permitan vigilar y analizar los factores de riesgo y actos inseguros que

puedan generar accidentes de trabajo, dándoles la oportunidad de opinar, gestionar y así lograr crear y desarrollar en ellos una cultura de conciencia y conocimiento de sus riesgos y el de sus compañeros para mitigarlos o eliminarlos, tendientes a mejorar la seguridad y la salud en el trabajo.

La compañía Sygla Colombia Ltda. Se acoge a esta reglamentación implementando el SG-SST y la creación del COPASST, el cual se encarga de identificar, controlar y prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo de cualquier índole, así como la presentación frecuente de enfermedades profesionales que originan ausencia de los trabajadores por incapacidades, que afectan su productividad.

Riesgo Psicosocial Documento:

Documento:<https://senaintro.blackboard.com/bbcswebdav/institution>

[/semillas/621127_1_VIRTUAL/Interactivos/Actividades_interactivas/Guia%207/Politica_cero_accidentalidad\(TDV\)/utilidades/clasificacion.pdf](https://senaintro.blackboard.com/bbcswebdav/institution/semillas/621127_1_VIRTUAL/Interactivos/Actividades_interactivas/Guia%207/Politica_cero_accidentalidad(TDV)/utilidades/clasificacion.pdf)

Los trabajadores del área de producción de la compañía Sygla Colombia son los que están más expuestos a este riesgo. Este riesgo según el (SENA - Servicio Nacional de Aprendizaje, 2015) “Es la relación que existe entre el trabajador y el ambiente laboral, determinada por el grado de satisfacción con sus funciones, clima organizacional y que puedan generar daños a la salud reflejados en el ejercicio de sus competencias ocupacionales”.

Riesgos laborales del Ejercicio Profesional: Una Responsabilidad Compartida.

Autor: Carvallo Suárez, B. (2003).

Documento: <https://encolombia.com/medicina/revistas-medicas/enfermeria/ve63/enfermeria6303-memorias/>.

Expone que este factor de riesgo se define como “fenómenos, situaciones, acciones producidas por la interacción humana con el medio político, social, laboral, cultural, su no correspondencia puede afectar la salud física y mental del trabajador, incidiendo en su calidad de vida y en la producción en el trabajo”. Los factores de riesgo relacionados con el trabajo según lo expone (Carvallo Suárez, 2003), son:

- Inadecuada organización del trabajo repercute en la pérdida de identidad y autonomía en el trabajo.
- Multi empleo y flexibilización laboral: aspectos que aumentan la exposición a los factores de riesgo laboral.
- Trabajo nocturno y por turnos: que desequilibra la salud física, mental y social de este grupo laboral.
- Sobrecarga laboral: por la jornada de trabajo familiar adicional.
- Ausencia de estímulos y desarrollo profesional: no existe un escalafón salarial, ni acceso a los niveles de sentimientos de angustia y depresión: por el contacto permanente con el dolor y la enfermedad.

Lo anterior repercute significativamente en los empleados, desencadenando fatiga muscular, mental, cansancio, desmotivación, desinterés, ausentismo laboral, rotación laboral constante, conflictos interpersonales, estrés, así como restricción de la participación social y comunitaria entre otros.

Control de factores de riesgos psicosociales:

Autores: (Malagón Londoño, Galán Morera, & Pontón Laverde, 2008, pág. 579)

Las principales recomendaciones para el control de este factor de riesgo según lo expuesto por, son:

- Selección adecuada del personal que cumpla con las características de personalidad que le permitan un buen manejo de estrés.
- Programa de inducción inicial y luego programas permanentes de re inducción y educación a los trabajadores.
- Implementación y divulgación de programas de calidad que establezcan funciones y protocolos claros para todos los procedimientos.
- Remuneraciones adecuadas que eviten en lo posible el multi-empleo.
- Estas recomendaciones igualmente harán parte de la propuesta de alternativas que aporten su disminución de los riesgos laborales que afectan la salud de los trabajadores del área de producción de la compañía Sygla Colombia Ltda.

Factores y riesgos Psicosociales

Autores: Bernardo moreno Jiménez, Carmen Báez león

Documento: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud en el trabajo no es nuevo, aunque si la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años (EU-OSHA, 2002; Houdmont y Leka 2010; Leka y Houdmont, 2010; Näswall, Hellgren, Sverke, 2008). Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más

frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo (EU-OSHA, 2007). La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema. El comienzo más formal de la preocupación por los factores psicosociales y su relación con la salud laboral proviene probablemente de la década de 1970, fechas a partir de las cuales la referencia a ellos y la importancia otorgada ha ido creciendo, al mismo tiempo que el tema ha ganado amplitud, diversificación y complejidad, pero también ambigüedad e imprecisión. Probablemente, hay hoy tres formas prevalentes de referirse a ellos:

- 1) factores psicosociales
- 2) factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés
- 3) riesgos psicosociales.

Aunque son términos próximos entre ellos, sus referencias históricas y conceptuales son diferentes e incluso hay diferencias entre ellos que pueden ser notables. En la actualidad es frecuente hablar de unos y otros, a veces de forma intercambiable, sin establecer ninguna distinción. En este sentido parece oportuno tratar de establecer sus diferencias, aun reconociendo que son términos próximos y relacionados entre sí y que no siempre las diferencias resultan claras. Un enfoque histórico y conceptual puede ayudar a ello.

Los factores psicosociales laborales son condiciones organizacionales (Mintzberg,1993), son condiciones psicosociales de trabajo que como tales pueden ser positivas o negativas (Kalimo, 1988). Su número es muy amplio y su clasificación y organización depende del enfoque que se elija. Cuando tales condiciones son adecuadas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las

competencias personales laborales y los niveles altos de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estados de motivación en los que los trabajadores alcanzan mayor experiencia y competencia profesional. Las formas acertadas de Cultura empresarial, de Liderazgo y de Clima laboral, condiciones psicosociales generales, afectan a la salud positivamente generando desarrollo individual, bienestar personal y organizacional. En este sentido, los factores psicosociales y organizacionales del trabajo, como formas de las condiciones sociales del trabajo, son condiciones organizacionales de trabajo que pueden afectar a la salud laboral, tanto positiva como negativamente. Como tales, los factores psicosociales son factores presentes en todas las organizaciones con resultados positivos o negativos. La cultura, el liderazgo o el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de los trabajadores. De hecho, son múltiples los instrumentos de evaluación de los factores psicosociales que no aportan ninguna información sobre los elementos de riesgo en las organizaciones. Factores psicosociales y elementos de riesgo organizacional son elementos contiguos pero diferentes. Los factores psicosociales se definirían como factores organizacionales que pueden dar lugar tanto a consecuencias positivas como negativas.

Problemas psicosociales en el Entorno Laboral

Para González (2013) Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de 17 percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo. Uno de

los problemas más relevantes de riesgos psicosociales y causante de un importante índice de ausentismo es el estrés laboral.

Según Mac Donald (2009). “El estrés laboral constituye una de las problemáticas del mercado de trabajo del siglo XXI, afectando a miles de trabajadores en el mundo, cuyos porcentajes y cifras escalan año a año debido a los cambios y transformaciones que la globalización económica ha impuesto nuevas reglas y patrones a las empresas para maximizar sus beneficios y reducir costos”.

Estrés laboral o Profesional.

El estrés laboral es una divergencia entre la demanda laboral y los recursos del trabajador para hacerlas frente, el problema consiste en que el cuerpo humano tiene recursos limitados, cuando este es llevado a sus límites y más allá, ocasionando al trabajador un estado de agotamiento tanto físico como mental. Esto supone una seria amenaza para la salud y el bienestar del trabajador, afectando a sus relaciones familiares y emocionales.

Santos (2000) define el estrés laboral como el conjunto de trastornos que el trabajador sufre como consecuencia de situaciones relacionadas con el trabajo. En el seminario sobre el impacto del estrés laboral en la salud y productividad de los trabajadores (2016) realizado para conmemorar el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, organizado por la Organización Panamericana de la Salud /Organización Mundial de la Salud (OPS / OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de Estados Americanos (OEA), el Dr. Francisco Becerra, Subdirector de la OPS, advirtió que el estrés laboral no es extraño para nadie, los avances industriales, la globalización, el desarrollo tecnológico y las comunicaciones virtuales, imponen retos y condiciones que con frecuencia exceden los límites de nuestras habilidades y capacidades. En el mismo seminario la Dra. Julieta Rodríguez, Asesora Regional en

Salud de los Trabajadores de la OPS/OMS, indicó que el estrés en el trabajo y los riesgos psicosociales relacionados con la organización del trabajo son capaces de reducir la motivación, el compromiso y el rendimiento laboral; originando un aumento del ausentismo, la rotación de personal y el retiro temprano del individuo, lo que conlleva a disminuir la productividad, la competitividad y la imagen pública de las organizaciones."

Los nuevos riesgos psicosociales emergentes.

Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales

(Bernardo Moreno Jiménez)

Autores: Bernabeu, J; Perdiguero,E. y Zaragoza,P. Desarrollo histórico de la salud laboral. En F.G.,Benavides, Ruiz-Frutos,C. y García, A.M. (Eds). Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Barcelona. Masson ; 2000.

Documento: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

Resultado de todo ello es una preocupación global por la aparición de nuevos riesgos de toda índole. En el marco laboral preocupan especialmente los llamados riesgos emergentes 68. Este tipo de riesgos provienen de múltiples campos, como las nuevas tecnologías, los nuevos sistemas de producción, las nuevas materias primas y los nuevos compuestos químicos y biológicos. En este apartado una preocupación especial la suscita el mundo cambiante de las organizaciones, las fluctuaciones económicas rápidas, los nuevos sistemas de trabajo, la nueva socio demografía del mercado laboral, las nuevas formas de contratación, y en general, las nuevas formulaciones de las relaciones laborales, es decir lo que se ha denominado "riesgos psicosociales emergentes".

El Estudio de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo sobre los riesgos psicosociales emergentes ⁶⁹, estableció una lista de 42 riesgos psicosociales. Gran parte de estos nuevos riesgos psicosociales están causados por un doble fenómeno: la expansión del sector terciario de la producción, el sector de servicios, y el proceso de la globalización actual en sus múltiples facetas, una de las cuales es la del mercado de trabajo. Ambos procesos están estrechamente asociados.

El sector servicios del mercado laboral ha aumentado vertiginosamente desde la mitad del siglo xx a la actualidad. Tal como ha descrito una obra de referencia básica en Ciencias Sociales "El advenimiento de la sociedad Postindustrial", la economía actual se ha desplazado "de los bienes a los servicios" creando un nuevo y expansivo mercado de trabajo que no tiene las mismas condiciones de trabajo que tenía y tiene el sector extractivo o el industrial o manufacturero. El empleo industrial alcanza su apogeo hacia 1970 y a partir de ese momento la mayor parte de los estados europeos, de forma diferente y con diferentes tipos de servicios, entra en un ciclo dominado por la expansión del mercado de servicios, lo que supone un cambio importante en el marco social y material del empleo.

Los riesgos laborales del mercado de servicios son principalmente psicosociales. Son riesgos que provienen de las nuevas formas de trabajo, del dinamismo de las nuevas organizaciones y sus formas cambiantes. Son principalmente riesgos que provienen de las múltiples formas de atender a una clientela en interacción dinámica con el trabajador. Aunque la interacción social siempre ha sido una característica del trabajo, la novedad consiste en que se ha convertido en su característica central.

Entre los riesgos de tipo interactivos la violencia, el acoso y el acoso sexual tienen tasas particularmente altas en el sector servicios, incluso algunos de ellos se dan forma particular en

este sector. Ocurre por ejemplo en la violencia de Tipo II o violencia del cliente. Ocurre igualmente de forma particular en el riesgo del acoso sexual debido al establecimiento usual de formas de relación más próximas y en ambientes más restringidos.

El trabajo emocional ilustra este nuevo tipo de riesgos psicosociales. Un buen número de trabajos asistenciales y de servicios exigen hoy día la autorregulación de las emociones, es decir, la inhibición de las emociones negativas y la expresión forzada de emociones negativas. En un caso y otro, los efectos son de desgaste emocional, de disonancia emocional: el trabajador tiene que mostrar emocionalmente lo que no siente. La exigencia del trabajo emocional es tanto más importante mientras mayor es la necesidad de asegurarse la satisfacción del cliente. Tal como ha expuesto Hochschild, la primera autora en hablar del tema explícitamente, el problema radica en la habitual conexión entre las emociones y las expresiones corporales y gestuales. El autocontrol emocional, positivo y negativo, supone un ejercicio continuo de autocontención corporal, de representar su rol, de actuar emocionalmente. No sólo se le pide un resultado y un servicio, sino que la ejecución del mismo sea placentera y agradable, que muestre emociones positivas por lo que está haciendo. Las normas organizacionales pueden en este sentido ser taxativas debido a que la misma imagen corporativa depende de la imagen emocional de sus trabajadores. No se pide sólo un servicio, sino además un servicio emocionalmente reforzante para el cliente. El agotamiento resultante de esta constante actitud interna y externa puede resultar extenuante.

El trabajo emocional es representativo de algunos de los cambios que se están produciendo en el mercado laboral, y específicamente en el ámbito del mercado asistencial y de servicios consistente en la demanda por parte de la empresa de un esfuerzo íntegro de la persona que incluye los sentimientos que puede permitirse y debe mantener. El trabajo de servicios suele conllevar una demanda no sólo de tiempo, de dedicación y de esfuerzo sino de actitud. Las

consecuencias de ello es que los resultados de deterioro de la persona pueden ser fácilmente mayores, físicos y mentales.

La globalización y sus efectos

El recurso a la globalización para explicar la realidad actual es cada vez más frecuente, pero no es banal. Los cambios que se están produciendo no suelen ser cambios aislados, puntuales, sino cambios que se producen en una totalidad, en un sistema. Si esto es válido en general, lo es todavía más estrictamente para el campo económico con el que comenzó todo el proceso. La atenuación de fronteras para los capitales, para el comercio, para el tránsito de materias primas y de personas, es el origen de todo lo que ha venido después, incluido el mundo del trabajo.

En el ámbito de la Salud Laboral, los efectos de la globalización han sido muy heterogéneos. Mientras en los países en vías de desarrollo y en los países emergentes probablemente ha supuesto una mejora, parcial, de las condiciones materiales de trabajo, en los países occidentales, en general en los países de la OCDE, los efectos han sido perniciosos tanto por lo que respecta a las condiciones de trabajo como, especialmente en lo que concierne a la seguridad del empleo. Una conclusión clara que puede hacerse de forma global es que la globalización ha aumentado especialmente los riesgos psicosociales.

Los efectos de la globalización sobre la economía y el trabajo han sido múltiples y sumamente complejos. Aunque hasta ahora, la globalización tenía sus defensores y detractores, la crisis económica actual que se viene arrastrando desde 2007 ha aumentado sus críticos y enfatizado sus aspectos más nocivos. Si antes afectaba a amplios grupos y comunidades, ahora son países enteros y el mismo sistema económico mundial el que parece haber entrado en crisis y en un ciclo de recesión. En los primeros momentos de la globalización la mirada se ponía en el

nuevo tipo de empresas que estaban apareciendo, en su enorme magnitud y la dificultad de ponerle trabas a su acción mundial. Las empresas multi y trans-nacionales imponían sus prácticas sobre la misma voluntad de algunos estados ⁸⁵ y obligaban a aceptar, especialmente en las zonas francas de producción, condiciones materiales inaceptables para un trabajo decente.

Las estrategias organizacionales utilizadas para mantener su competitividad, cuando no su hegemonía, han ido desde la deslocalización de las empresas hacia mercados legalmente más desregulados, menos exigentes y más acomodaticios, o la utilización de estrategias de subcontratación o de outsourcing que facilitaba una disminución del coste total. Probablemente la operación estratégica más habitual ha consistido en las adquisiciones y fusiones de las empresas a fin de obtener el dominio del mercado, la supresión de la competencia, el control de los sistemas de producción y la capacidad de imponer el precio final de los productos. Otro sistema habitual ha consistido en la disminución de plantillas (downsizing) para aumentar beneficios y reducir costes. Las consecuencias de todas estas estrategias ha sido la aparición de nuevos riesgos emergentes organizacionales, la acumulación del riesgo global y el aumento de la siniestralidad.

En los últimos cuatro años el panorama no ha perdido la gravedad descrita y ha acentuado un problema que ya estaba presente: la inseguridad contractual. Durante no pocos años la hegemonía en el mercado comercial y laboral estaba determinada por las grandes empresas que dictaban las políticas mundiales, sin embargo, en los últimos años la hegemonía ha pasado a mano de los mercados económicos, especialmente financieros. Se ha producido un desplazamiento de los bancos comerciales tradicionales hacia los bancos de inversión que han centrado sus operaciones en las operaciones financieras a corto plazo. El resultado ha sido una pérdida de la fuerza de la economía real y del protagonismo de las empresas. La consecuencia

más inmediata y global ha sido un hundimiento del mercado del trabajo y el aumento de la inseguridad laboral en todas sus formas, principalmente de la contractual.

La inseguridad contractual es probablemente el primero y el más importante riesgo psicosocial actual en todo el mundo. Las tasas de paro en USA han alcanzado las cotas más altas conocidas, y lo mismo ha ocurrido en no pocos países de la OCDE. La consecuencia general ha consistido en un aumento del desempleo y un consecutivo empobrecimiento general. En España, país con un problema crónico de desempleo, se ha convertido en el principal problema social, económico y político actual.

El trabajo de la OSHA, sobre los nuevos riesgos psicosociales emergentes engloba cuatro de los diez riesgos más importantes en la categoría de inseguridad contractual, lo que indica su importancia básica. El problema afecta a tres grandes colectivos de trabajadores: 1) el de quienes no tienen trabajo, 2) el de quienes tienen un trabajo precario 3) el de quienes tienen un trabajo fijo, es decir a la totalidad del mercado de trabajo.

Afecta en primer lugar a quienes no tienen trabajo, que ven disminuida su capacidad económica y su valorización social y personal. Afecta en segundo lugar a quienes tienen un trabajo inestable que no proporciona ninguna seguridad sobre su duración, de forma que la frontera entre paro y empleo está continuamente en un equilibrio precario. Afecta igualmente a quienes tienen un trabajo fijo, pero que en la situación actual de inseguridad empresarial temen continuamente la aparición de problemas empresariales que hagan inviable la empresa. El miedo al desempleo se ha convertido en una característica general del mercado de trabajo actual.

Son múltiples los datos que indican que el estrés del miedo a la pérdida del trabajo puede ser superior al de la misma pérdida del trabajo. La incertidumbre que acompaña a la anticipación

del problema puede hacer más daño que el mismo problema. Los estudios sobre la incertidumbre contractual y sus repercusiones negativas sobre la salud son múltiples. Un estudio reciente analiza la relación entre inseguridad contractual y problemas de salud en 16 países europeos. Los problemas que suelen acompañarle son de todo tipo.

3. METODOLOGÍA GENERAL

3.1. Método de la investigación

De acuerdo con los objetivos propuestos en esta investigación y la naturaleza de la misma, adquiere un enfoque mixto, el cual permite evaluar los riesgos Psicosociales laborales a los que están expuestos los trabajadores del área de producción de la compañía Sygla Colombia con el fin de proponer alternativas que aporten su disminución.

3.2. Población y Muestra

La presente investigación se lleva a cabo en la compañía Sygla Colombia, dedicada al desarrollo, producción y comercialización de resinas, emulsiones y auxiliares para la industria, como población universo se toman 75 empleados directos y 90 de outsourcing, dando un total de 165 empleados.

La población objeto serán solo los trabajadores del área de producción los cuales en su totalidad 55, para la obtención de la muestra utilizaremos la fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{(Z)^2 p q N}{(N-1)^2 e + Z^2 p q}$$

reemplazamos valores con un margen de error del 2 % para la investigación,

con probabilidad de éxito y de fracaso del 0.50, de esta manera obtenemos la muestra utilizada en la investigación será de 11 trabajadores correspondiente al área de producción.

Tabla 1 Población participante

EMPLEADOS	NÚMERO DE TRABAJADORES
Directos y Outsourcing	165
Administrativos	110
Producción	55
Total, Muestra	11

Fuente: Autoría propia

3.3. Fuentes de información

La información que se necesita para esta investigación se obtendrá de manera directa a través de nuestra fuente primaria por medio de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial a los trabajadores del área de producción de la empresa Sygla Colombia Ltda. Toda esta información será proporcionada por los empleados de la compañía por lo que se garantiza ser una fuente confiable y con datos reales.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

La evaluación de riesgo psicosocial se desarrolló a través de la aplicación de los instrumentos validados por el Ministerio de la Protección Social para tal fin.

Ficha técnica.

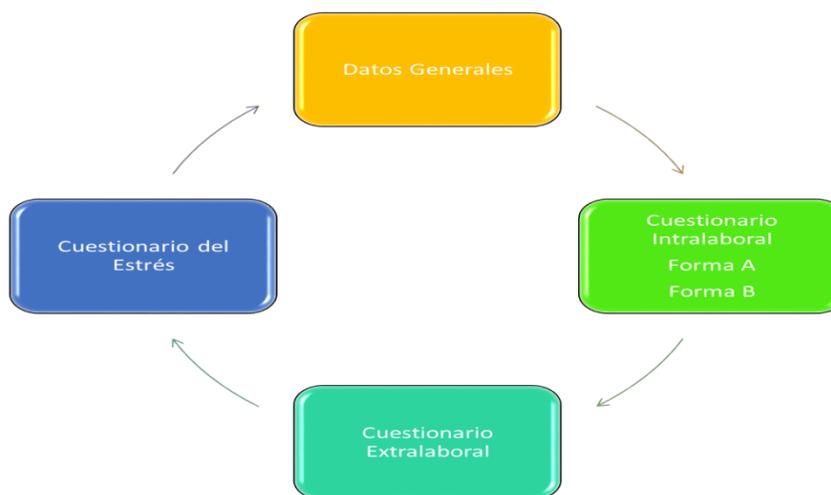
Tabla 2 Ficha técnica del Instrumento

Nombre	Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Intralaborales y Extralaboral)
Autores	Ministerio de la Protección Social - Pontificia Universidad Javeriana, Subcentral de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Fecha de publicación	Julio 2010
Instrumentos que componen la Batería	Ficha de datos generales (información socio –demográfica e información ocupacional del trabajador).
	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaborales (forma A).
	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaborales (forma B).
	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral.
	Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.
	Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
	Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
	Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010)
Población a quien va dirigida	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia.
Puntuaciones	Específicas para cada instrumento que comprende la batería.
Objetivo de la batería	Identificar y evaluar los factores de riesgos psicosociales intra y Extralaboral en población laboralmente activa.
Alcance	Identificar datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial Intra y Extralaboral y determinar su nivel de riesgo.
Instrumentos empleados	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A y Forma B)
	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral
	Cuestionario para la evaluación del estrés
	Ficha de datos generales.

Fuente: Autoría propia

Cuestionarios Aplicados

Ilustración 1 Cuestionarios Aplicados



Fuente: Autoría propia

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

El instrumento “Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral” consta de 2 formas: Forma A que es aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, la forma B consta de 97 ítems; cada ítem cuenta con 5 opciones de respuesta: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, y nunca fue aplicada a la empresa Sygla Colombia Ltda.

Este cuestionario evalúa 4 dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones Intralaborales.

Tabla 3 Dimensiones y condiciones Intralaborales

Forma B Dimensiones y Condiciones Intralaborales	
<p>1. Demandas del trabajo: Se refiere a las exigencias que el trabajo impone al individuo</p>	<p>1.1 Consistencia del rol: Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o Producto que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.</p>
	<p>1.2 Demandas ambientales y de esfuerzo físico: Hace referencia a las condiciones del lugar de trabajo y carga física que involucran las actividades que se desarrollan, qué bajo ciertas circunstancias Exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son: de tipo físico (ruido), químico, biológico esta dimensión son: de tipo físico (ruido), químico, biológico (virus), diseño del puesto de trabajo, saneamiento (orden y aseo), de carga física y seguridad industrial.</p>
	<p>1.3 Demandas cuantitativas: Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.</p>
	<p>1.4 Demandas de carga mental: Se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de Información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos en que se dispone para Procesarla.</p>
	<p>1.5 Demandas de la jornada de trabajo: Son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.</p>
	<p>1.6 Demandas emocionales: Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. Las exposiciones a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas. b). ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.</p>
	<p>1.7 Exigencias de responsabilidad del cargo: conjunto de</p>

	<p>obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. Considera que la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros que tiene un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador.</p>
	<p>1.8 Influencia del trabajo sobre el entorno Extralaboral: Condición que se presenta cuando las exigencias del tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida Extralaboral.</p>
Dominio 2	Dimensiones
<p>2. Control sobre el trabajo: Se refiere a la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización.</p>	<p>2.1 Claridad del Rol: Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.</p>
	<p>2.2 Capacitación: Actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador para desarrollar y fortalecer sus habilidades y conocimientos</p>
	<p>2.3 Control y autonomía sobre el trabajo: Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y tiempos de descanso.</p> <p>2.4 Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos: Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.</p> <p>2.5 Participación y manejo del cambio: Conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los trabajadores.</p>
Dominio 3	Dimensiones

<p>3. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: Se refiere a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores, que influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social y los aspectos emocionales, como la cohesión.</p>	<p>3.1 Características del liderazgo: Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.</p>
	<p>3.2 - Relación con los colaboradores (subordinados): Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.</p>
	<p>3.3 - Relaciones sociales en el trabajo: Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo en lo referente a: la posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral; las características y calidad de las interacciones entre compañeros; el apoyo social que se recibe de compañeros; el trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común). La cohesión entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración.</p>
	<p>3.4 Retroalimentación del desempeño: Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.</p>
<p>Dominio 4</p>	<p>Dimensiones</p>
<p>4. Recompensas: La retribución que el trabajador obtiene a cambio de las contribuciones o esfuerzos laborales. Comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el</p>	<p>4.1 Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: se refiere al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por realizar su trabajo.</p>

trabajo), de estima (compensación psicológica que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución, que se consideran en este dominio, comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.	4.2 Reconocimiento y compensación: Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo, estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.
--	---

Fuente: Autoría propia

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral.

El instrumento cuantitativo “Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra laboral” consta de 31 ítems con 5 opciones de respuesta: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, y nunca. Este cuestionario evalúa 7 dimensiones Extralaborales:

Tabla 4 Factores de riesgo psicosocial Extralaboral

Factores de riesgo psicosocial Extralaboral		
Dimensiones	Definiciones	Indicador de Riesgos
1. Tiempo fuera del trabajador	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales tales como descansar, compartir con la familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.	La cantidad de tiempo de descanso y recreación es limitada e insuficiente. La cantidad de tiempo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.
2. Relaciones familiares	Características de las interacciones que tiene el individuo con su núcleo familiar.	La relación con la familia es conflictiva. La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.

3. Comunicación y relaciones interpersonales	Cualidades que caracterizan las comunicaciones e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.	La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. La relación con amigos o allegados es conflictiva. La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.
4. Situación económica del grupo familiar	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.	Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. Existen deudas económicas difíciles de solventar.
5. Características de la vivienda y su entorno	Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas de lugar habitual de residencia del trabajador y su grupo familiar.	Las condiciones de vivienda del trabajador son precarias. Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen al descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o servicios de salud.
6. Influencia del entorno Extralaboral en el trabajo	Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.	Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.
7. Desplazamiento vivienda - trabajo-vivienda	Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.	El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo. La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Fuente: Autoría propia

Cuestionario para la evaluación del estrés.

El instrumento “Cuestionario para la evaluación de niveles de estrés” consta de 31 ítems con 4 opciones de respuesta: Siempre, Casi siempre, A veces y Nunca. Este instrumento se encuentra distribuido en 4 categorías de síntomas:

Ilustración 2 Sintomatología del Estrés

Sintomatología del Estrés



Síntomas Fisiológicos: Espasmos, dolores articulares, tensión muscular, disminución del apetito, agrieras, indigestión, vómito, estreñimiento, disminución de defensas, alteraciones en el sueño



Síntomas de comportamiento social: cambios sociales y desmotivación de relacionarse con otras personas, aumento de conflictos interpersonales y aislamiento, apatía, disminución interés y entusiasmo.



Síntomas intelectuales y laborales: fatiga mental, aumento en el número de errores en las tareas que se realizan, miedo, inseguridad temor para la toma de decisiones.



Síntomas Psicoemocionales: vulnerabilidad emocional y cognitiva como apatía e indiferencia, ansiedad, miedo y sensación de inutilidad, depresión, irritabilidad, consumo de alcohol, cigarrillo y otras sustancias.

Fuente: Autoría propia

Ficha de datos generales.

El instrumento “FICHA DE DATOS GENERALES” consta de 19 ítems que recogen información sociodemográfica y ocupacional del trabajador:

1. Nombre completo.
2. Sexo.
3. Año de nacimiento.
4. Estado civil.
5. Nivel de estudio.

6. Ocupación o profesión.
7. Lugar de residencia.
8. Estrato de los servicios públicos.
9. Tipo de vivienda.
10. Número de personas que dependen económicamente del trabajador.
11. Lugar donde trabaja actualmente.
12. Permanencia en la empresa.
13. Cargo que ocupa en la empresa.
14. Tipo de cargo.
15. Tiempo en el cargo actual.
16. Área de la empresa en la que trabaja.
17. Tipo de contrato.
18. Horas diarias de trabajo.
19. Tipo de salario.

Idoneidad de los profesionales que aplican los instrumentos

Cualquiera de los instrumentos que conforman la batería y el análisis e interpretación de sus resultados, deberán ser efectuados por un experto, según lo define la Resolución 2646 de 2008.

Adicional a la resolución 2646 de 2008, deberán considerarse los criterios de idoneidad que fija la Ley 1164 de 2007, relacionados con los procesos de planeación, formación, vigilancia y control del ejercicio, desempeño y ética del talento humano del área de salud y con las demás normas que le amplíen, modifiquen o sustituyan.

Reserva de la información y consentimiento informado

La Resolución 2646 de 2008 indica que “la información utilizada para la evaluación de los factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para fines inherentes a la salud ocupacional.

Es importante recordar que todos los informes psicológicos, hacen parte de la historia personal y clínica de las personas, la cual podrá ser revisada y analizada por profesionales en psicología, manteniendo siempre presentes los numerales 5 y 6 del art. 2 de la ley 1090 DE 2006 PARA EL EJERCICIO DE LA PSICOLOGÍA y donde se

Determina:

“5. Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad.

6. Bienestar del usuario. Los psicólogos respetarán la integridad y protegerán el bienestar de las personas y de los grupos con los cuales trabajan. Cuando se generan conflictos de intereses entre los usuarios y las instituciones que emplean psicólogos, los mismos psicólogos deben aclarar la naturaleza y la direccionalidad de su lealtad y responsabilidad y deben mantener a todas las partes informadas de sus compromisos. Los psicólogos mantendrán suficientemente informados a los usuarios tanto del propósito como de la naturaleza de las valoraciones, de las intervenciones educativas o de los procedimientos de entrenamiento y reconocerán la libertad de participación que tienen los usuarios, estudiantes o participantes de una investigación.”

Por otra parte, se hace importante resaltar de igual forma el artículo 26 de la ley 1090, donde su dirección adquiere la responsabilidad frente al manejo de la información suministrada, donde se determina:

“Artículo 26. Los informes psicológicos realizados a petición de instituciones u organizaciones en general, estarán sometidos al mismo deber y derecho general de confidencialidad antes establecido, quedando tanto el profesional como la correspondiente instancia solicitante obligados a no darles difusión fuera del estricto marco para el que fueron recabados.”

4. RESULTADOS

A partir de la información recolectada, por medio de instrumentos aplicados al área de producción, se realizará el análisis de los mismos, para lograr realizar una propuesta de intervención y acciones de mejora.

4.1. Presentación de Resultados

Se presentan los resultados para la empresa Sygla Colombia Ltda. En el área de producción de los riesgos psicosociales a través de diagramas y graficas que fueron tabulados luego de la recolección de datos.

4.2. Análisis de datos

Se realizar estimación cuantitativa y cualitativa de los resultados obtenidos junto con el proceso de seguridad y salud en el trabajo, para lograr reconocer nivel de causalidad de los mismos y afectación directa en estrés laboral, ausentismo, accidentalidad y bajo rendimiento de los trabajadores del área de producción de la empresa Sygla Colombia Ltda. Esta presentación y análisis comienza con la distribución de los participantes por género, edad, estado civil, estrato social, tipo de vivienda, tipo de cargo, escolaridad y permanencia en la empresa Sygla Colombia Ltda., que participaron en la medición.

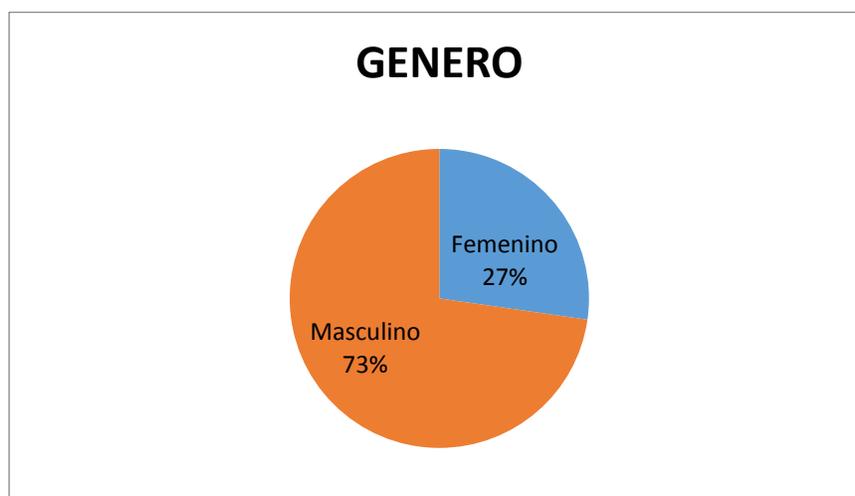
Distribución por género

Tabla 5 *Distribución de los participantes por género*

GÉNERO		TOTAL
Femenino	Masculino	
3	8	11

Fuente: Autoría propia

Ilustración 3 *Distribución de los participantes por género*



Fuente: Autoría propia

Como se puede apreciar en la tabla No. 5, la población de Sygla Colombia Ltda. En su proceso productivo está comprendida en su mayoría por hombres con un porcentaje del 89,8%, y el restante 10,2% son mujeres.

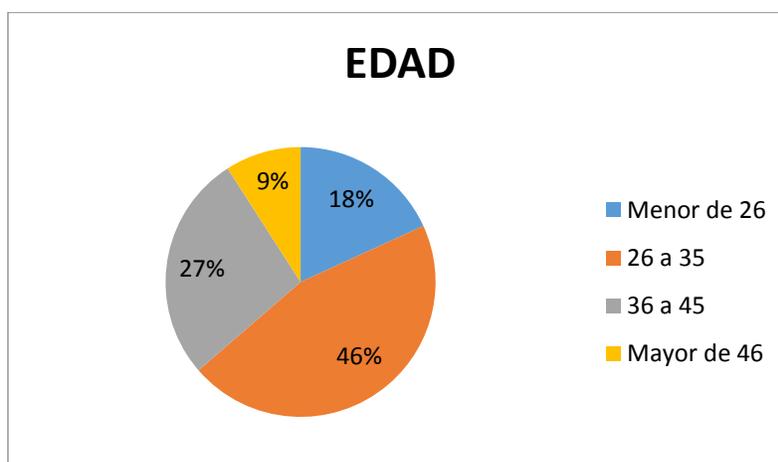
Distribución por edad

Tabla 6 Distribución de los participantes por edad.

EDAD			
Menos de 26	26 a 35	36 a 45	Mayor de 46
2	5	3	1

Fuente: Autoría propia

Ilustración 4 Distribución de los participantes por edad



Fuente: Autoría propia

Con respecto a la edad, se puede apreciar en el gráfico No. 4 que con un 46% la mayoría de la población se encuentra en un rango entre los 26 a 35 años, lo que indica que en Sygla Colombia Ltda. Predomina la población joven adulta.

Distribución por estado civil

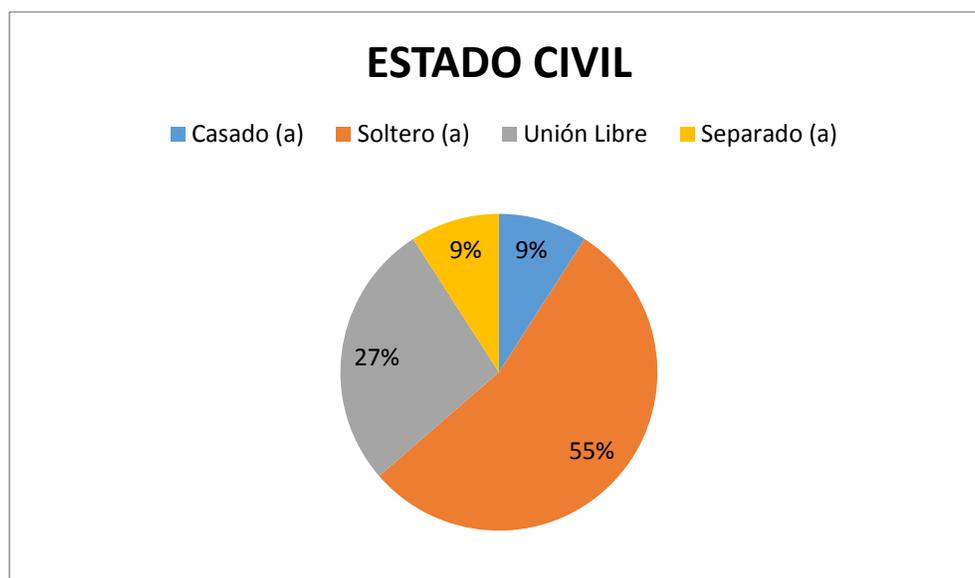
Tabla 7 Distribución de los participantes por estado civil

ESTADO CIVIL	TOTAL
Casado (a)	1
Soltero (a)	6
Unión Libre	3

Separado (a)	1
--------------	---

Fuente: Autoría propia

Ilustración 5 Distribución de los participantes por estado civil



Fuente: Autoría propia

Los estados civiles que predominan en la empresa son Soltero y Unión libre con un 55% y 27% respectivamente (Gráfico No. 5).

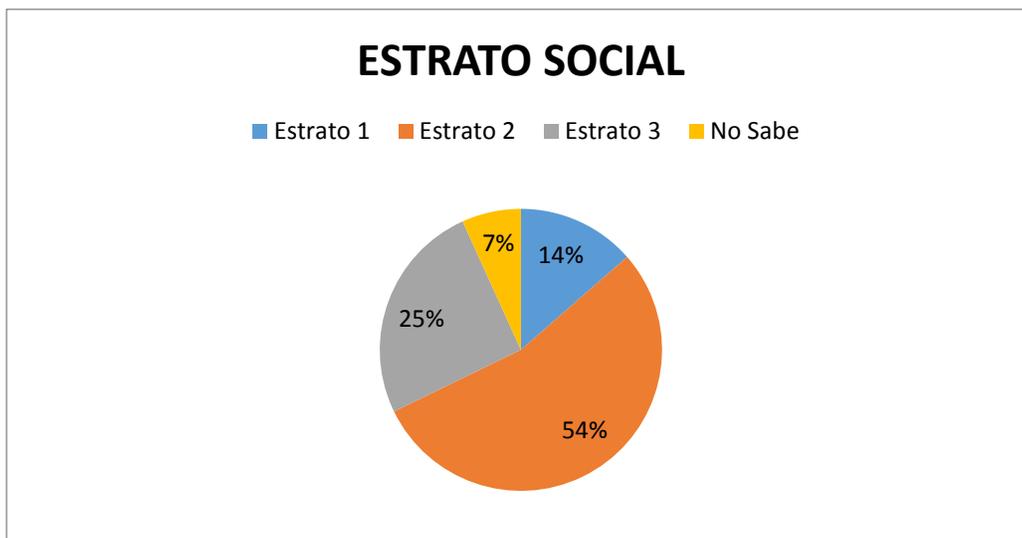
Distribución por Estrato Social

Tabla 8 Distribución de los participantes por estrato social

ESTRATO SOCIAL	TOTAL
Estrato 1	8
Estrato 2	32
Estrato 3	15
No Sabe	4

Fuente: Autoría propia

Ilustración 6 Distribución de los participantes por estrato social



Fuente: Autoría propia

En la tabla No. 8 y gráfico No. 6 se observa que el 54% de los trabajadores viven en un estrato social 2, seguido por el 25% que viven en un estrato social 3.

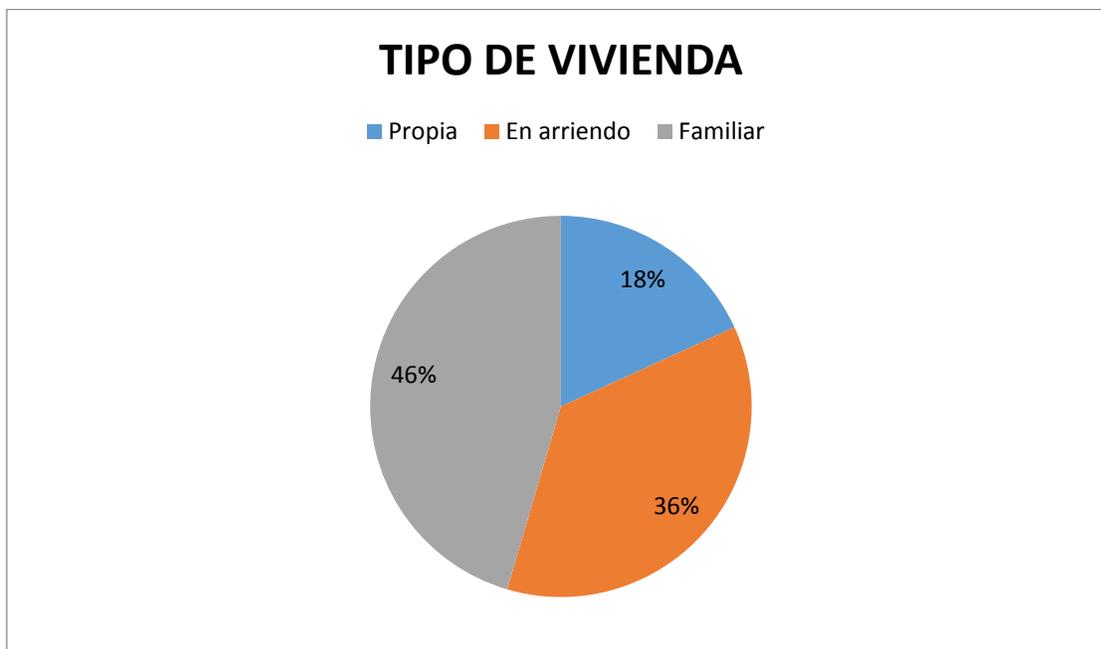
Distribución por tipo de vivienda.

Tabla 9 Distribución de los participantes por Tipo de Vivienda

TIPO DE VIVIENDA	TOTAL
Propia	2
En arriendo	4
Familiar	5

Fuente: Autoría propia

Ilustración 7 Distribución de los participantes por Tipo de vivienda



Fuente: Autoría propia

De acuerdo con el gráfico No. 7, se observa que el tipo de vivienda en que habita el 46% de los trabajadores es familiar, el 36% vive en arriendo y el 18% en vivienda propia.

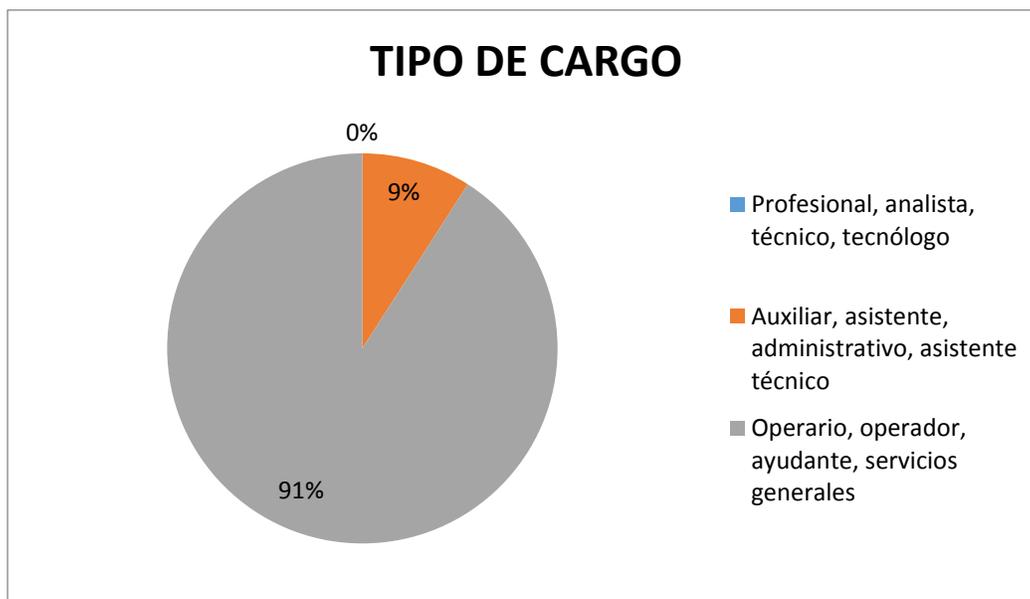
Distribución por tipo de cargo.

Tabla 10 Distribución de los participantes por Tipo de Cargo

TIPO DE CARGO	TOTAL
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	0
Auxiliar, asistente, administrativo, asistente técnico	1
Operario, operador, ayudante, servicios generales	10

Fuente: Autoría propia

Ilustración 8 Distribución de los participantes por tipo de cargo



Fuente: Autoría propia

En el gráfico No. 8 se observa que el 91% de los colaboradores desempeñan cargos de operario, operador, ayudante, servicios generales y solo el 9% cargos de auxiliar, asistente administrativo y asistente técnico.

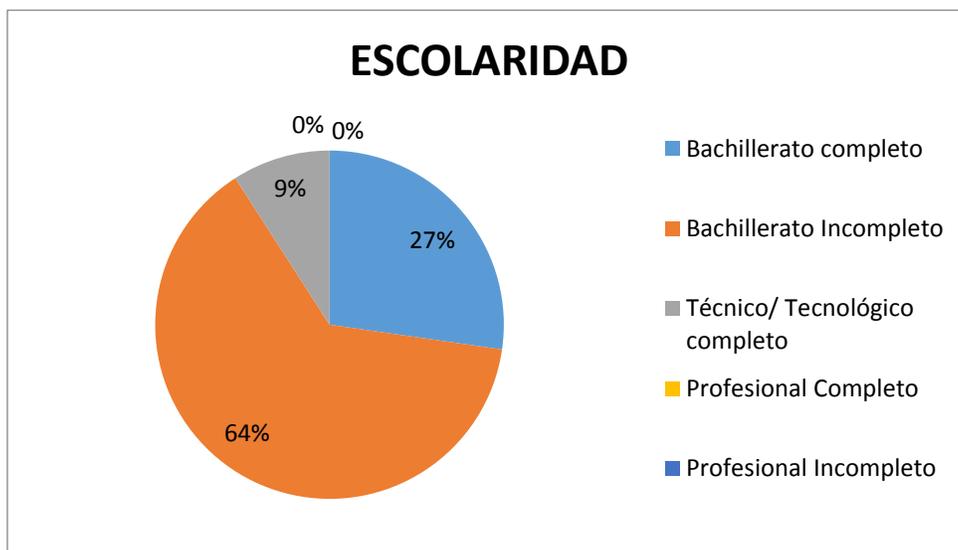
Distribución por escolaridad

Tabla 11 Distribución de los participantes por escolaridad

ESCOLARIDAD	TOTAL
Bachillerato completo	3
Bachillerato Incompleto	7
Técnico/ Tecnológico completo	1
Profesional Completo	0
Profesional Incompleto	0

Fuente: Autoría propia

Ilustración 9 Distribución de los participantes por escolaridad



Fuente: Autoría propia

De acuerdo con el gráfico No. 9, se observa que el 64% de los trabajadores no son bachilleres, un 27% tienen el Bachillerato completo y solo un 9% con formación Técnico/Tecnológico completo.

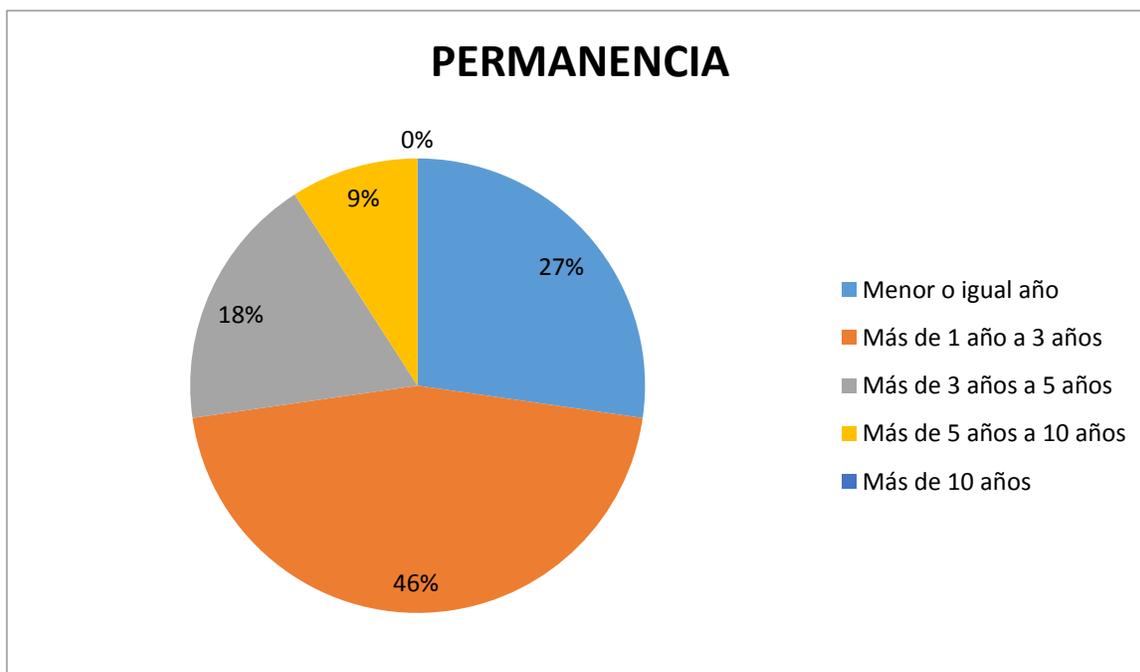
Distribución por permanencia en la empresa.

Tabla 12 Distribución de los participantes por permanencia en la empresa

PERMANENCIA	TOTAL
Menor o igual año	3
Más de 1 año a 3 años	5
Más de 3 años a 5 años	2
Más de 5 años a 10 años	1
Más de 10 años	0

Fuente: Autoría propia

Ilustración 10 Distribución de los participantes por permanencia en la empresa



Fuente: Autoría propia

El gráfico No. 10, muestra que la mayor parte de los colaboradores de Sygla Colombia Ltda. Del proceso productivo, cuentan con una permanencia entre 1 a 3 años con un 46% y que el porcentaje que le sigue es 27% que son los empleados con un tiempo menor o igual al año.

A continuación, encontramos los resultados generales del estudio de salud ocupacional que abarca el tema sobre riesgo psicosocial para la empresa Sygla Colombia Ltda.

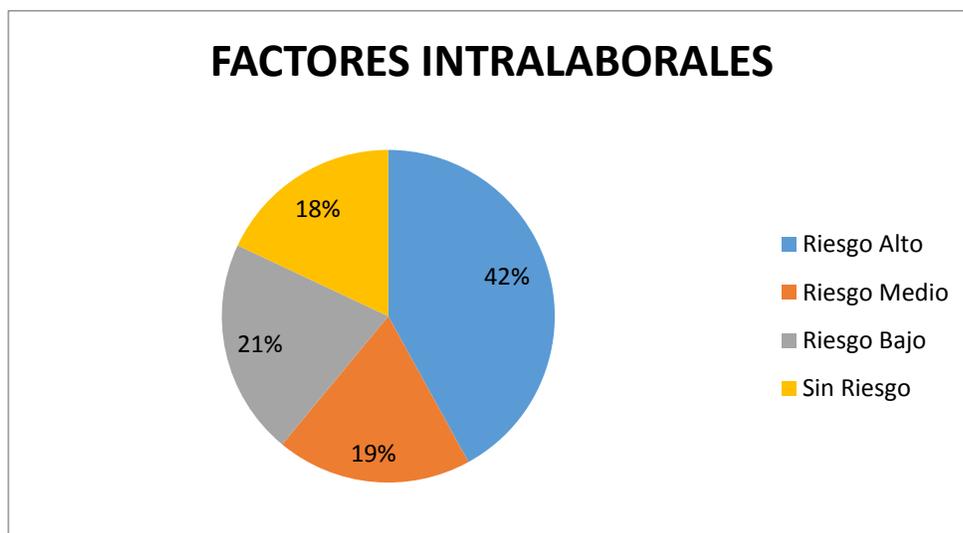
Resultados generales factores Intralaborales

Tabla 13 Resultados Generales Factores Intralaborales

FACTORES INTRALABORALES	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	SIN RIESGO
	42,0%	19,0%	21,0%	18,0%

Fuente: Autoría propia

Ilustración 11 Resultados Generales Factores Intralaborales



Fuente: Autoría propia

Se observa en el gráfico No. 11 que el 42% (5 de 11 trabajadores) puntuó Riesgo Alto, lo que significa que las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Así mismo se identifica que un 19% (2 de 11 trabajadores) puntuó Riesgo Medio, es decir, estas puntuaciones Intermedias, a pesar de no existir valores mayores a 50%, pueden llegar a ser vulnerables en un futuro, por lo tanto, se deben controlar y mejorar

Por otra parte, el 21% (2 de 11 trabajadores) puntuaron Riesgo Bajo y el 18% (también 2 de 11 trabajadores) puntuó Sin Riesgo, lo cual es FAVORABLE para la empresa y no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentre bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción y prevención.

Tabla 14 Resultados Dominios Factores Intralaborales

FACTORES INTRALABORALES				
DOMINIOS	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	SIN RIESGO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	52,6%	19,3%	17,5%	10,5%
Control sobre el trabajo	43,9%	21,1%	19,3%	15,8%
Recompensas	36,8%	17,5%	21,1%	24,6%
Demandas del trabajo	33,3%	17,5%	26,3%	22,8%

Fuente: Autoría propia

Ilustración 12 Resultados Dominios Factores Intralaborales



Fuente: Autoría propia

Tabla 15 Resultados Generales Dimensiones Factores Intralaborales

DOMINIO	DIMENSIONES	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	SIN RIESGO
Control sobre el trabajo	Capacitación	21,1%	14,0%	21,1%	43,9%
	Claridad de rol	47,4%	17,5%	12,3%	22,8%
	Control y autonomía sobre el trabajo	36,8%	24,6%	29,8%	8,8%
	Oportunidades de usar habilidades y conocimientos	43,9%	17,5%	17,5%	21,1%
	Participación y manejo del cambio	33,3%	38,6%	12,3%	15,8%
Demandas del trabajo	Consistencia del rol	20,0%	20,0%	40,0%	20,0%
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	50,9%	26,3%	17,5%	5,3%
	Demandas cuantitativas	22,8%	36,8%	14,0%	26,3%
	Demandas de carga mental	26,3%	10,5%	33,3%	29,8%
	Demandas de la jornada de trabajo	52,6%	7,0%	29,8%	10,5%
	Demandas emocionales	12,5%	12,5%	50,0%	25,0%
	Exigencias de responsabilidad del cargo	20,0%	40,0%	40,0%	0,0%
	Influencia del trabajo sobre el entorno no Extralaboral	21,1%	14,0%	33,3%	31,6%
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	56,1%	22,8%	15,8%	5,3%
	Relación con los colaboradores	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Relaciones sociales en el	33,3%	29,8%	22,8%	14,0%

	trabajo				
	Retroalimentación del desempeño	63,2%	5,3%	14,0%	17,5%
Recompensas	Pertenencia a la organización y del trabajo	33,3%	10,5%	15,8%	40,4%
	Reconocimiento y compensación	26,3%	22,8%	28,1%	22,8%

Fuente: Autoría propia

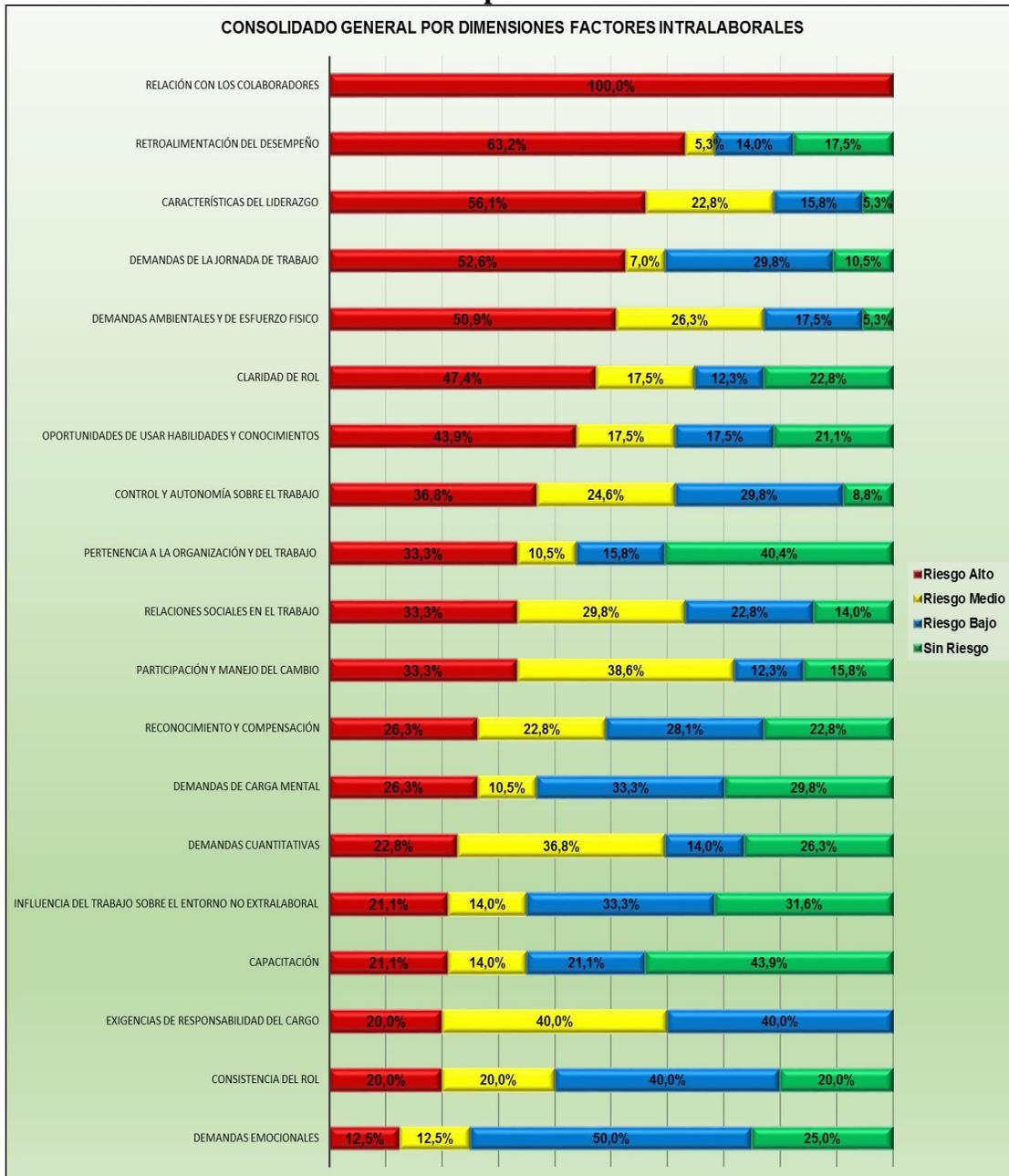
En la tabla No. 15 se observa claramente los puntajes de Riesgo Alto que se encuentran por encima del 50% (color rojo); Demandas del trabajo: Demandas Ambientales y Esfuerzo Físico 50,9%, Demandas de la Jornada de Trabajo 52,6; Liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo: Características de Liderazgo 56,1%, Relación con los colaboradores 100% y Retroalimentación del desempeño 63,2%. Así mismo es importante mencionar que en el dominio Control sobre el trabajo: Claridad del Rol puntuó un 47,4%, el cual es un porcentaje representativo y debe considerarse.

Por otra parte, se evidencia que existen puntajes en Riesgo Bajo y Sin Riesgo, lo cual es muy favorable para la organización ya que se pueden incluir en programas de prevención y promoción; por ejemplo, puntuaron Riesgo bajo en el dominio Demandas del trabajo: Demandas emocionales 50,0%, Consistencia del Rol 40,0%, Exigencias y responsabilidad del cargo 40,0%. Las dimensiones que puntuaron sin riesgo fueron Capacitación 43,9% y Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza 40,4%.

En el gráfico No. 13, que se presenta a continuación se puede detallar de manera más amplia los Riesgos Altos que tiene la organización en general (color rojo), los cuales

ya fueron explicados anteriormente. Es de mencionar que son puntajes altos y que la mayoría supera el rango crítico, por lo tanto, se deben tener en cuenta para ser trabajados y reforzados dentro de un programa de vigilancia epidemiológica, ya que existen algunos trabajadores que están percibiendo debilidad e inconsistencia en dichas condiciones.

Ilustración 13 Consolidado General por Dimensiones Factores Intralaborales



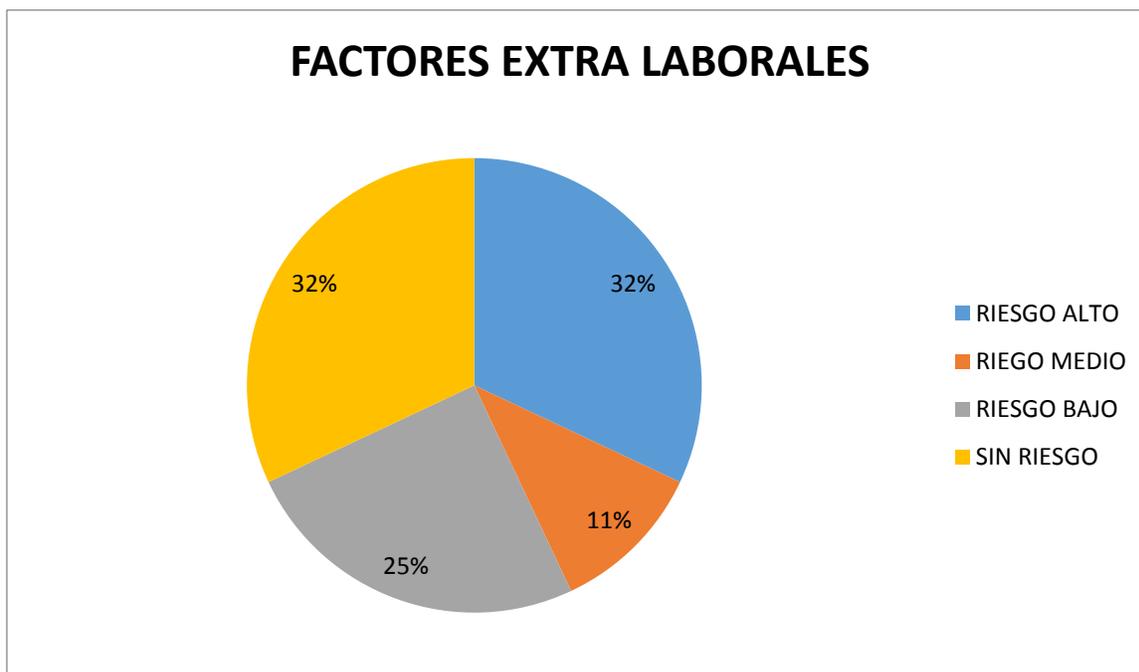
Resultados generales factores extra laborales

Tabla 16 Resultado General Factores Extra laborales

FACTORES EXTRA LABORALES	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	SIN RIESGO
	32,0%	11,0%	25,0%	32,0%

Fuente: Autoría propia

Ilustración 14 Resultado General Factores Extra laborales



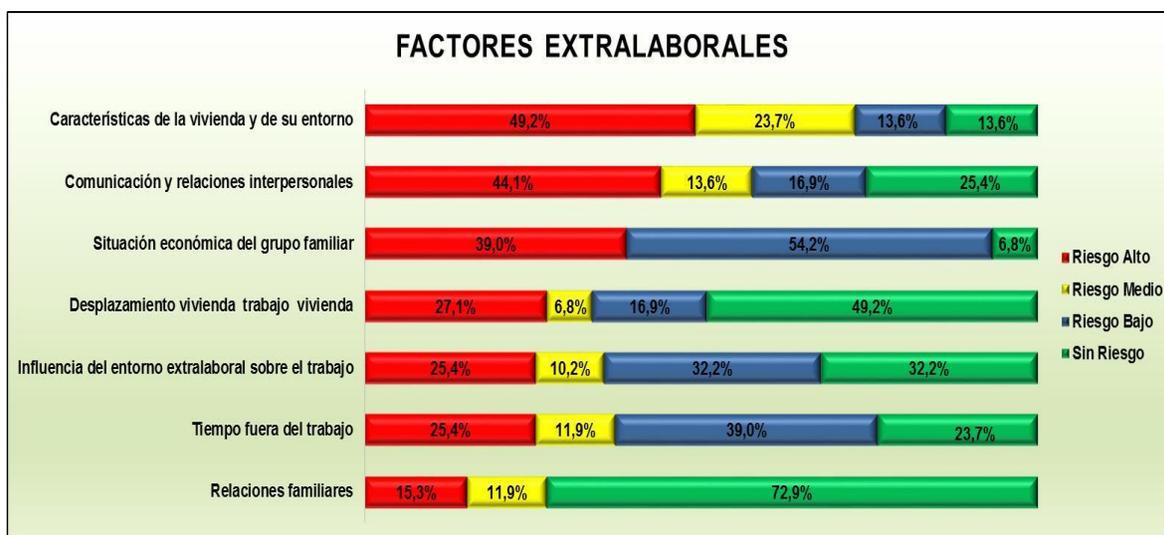
Fuente: Autoría propia

El gráfico No. 14 permite identificar como el 32% de la población (4 de 11 trabajadores) puntuó Riesgo Alto y un 11% de la población (1 de 11 trabajadores) punto Riesgo Medio, lo cual significa que las dimensiones que se encuentren bajo estas categorías requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Igualmente, el 57% de los trabajadores (6 de 11 trabajadores) puntuaron con Riesgo Bajo y sin Riesgo, lo cual es muy favorable y se deben incluir en el plan de promoción y prevención.

Tabla 17 Consolidado General por Dimensiones Factores Extra laborales

FACTORES EXTRALABORALES				
DIMENSIONES	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	SIN RIESGO
Características de la vivienda y de su entorno	49,2%	23,7%	13,6%	13,6%
Comunicación y relaciones interpersonales	44,1%	13,6%	16,9%	25,4%
Situación económica del grupo familiar	39,0%	0,0%	54,2%	6,8%
Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda	27,1%	6,8%	16,9%	49,2%
Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	25,4%	10,2%	32,2%	32,2%
Tiempo fuera del trabajo	25,4%	11,9%	39,0%	23,7%
Relaciones familiares	15,3%	11,9%	0,0%	72,9%

Fuente: Autoría propia

Ilustración 15 Consolidado General por Dimensiones Factores Extra laborales

Fuente: Autoría propia

Si observamos la tabla No. 17 y el gráfico No. 15 se puede determinar las dimensiones Extra laborales a nivel general de la empresa más afectadas: Características de la vivienda y de su entorno con un 49,2%, Comunicación y relaciones interpersonales con un 44,1%.

Las dimensiones que puntuaron más favorable, es decir con Riesgo bajo y sin Riesgo son: Relaciones Familiares con el 72,9%, Tiempo fuera del trabajo 62,7% Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo 64,4% y Desplazamiento vivienda-trabajo -vivienda 66,1%.

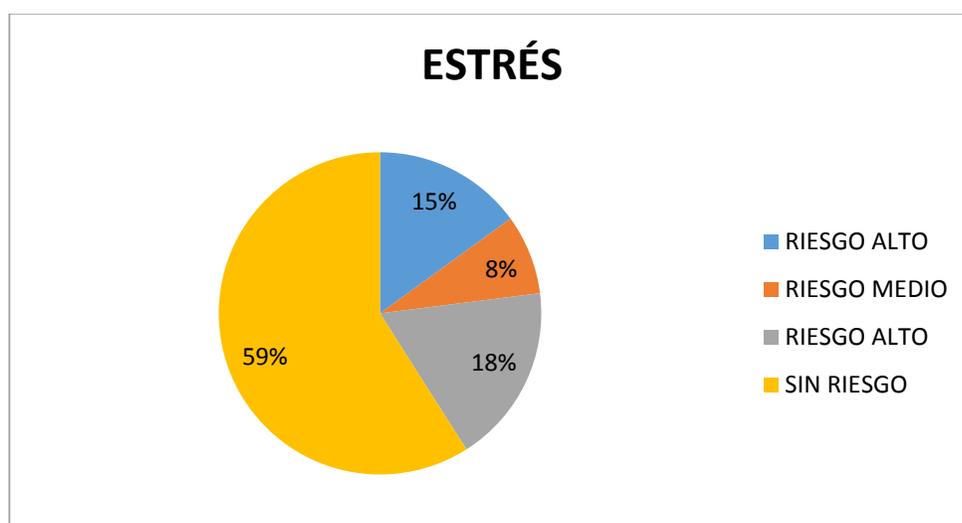
Resultados generales niveles de estrés

Tabla 18 Resultado General de Estrés

ESTRÉS	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	SIN RIESGO
	15,0%	8,0%	18,0%	59,0%

Fuente: Autoría propia

Ilustración 16 Resultado General Estrés



Fuente: Autoría propia

De acuerdo al resultado obtenido a nivel general del Estrés, se puede observar en la Tabla No 18 y gráfico No. 16 que el 15% de la población puntuó Riesgo Alto y el 8% Riesgo Medio, es decir 3 de 11 trabajadores están siendo afectados por el estrés, puede que no estén manejando y controlando algunas situaciones o amenazas del ambiente o entorno; por lo tanto debe ser intervenido y monitoreado inmediatamente, ya que las afectaciones de estrés y/o presencia de situaciones estresantes pueden afectar al trabajador tanto en su salud física y mental como su bienestar.

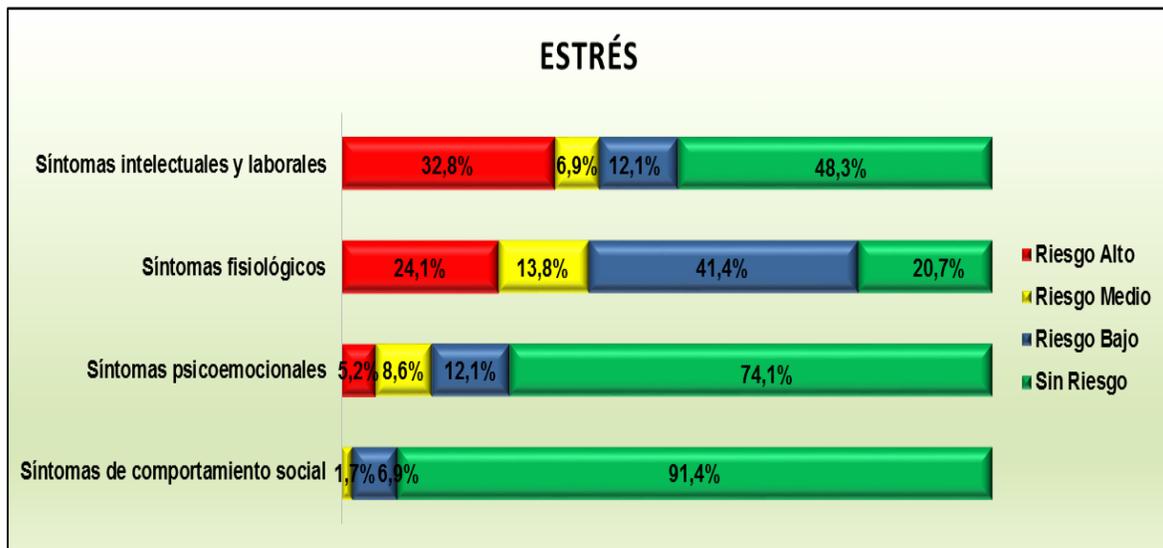
No obstante, se debe resaltar que el 59% de los trabajadores puntuaron sin Riesgo, es decir que 6 de 11 trabajadores no perciben estrés y el 18% 2 de 11 trabajadores perciben un Riesgo Bajo, por lo tanto, el 77% de los trabajadores no sienten afectaciones por el estrés, lo consideran controlado y manejado.

Tabla 19 Consolidado General Estrés por Variable

ESTRÉS GENERAL				
VARIABLE	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	SIN RIESGO
Síntomas intelectuales y laborales	32,8%	6,9%	12,1%	48,3%
Síntomas fisiológicos	24,1%	13,8%	41,4%	20,7%
Síntomas psicoemocionales	5,2%	8,6%	12,1%	74,1%
Síntomas de comportamiento social	0,0%	1,7%	6,9%	91,4%

Fuente: Autoría propia

Ilustración 17 Consolidado General Estrés por Variable



Fuente: Autoría propia

De acuerdo a las puntuaciones de cada variable evaluada, podemos apreciar en la tabla No. 19 y el gráfico No. 17 que a pesar de tener puntajes favorables Sin Riesgo en los síntomas de comportamiento Social 91,4%, síntomas Psicoemocionales 74,1% síntomas intelectuales y laborales 48,3%, se debe tener en cuenta el 32,8% de la población que puntuó en Riesgo Alto en Síntomas intelectuales y laborales, lo que indica que 4 trabajadores manifiestan sentir sobrecarga laboral, cansancio y alteraciones en el sueño (Síntomas Intelectuales y laborales).

En cuanto a los síntomas fisiológicos existe un 24,1% (3 de 11 trabajadores), que perciben afectaciones en su salud como por ejemplo dolor de cabeza, dolor de cuello y espalda, así como problemas gastrointestinales.

Análisis de datos generales

Información Sociodemográfica

Una vez analizadas las variables anteriores se puede concluir que en la empresa Sygla Colombia Ltda. Predomina el género Masculino (73%), el rango de edad entre los 26 a 35 años (46%).

De acuerdo con la anterior es pertinente resaltar el hecho que la población se caracteriza por tener personas entre los 26 a 35 años, lo que indica son personas jóvenes adultas pueden lograr su madurez corporal y psicológica, por lo que alcanzan las condiciones necesarias para tener hijos y formar una familia, también se presentan las responsabilidades laborales. Por esta razón es importante realizar actividades orientadas a sus características y perfil sociodemográfico, para la programación de actividades de prevención y promoción, al igual que involucrarlos en aquellas que desarrolla el área de bienestar.

El estado civil que más caracteriza a la población es soltero (55%). El nivel de escolaridad que sobresale es bachillerato incompleto 64%, Predomina el estrato social 2 (54%), sin embargo, le sigue el estrato 3 con 25%.

Información Ocupacional

El 46% de la población tiene una antigüedad en la empresa de 1 a 3 años. El mayor nivel ocupacional se encuentra distribuido de manera homogénea entre Operario, operador, ayudante, servicios generales, el cual representa el 91%

A continuación, se relacionan los datos estadísticos obtenidos en el diagnóstico a nivel general con el fin de identificar clara y rápidamente la situación actual de la empresa con respecto a los Riesgos Psicosociales de la misma:

Tabla 20 Resultado general

RESULTADO GENERAL				
VARIABLE	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO	SIN RIESGO
Factores Intralaborales	42,0%	19,0%	21,0%	18,0%
Factores Extra laborales	32,0%	11,0%	25,0%	32,0%
Estrés	15,0%	8,0%	18,0%	59,0%

Fuente: Autoría propia

Ilustración 18 Resultado general



Fuente: Autoría propia

5. CONCLUSIONES

5.1. Resumen de Hallazgos

De acuerdo con el gráfico 20 el factor de riesgo más alto para la mayoría de las personas evaluadas es el Intralaborales, siguiendo los Factores Extra laborales, los cuales tiene un importante impacto tanto para el trabajador como para la empresa, es por esto por lo que las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría en Riesgo alto y medio requieren de intervención.

Es de resaltar que existen algunas dimensiones protectoras en la empresa los cuales se ven reflejados en los rangos Riesgos bajos y/o Sin Riesgo, por tal razón estos Factores deben ser incluidos en los programas de prevención y promoción dentro de la misma.

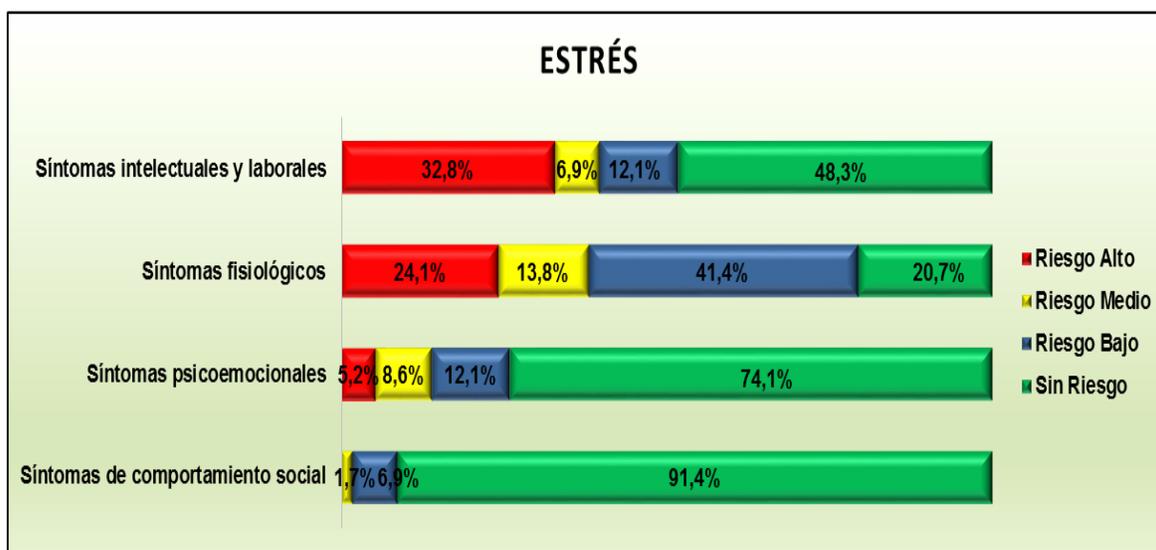
Las dimensiones que intervenir a nivel general son Relación con los Colaboradores, Retroalimentación del desempeño, Características de Liderazgo, Demandas de la Jornada de Trabajo, Demandas Ambientales y Esfuerzo Físico, Claridad del Rol, Oportunidades de usar habilidades, Control y Autonomía sobre el trabajo. A continuación, se muestra un cuadro resumen donde se observa claramente el estado actual de la Organización frente a los riesgos Psicosociales

Tabla 21 Dimensiones a intervenir

	RIESGO	DOMINIOS	DIMENSIONES A INTERVENIR
INTRALABORAL	BAJO	Demandas del Trabajo/Recompensas/Control sobre el Trabajo	Demandas Emocionales, Consistencias del rol, Exigencias de responsabilidad del cargo, Capacitación, Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral -
	ALTO	Liderazgo y Relaciones Sociales	Colaboradores, Retroalimentación del desempeño, Características de Liderazgo, Demandas de la Jornada de Trabajo, Demandas Ambientales y Esfuerzo Físico, Claridad del Rol, Oportunidades de usar habilidades, Control y Autonomía sobre el trabajo
EXTRALABORAL	RIESGO	DIMENSIONES A INTERVENIR	
	BAJO	Relaciones Familiares/Tiempo fuera del Trabajo/ Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	
	ALTO	Características de la vivienda, Comunicación y Relaciones Interpersonales.	

Fuente: Autoría propia

Ilustración 19 Consolidado General Estrés por Variable



Fuente: Autoría propia

De acuerdo a las puntuaciones de cada variable evaluada, podemos apreciar en la tabla No. 21 y el gráfico No. 19 que a pesar de tener puntajes favorables Sin Riesgo en los síntomas de comportamiento Social 91,4%, síntomas Psicoemocionales 74,1% síntomas intelectuales y laborales 48,3%, se debe tener en cuenta el 32,8% de la población que puntuó en Riesgo Alto en Síntomas intelectuales y laborales, lo que indica que 19 trabajadores manifiestan sentir sobrecarga laboral, cansancio y alteraciones en el sueño (Síntomas Intelectuales y laborales).

En cuanto a los síntomas fisiológicos existe un 24,1% (14 de 59 trabajadores), que perciben afectaciones en su salud como por ejemplo dolor de cabeza, dolor de cuello y espalda, así como problemas gastrointestinales.

Análisis de datos generales

Información Sociodemográfica

Una vez analizadas las variables anteriores se puede concluir que en la empresa Sygla Colombia Ltda. Predomina el género Masculino (89,8%), el rango de edad entre los 26 a 35 años (40,7%).

De acuerdo con la anterior es pertinente resaltar el hecho que la población se caracteriza por tener personas entre los 26 a 35 años, lo que indica son personas jóvenes adultas pueden lograr su madurez corporal y psicológica, por lo que alcanzan las condiciones necesarias para tener hijos y formar una familia, también se presentan las responsabilidades laborales. Por esta razón es importante realizar actividades orientadas a sus características y perfil sociodemográfico, para la programación de actividades de prevención y promoción, al igual que involucrarlos en aquellas que desarrolla el área de bienestar.

El estado civil que más caracteriza a la población es unión libre y soltero (42,4%). El nivel de escolaridad que sobresale es bachillerato completo 59,3%, es de aclarar que existen 11 trabajadores que tienen nivel de estudio incompleto. Predomina el estrato social 2 (54,2%), sin embargo, le sigue el estrato 3 con 25,4%.

Información Ocupacional

El 50,8% de la población tiene una antigüedad en la empresa de menor o igual a 1 año. El mayor nivel ocupacional se encuentra distribuido de manera homogénea entre Operario, operador, ayudante, servicios generales, el cual representa el 71,2.

En cuanto al dominio más alto que presenta la organización esta Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo, que la mayoría de trabajadores sienten debilidades en la relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área, así mismo perciben en algunos casos fallas en las relaciones sociales que se establece con otras personas en el contexto laboral, el trabajo en equipo y el apoyo social; igualmente siente que la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación, la asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores no es la más adecuada. En cuanto a el Dominio Control sobre el Trabajo, los trabajadores sienten que no están tan definido el papel que se espera se desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos de trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del cargo en la empresa, El trabajo impide al trabajador adquirir, aplicar o desarrollar nuevos

conocimientos o habilidades; así como también siente que la decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente lo que esta correlacionado con la razón de la Organización.

En el Dominio Demandas del Trabajo, hace referencia que algunos de los trabajadores perciben exigencias del tiempo laboral en términos de la duración y el horario de la jornada, así mismo sienten que las condiciones del lugar de trabajo y carga física, que involucran las actividades que se desarrollan demandan de esfuerzo y pueden producir molestia, fatiga o preocupación, o afectación negativa el desempeño.

Se puede mencionar como las dimensiones más favorables fueron Demandas Emocionales lo que indica que los trabajadores perciben buenas situaciones afectivas y emocionales, es decir no existen exposición a exigencias emocionales en sus labores y puestos de trabajo, igualmente sienten que no existe presencia de 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.

En cuanto a la Capacitación siente que la organización ha dado a conocer 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 Organización; como también perciben que las demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo no afectan negativamente la vida personal y familiar.

En cuanto a los factores Extralaborales se obtuvieron puntuaciones favorables, como Relaciones familiares, Tiempo fuera del trabajo e Influencia e Influencia del entorno Extralaboral sobre el trabajo, lo que significa que la mayoría de los trabajadores sienten ,

que las interacciones con su núcleo familiar son adecuadas, cálidas, agradables no conflictivas, y sienten recibir apoyo social permanente; así mismo que el tiempo de descanso y recreación fuera del trabajo es adecuada se tiene tiempo para compartir con la familia y amigos; y consideran que las situaciones familiares y personales no afecta el rendimiento laboral y cumplimiento de sus labores.

En cuanto a las Características de la vivienda y su entorno y Comunicación y relaciones interpersonales, algunos trabajadores perciben que las condiciones de vivienda pueden ser precarias (ubicación, entorno, instalaciones), así como perciben que la comunicación con los integrantes de su entorno social es escasa o deficiente.

Factores de estrés

Según la resolución 2646 de 2008, el estrés es la respuesta de un trabajador, tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, Intralaborales y Extralaborales.

Las consecuencias del estrés laboral no sólo perjudican al trabajador, sino que también pueden producir un deterioro en el ámbito laboral, influyendo negativamente tanto en las relaciones interpersonales como en el rendimiento y la productividad. Pueden inducir a la enfermedad, al absentismo laboral, al aumento de la accidentabilidad o incluso a la incapacidad laboral, lo que genera para la empresa problemas considerables de planificación, de logística y de personal

También es de considerar el Factor Estrés ya que a pesar de no puntuar Riesgo Alto se observa (tabla No 20 y gráfico No 18) que puntuó un 15% en Riesgo Alto y el 8% en

Riesgo Medio, por lo tanto, el 23% de los trabajadores de la Organización siente en ocasiones sintomatologías generadas por el estrés, es decir ameritan observación y acciones sistemáticas para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

En cuanto a los síntomas que están afectando a los trabajadores son los síntomas intelectuales y laborales y síntomas fisiológicos, lo que esta correlacionado con los resultados en los factores Intralaborales y extra laborales.

Por lo anterior se puede afirmar que los trabajadores están sintiendo la presencia de síntomas como de fatiga mental, aumento en el número de errores, miedo, inseguridad temor para la toma de decisiones, irritabilidad, conflictos en las relaciones interpersonales de su entorno laboral; así mismo perciben síntomas de origen fisiológicos como tensión muscular, dolor de cabeza, problemas gastrointestinales, entre otras, los cuales deben ser evaluados y monitoreados Inmediatamente, con el fin de resguardar la salud de los trabajadores.

5.2. Recomendaciones

Las recomendaciones son las siguientes:

Oportunidades de mejora:

- Una vez reconocidos los riesgos psicosociales se hace necesario de un trabajo interdisciplinario, con compromiso de la gerencia o departamento administrativo para implementar y mantener estrategias de mano y control de los mismos, ya que su intervención requiere proyectarse hacia el trabajador como persona, a su familia y comunidad.

- La inversión en el control de los riesgos psicosociales se convierte en una ventaja competitiva cuando se une el tema de responsabilidad social empresarial, productividad y seguridad.

Para la compañía

- Socializar los resultados con el fin de dar a conocer los riesgos psicosociales encontrados en los trabajadores, con el fin de diseñar y coordinar en conjunto el plan de acción.
- Socializar los resultados del presente diagnóstico a todas las personas que formaron parte del mismo.
- Realizar para completar el diagnóstico una profundización en aquellos niveles de riesgo con resultados que requieren intervención, empleando la técnica **DE GRUPOS FOCALES**, las entrevistas semiestructuradas, o el análisis del puesto de trabajo dependiendo de la variable que se requiera explorar.
- Para dar cumplimiento a la resolución 2646 de julio de 2008 art 8 literal b cap. I, los empleados deben contar con información sobre características de la personalidad y estilos de afrontamiento, mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos y en virtud que el alcance de esta batería no comprende la constitución de instrumentos con tales fines se recomienda su cumplimiento.
- Realizar un diagnóstico de clima y cultura organizacional al correlacionar los hallazgos con el presente estudio.
- Evaluar de forma permanente los riesgos psicosociales en la empresa (resolución 2646 de julio de 2008) enmarcados en un programa de vigilancia epidemiológica.

Para el trabajador:

- Participar en las diferentes actividades y programas que desarrolle la empresa para mitigar el impacto de los factores de riesgo.
- Proponer alternativas para la mitigación de los factores de riesgo en su grupo o equipo de trabajo.
- Seguir normas y pautas de autocuidado, poner en práctica y utilizar herramientas de manera adecuada según instrucción y guías.

5.3. Propuesta

Teniendo en cuenta toda la información recopilada a través del estudio y con base en los conocimientos adquiridos a través de los contenidos del DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO dictado por la UNAD Se plantea el siguiente modelo estratégico para la empresa Sygla Colombia Ltda. Basándonos en todos los riesgos psicosociales que sobresalen y que afectan directamente a los trabajadores y la compañía , también se tienen en cuenta las situaciones con resultados intermedios y bajos las cuales hacen parte de este informe con el fin de fortalecer y mejorar en estos aspectos, pues el objetivo es mejorar el bienestar físico y mental de los empleados y así mismo aumentar el crecimiento y desarrollo de la organización con base en un programa de salud ocupacional bien implementado.

MODELO ESTRATÉGICO EN SALUD OCUPACIONAL PARA DISMINUIR
LOS RIESGOS Y PROBLEMAS QUE ESTÁN AFECTANDO EL DESEMPEÑO DE

LOS COLABORADORES DEL PROCESO DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA SYGLA COLOMBIA LTDA.

El Modelo estratégico en Salud ocupacional integra aspectos del trabajo, del individuo y del entorno donde se intervendrá los factores psicosociales que se encuentran inmersos en la empresa y que afectan de manera directa a los colaboradores buscando mejorarlos de manera positiva y demostrando la importancia que tienen los trabajadores para lo que se plantea lo siguiente:

Para factores Intralaborales

- Realizar para todo el personal taller de relaciones interpersonales, trabajo en equipo y comunicación asertiva, con el fin de fortalecer los ambientes laborales **Relaciones con los colaboradores – Relaciones sociales en el trabajo.**

- Fomentar la importancia de la retroalimentación por parte de los jefes y líderes. Diseñado una estrategia para retroalimentar para evaluar de manera asertiva, propiciando espacios de confianza y creando ambientes que permitan la construcción grupal de estrategias para manejo de hallazgos encontrados.

Retroalimentación de desempeño.

- **Dominio liderazgo y relaciones sociales.** De acuerdo con los resultados obtenidos en la medición de riesgo psicosocial es impórtate desarrollar un programa de líderes con el fin de identificar en que tanto nivel de desarrollo que poseen los líderes y jefes, sus competencias que permitirá fortalecer **Características de liderazgo**, arrojando la siguiente serie de recomendaciones.

- Evaluación individual de competencias
- Taller el ser humano del líder

- Comunicación y retroalimentación asertiva de desempeño
 - Realizar un análisis psicosocial y biomecánico de puestos de trabajo en cargos específicos y/o revisión de jornadas de trabajo que respondan a las demandas de salud ocupacional teniendo en cuenta características y tipos de cargo, periodos de mayor y menor productividad.

Demandas de la jornada de trabajo.

- Realizar y dar cumplimiento a un programa de pausas activas acorde a las necesidades y tiempo de las labores realizadas los cuales deben realizarse por lo menos dos veces durante la jornada de trabajo con el fin de mitigar las exposiciones a posturas prolongadas

- Verificar, asegurar y cumplir los periodos de vacaciones de los trabajadores
- Se sugiere, realizar una evaluación o actualización de los ambientes de trabajo en los que se desenvuelven los cargos, que permitan la intervención posterior de condiciones de tipo físico, ubicando factores como ruido, iluminación, temperatura o ventilación. Dependiendo de los hallazgos podría considerar el uso de nuevos elementos de protección personal o reforzar su importancia que permitan que el trabajador mitigue el impacto de las mismas en su salud.

Demandas ambientales y de esfuerzo físico.

- Realizar programas de ergonomía que permitan a los trabajadores, recuperar energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, además de prevenir enfermedades.
- si el cargo implica posiciones físicas que demandan esfuerzo, se debe entrenar en estrategias para relajación y distensión muscular. Así mismo entrenar e implementar estrategias de calentamiento previo inicio de jornada y ejercicios post-jornada.

- Se recomienda que, al momento de la contratación e inducción de los empleados, se comunique y aclaren las funciones y rol que se espera desempeñar en la organización, con el fin de evitar futuros conflictos y exigencias de responsabilidades.

Claridad de rol.

- Incluir en los reportes de selección un espacio para registrar los conocimientos y habilidades adicionales que poseen los colaboradores, con el objetivo de tenerlos en cuenta cuando se presente algún proyecto o vacante en la cual pueda aplicar dicha destreza registrada o ubicarlos como líderes dentro determinados procesos formativos al interior de la organización.

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.

- Se sugiere revisar las tareas que realiza el trabajador y garantizar que se encuentre calificado para las que le han sido asignadas, de acuerdo con el perfil del cargo en términos de competencias, habilidades y conocimientos.

Recomendaciones factor estrés- promoción y prevención

- Técnicas generales para el manejo de estrés.
 1. **Generales:** apoyo social dieta adecuada, estilos de vida saludable, fomento de la distracción y el buen humor.
 2. **Cognitivas:** reestructuración cognitiva, de la sensibilización sistemática, inoculación de estrés y detención de pensamiento
 3. **Fisiológicas:** relajación muscular, relajación autógena y control de respiración, chequeos periódicos.

4. Conductuales: entrenamiento asertivo, entrenamiento en habilidades sociales, entrenamiento en resolución de problemas y técnicas de autocontrol. Se puede generar un programa de pausas mentales o fitness cerebral, también agrupar varias técnicas para generar un mayor impacto en la intervención. Por lo anterior se sugiere.

a. Brindar un taller de **manejo de estrés**, para controlar los síntomas cognitivos y somáticos de estrés, el cual puede incluir técnicas de **relajación** para minimizar la sobrecarga mental. Este taller va dirigido a todas las áreas evaluadas.

b. Establecer un plan de fomento de estilos de vida y trabajo saludable, enfocadas en hábitos de sueño, alimenticios y de ejercicio.

c. Continuar con el programa de pausas activas, con el fin de seguir creando en los colaboradores el hábito de practicar ejercicios de precalentamiento al iniciar la jornada y de relajación o de estiramiento al finalizar la misma, para evitar o disminuir la fatiga física.

d. Realizar actividades de promoción y prevención para evitar que los niveles de riesgo se incrementen, pueden aplicarse medias en los diferentes niveles; (en la cantidad de tareas que se desarrolla en el trabajo, de recursos, medios y en la intervención sobre las personas).

e. Sensibilizar y fomentar el autocuidado en los trabajadores, realizar chequeos médicos y seguimientos a afectaciones fisiológicas.

Para factores extra laborales:

- Realizar programas de bienestar que, en asocio con las cajas de compensación, pueden informar a los colaboradores sobre las **oportunidades de subsidios o acceso a la**

información que brindan las cajas frente a la compra de vivienda, recreación, turismo y educación.

- Establecer en forma alineada con el plan de capacitaciones de la entidad actividades que trabajen el desarrollo de habilidades de desarrollo personal en los trabajadores **frente a su vida y familia.**

- Se sugiere articular, en lo posible, a las familias de los trabajadores, dentro de las actividades de bienestar propuestas por la entidad, con el fin de generar mayor sentido de pertenencia en el trabajador y se involucre a la familia dentro del autocuidado del colaborador.

- Es importante que la entidad cuente con información clara sobre las condiciones de vida, los aspectos Extralaborales, así como sobre los ciclos vitales por los que atraviesa el trabajador y su familia, con el fin de que pueda orientar sus programas de bienestar hacia las necesidades concretas.

5.3.1. Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

Recurso humano

Se requiere la participación de los cinco integrantes del curso de profundización en diplomado de gerencia del talento humano de la universidad UNAD quienes desarrollan este proyecto sus nombres están en la portada del mismo.

Contar con el acompañamiento en las diferentes actividades del proceso de gestión humana seguridad y salud en el trabajo, con los profesionales encargados en cada caso para implementar la propuesta en la actividad requerida.

Se destaca que se facilitó la aplicación de las encuestas y permisos de tiempos con el personal porque el proceso de gestión humana está a cargo de Patricia Gómez Córdoba como coordinador de gestión humana de la empresa Sygla Colombia Ltda.

Se necesita personal especializado de la caja de compensación familiar así como de la ARL que colaboren brindando charlas y/o capacitaciones sobre prevención de riesgos psicosociales.

Materiales

Se requiere Baterías de instrumentos psicosociales en físico, ya que es considerado como uno de los factores más importantes superando los ergonómicos teniendo en cuenta es necesario realizarlo a los trabajadores en el área de producción.

Financieros

Se requiere los recursos financieros por parte de la dirección de Sygla Colombia Ltda., para el desarrollo de la propuesta como lo son:

Tabla 22. Recursos Financieros

RECURSOS	VALORES
Actividades deportivas, salidas pedagógicas y recreativas.	\$20.000.000
Capacitaciones, charlas y talleres sobre prevención de riesgos psicosociales.	\$ 2.800000
Personal idóneo para la evaluación de los ambientes y puestos de trabajo	\$ 1.500.000
TOTAL	\$24.300.000

Fuente: Autoría propia

5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt

Nombre de la tarea	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY
Aplicación batería riesgo psicosocial	■						
Taller de relaciones interpersonales	■	■					
Taller de trabajo en equipo		■	■				
Comunicación asertiva		■	■				
Retroalimentación de los resultados		■	■				
Programa de líderes	■	■					
Realizar un análisis psicosocial y biomecánico de puestos de trabajo	■	■	■	■			
Programa de pausas activas		■	■	■	■		
Evaluación o actualización de los ambientes de trabajo			■	■	■	■	
Programa de ergonomía			■	■	■		
Inducción asertiva			■	■			
Revisión de perfil laboral, categorización y habilidades de los empleados			■	■			
Actividades de factor estrés-promoción y prevención	■	■	■	■	■	■	
Programas de bienestar			■	■	■	■	■

Dado el tamaño del diagrama y que es un proyecto a 6 meses de plazo envió enlace en pdf: <file:///E:/Roger/Desktop/SYGLA.pdf>

<https://app.smartsheet.com/b/home>

No.	ACTIVIDAD	ESTRATEGIA	RECURSOS	RESPONSABLE	DURACIÓN (Semanas)
1	Aplicación batería de riesgo psicosocial	Mediante una batería de riesgo establecer que factores afectan a los trabajadores y el método para disminuir esta problemática	Humano y material	Profesional en Psicología	1.5
2	Taller de relaciones interpersonales	Fomentar la integración en el entorno laboral	Humano y material	Proceso gestión humana	1
3	Taller de trabajo en equipo	Establecer métodos de trabajo en forma grupal con el fin de solucionar más eficaz las situaciones presentadas.	Humano y material	Proceso gestión humana	1
4	Comunicación asertiva	Mantener un ámbito comunicativo entre los trabajadores de comunicación directa.	Humano y material	Proceso gestión humana	1
5	Retroalimentación de los resultados	Dar a conocer los resultados obtenidos con el fin de establecer planes de mejoramiento laboral.	Humano y material	Proceso de seguridad y salud en el trabajo	1

6	Programa de líderes	<p>Evaluación individual de competencias.</p> <p>Taller el ser humano del líder.</p> <p>Comunicación y retroalimentación asertiva de desempeño</p>	Humano y material	Proceso gestión humana y seguridad y salud en el trabajo	8
7	Realizar un análisis psicosocial y biomecánico de puestos de trabajo	Este análisis debe realizarse en puestos específicos teniendo en cuenta la demanda de salud ocupacional.	Material, humano y financiero	Proceso de seguridad y salud en el trabajo y Profesional en Psicología	8
8	Programa de pausas activas	Disminuir el impacto de la carga laboral a la salud de los trabajadores.	Material humano	Proceso de seguridad y salud en el trabajo	48
9	Evaluación o actualización de los ambientes de trabajo	Disminución de los factores de riesgo físico y mental	Material, humano y financiero	Proceso gestión humana y seguridad y salud en el trabajo y Profesional en Psicología	4
10	Programa de ergonomía	Adaptar el puesto de trabajo a las condiciones necesarias del empleado	Material, humano y financiero	Proceso de seguridad y salud en el trabajo	8

11	Re inducción asertiva	Realizar inducción asertiva en cada puesto de trabajo con el fin de brindar la información necesaria del cargo	Humano	Cada líder y/o responsable de proceso	1
12	Revisión de perfil laboral, categorización y habilidades de los empleados	Promover el crecimiento laboral de los trabajadores Intralaborales.	Humano	Proceso gestión humana	4
13	Actividades factor estrés- promoción y prevención	Disminuir el estrés laboral en los trabajadores.	Humano	Proceso de seguridad y salud en el trabajo	48
14	Programas de bienestar	Promover a participación de los trabajadores en actividades Extralaborales que favorezcan el bienestar emocional.	Material, humano y financiero	Proceso gestión humana	48

5.3.3 Modelo (Nonaka y Takeuchi) Como Modelo de Gestión Para el Mejoramiento Continuo.

El modelo que se implementara en el plan de mejoramiento en el programa de prevención de riesgos psicosociales Intralaborales, Extralaborales y estrés identificado en colaboradores de la empresa Sygla, se basa en la idealización de herramientas de intervención, mediante la transmisión de conocimiento, con el fin de generar una estructura organizacional eficaz y eficiente, que permita prever riesgos psicosociales a futuro y permitir el alcance de objetivos de la empresa.

SOCIALIZACIÓN: Tácito A Tácito

- Requerimos colaboradores con habilidades técnicas
- Participar en las diferentes actividades y programas.
- Proponer alternativas para la mitigación de los factores de riesgo.
- Seguir normas y pautas de autocuidado.
- poner en práctica y utilizar herramientas de manera adecuada.

EXTERIORIZACIÓN: Tácito A Explicito

- Evaluar conocimientos de los colaboradores frente riesgos psicosociales
- Conocimientos de los colaboradores frente a pausas activas para mitigar el estrés laboral
- Se realizó un buzón de sugerencia que nos permita generar propuestas adicionales y alternas para la mitigación de riesgos

INTERIORIZACIÓN: Explícito A Tácito

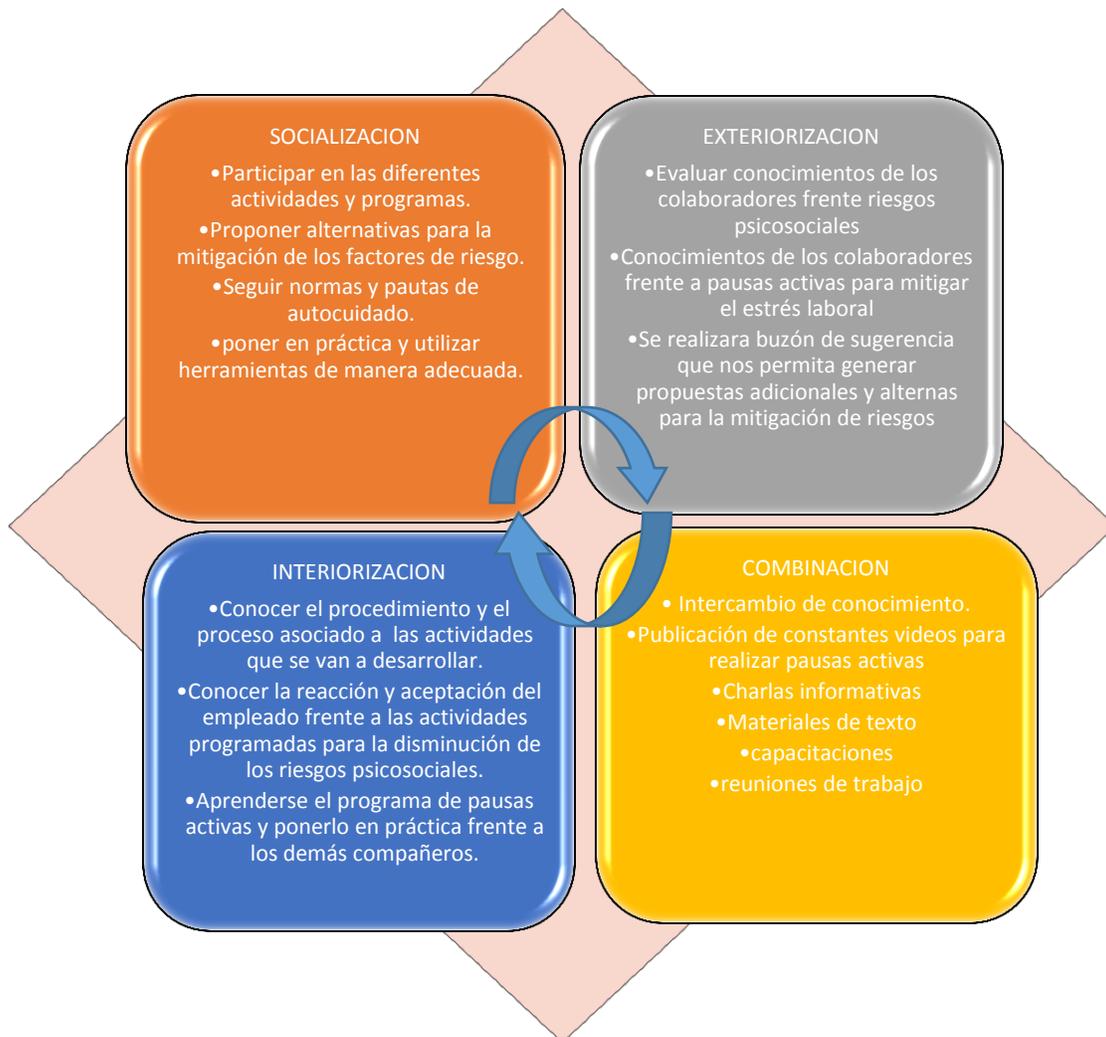
- Conocer el procedimiento y el proceso asociado a las actividades que se van a desarrollar.
- Conocer la reacción y aceptación del empleado frente a las actividades programadas para la disminución de los riesgos psicosociales.
- Aprenderse el programa de pausas activas y ponerlo en práctica frente a los demás compañeros.

COMBINACIÓN: Explícito A Explícito

Necesitamos empresas con capacidad de aprendizaje en forma continua

- Intercambio de conocimiento.
- Publicación de constantes videos para realizar pausas activas
- Charlas informativas
- Materiales de texto
- Capacitaciones
- Reuniones de trabajo

Ilustración 200 modelo Nonaka y Takeuchi



Fuente: Autoría propia

6. CONCLUSIONES GENERALES

Este proyecto se realizó con la aplicación de una batería de riesgo Psicosocial a una muestra de la parte operativa de la empresa Sygla Colombia Ltda. Con el fin de determinar diferentes factores que afectan a los trabajadores en el desempeño de sus actividades y realización óptima de sus funciones y sugerir a la empresa formas aplicadas y enfocadas a mejorar.

La batería aplicada nos arrojó buenos resultados frente a los riesgos a atacar; la parte intralaboral en su riesgo bajo nos indicó en sus dominios que si hay demandas de los trabajadores en las recompensas recibidas y los controles que les aplican en su trabajo y las dimensiones a intervenir son las demandas económicas, las constancias del roll, las exigencias de responsabilidad del cargo, las capacitaciones. En la parte intralaboral del riesgo en alto se debe intervenir el liderazgo y las relaciones con las dimensiones a intervenir con los colaboradores y mejoras las características de liderazgo, demandas de las jornadas de trabajo, ambientales y esfuerzo físico.

La batería aplicada nos arrojó buenos resultados frente a los riesgos a atacar; la parte Extralaboral en su riesgo bajo en sus dimensiones a intervenir están las relaciones familiares, tiempo fuera del trabajo, influencia del entorno del trabajo en nuestro riesgo algo están las características de la vivienda, comunicación y relaciones interpersonales.

Este proyecto se realizó con la aplicación de una batería de riesgo Psicosocial a una muestra de la parte operativa de la empresa Sygla Colombia Ltda. Con el fin de determinar

diferentes factores que afectan a los trabajadores en el desempeño de sus actividades y realización óptima de sus funciones y sugerir a la empresa formas aplicadas y enfocadas a mejorar.

Se sugirió la implementación del modelo estratégico en Salud ocupacional integrando aspectos del trabajo, del individuo y del entorno donde se intervendrá los factores psicosociales que se encuentran inmersos en la empresa y que afectan de manera directa a los colaboradores buscando mejorarlos de manera positiva y demostrando la importancia que tienen los trabajadores.

Como conclusión también se puede decir que según la muestra tomada por la fórmula aplicada el porcentaje de trabajadores encuestados representa al total de la población de la parte de producción de la empresa Sygla Colombia Ltda.

Finalmente como parte de la investigación de riesgos psicosociales vemos necesario implementar el modelo Nonaka Y Takeuchi, en el cual podemos brindar una gestión de conocimiento a través de los empleados de la empresa con el fin de disminuir los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores del área de producción, para generar una mejor calidad de trabajo y bienestar laboral de la empresa.

7. REFERENCIAS

- Benavides,F., Ruiz-Frutos,C. y García, A. Trabajo y Salud. En F.G. Benavides, C. Ruiz-Frutos y A.M. García (Eds), Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Barcelona: Masson; 2000.
- Bernabeu, J; Perdigüero,E. y Zaragoza,P. Desarrollo histórico de la salud laboral. En F.G.,Benavides, Ruiz-Frutos,C. y García, A.M. (Eds). Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Barcelona. Masson ; 2000.
- Bocanegra Gutiérrez, J. H. (2014). Evolución y retos de la seguridad industrial en Colombia. Obtenido de <http://www.reporteroindustrial.com/temas/Evolucion-y-retos-de-la-seguridad-industrial-en-Colombia+97285>.
- Burke, R. J., «Organizational-level interventions to reduce occupational stressors», Work and Stress, Vol. 7, No 1, 1993, pp. 77-87.
- Cámara de Comercio de Medellín. (2015). Principales cambios en derecho laboral y seguridad social para el manejo de sus empleados. Obtenido de <http://www.camaramedellin.com.co/site/Portals/0/Documentos/2015/CAMARA%20DE%20COMERCIO%20OCTUBRE%202015%20ACTUALIZACION.pdf>.
- Carvallo Suárez, B. (2003). Riesgos laborales del Ejercicio Profesional: Una Responsabilidad Compartida. Obtenido de <https://encolombia.com/medicina/revistas-medicas/enfermeria/ve-63/enfermeria6303-memorias/>.

Comisión Europea (2000). Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo -¿la «sal de la vida» o «el beso de muerte»? Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Congreso de la Republica. (23 de diciembre de 1993). Ley 100. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html.

Cox, T., Griffiths, A., Barlow, C., Randall, R., Thomson, L., y Rial-González, E., Organizational interventions for work stress: a risk management approach, HSE Books, Sudbury, 2000.

EWCS. Fourth European Working Conditions Survey. European Foundations for the improvement of living and working conditions: Dublin. 2007.

Gea Carrillo 2004, <http://www.cop.es/colegiados/MU00024/psicosom.htm>

Goldenhar, L. M., LaMontagne, A. D., Katz, T., Heaney, C. y Landsbergis, P., «The intervention research process in occupational safety and health: an overview from the National Occupational Research Agenda Intervention Effectiveness Research Team», JOEM, Vol. 43, No 7, Julio de 2001.

González Maestre, D. Ergonomia y Psicosociologia. Madrid: Confemetal; 2003.

Hobsbawm, E. La era del capital. 1848-1875. Crítica: Barcelona; 2011.

HOUSE, J.S (1993) Work Stress and Suport. Addison – Wesley. IVANCEVICH, J.M (1985) Estrés Y Trabajo. Trillas.

Judt, Tony. Postguerra. Una historia de Europa desde 1945. Madrid: Taurus; 2010

- Kompier, M. A. J., Geurts, S. A. E, Gründemann, R. W. M., Vink, P., y Smulders, P. G. W., «Cases in stress prevention: The success of a participative and stepwise approach», *Stress Medicine*, Vol. 14, 1998, pp. 155-168.
- Kompier, M. A. J., y Kristensen, T. S., «Organizational work stress interventions in a theoretical, methodological and practical context», J. Dunham (ed.), *Stress in the workplace: past, present and future*, Whurr Publishers, London, 2000, pp. 164-190.
- Kompier, M., y Cooper, C., *Preventing stress, improving productivity. European case studies in the workplace*, Routledge, London y New York, 1999.
- Kristensen, T. S., «Workplace intervention studies», *Occup. Med.*, Vol. 15, No 1, 2000, pp. 293-305.
- Lizarazo G, C., Fajardo M, J., Berrio, S., & Quintana, L. (2 de diciembre de 2010). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/228637429_Breve_historia_de_la_salud_ocupacional_en_Colombia.
- Llaneza Alvarez, F. J. *Ergonomía y Psicología Aplicada*. Valladolid: Lex Nova; 2003.
- Moncada, Llorens y Kristensen (2002). *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. ISTAS: España.
- Moreno-Jiménez, B y Garrosa Hernández, E. *Globalización y riesgos laborales emergentes*. Editorial. *Ciencia & Trabajo*, 2009, 11, 32, 31-
- OIT *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, Capítulo 34, (Factores Psicosociales y de Organización, Capítulo 5 Salud Mental).

- OIT Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT;1986.
- OIT. Enciclopedia de la Seguridad y la salud en el Trabajo. Madrid: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales; 1998.
- Pia Chirinos, M. Claves para una antropología del trabajo. Pamplona: EUNSA; 2006.
- Pound, N.J.G. La vida cotidiana. Historia de la cultura material. Crítica: Barcelona; 1999
- Presidencia de la República (2014). Decreto 1443. Obtenido de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Decretos/2014/Documents/JULIO/31/DECRETO%201443%20DEL%2031%20DE%20JULIO%20DE%202014.pdf>.
- Salgado, F. (2005). Personalidad y Deseabilidad Social en Contextos Organizacionales: Implicaciones para la Práctica de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Papeles del Psicólogo, Diciembre, No. 92.
- SENA - Servicio Nacional de Aprendizaje. (2015). Política cero accidentalidades. Obtenido de [https://senaintro.blackboard.com/bbcswebdav/institution/semillas/621127_1_VIRTUAL/Interactivos/Actividades_interactivas/Guia%207/Politica_cero_accidentalidad\(TDV\)/utilidades/clasificacion.pdf](https://senaintro.blackboard.com/bbcswebdav/institution/semillas/621127_1_VIRTUAL/Interactivos/Actividades_interactivas/Guia%207/Politica_cero_accidentalidad(TDV)/utilidades/clasificacion.pdf)
- Universidad Distrital. (2015). Manual de Funciones del Copasst. Obtenido de <http://comunidad.udistrital.edu.co/copaso/manual-de-funciones-del-copasst/>
- Veyne, P. El Imperio Romano. En Ph. Aries, y G. Duby, (Eds). Historia de la vida privada. V. I. Madrid: Taurus; 1990

VILLALOBOS FAJARDO, G.H (1999) Identificación y Evaluación de los factores de riesgo psicolaboral 32 vo Congreso de Seguridad Integral, Higiene y Medicina del trabajo, Consejo Colombiano de Seguridad.