

**EVALUACION DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS TRABAJADORES
DE LA EMPRESA QUIMICOS ARGOF S.A DE LA CIUDAD DE CARTAGENA.**

Integrantes:

**KATIA HERNÁNDEZ BARRERA
KATHERINE MARTELO FERNANDEZ
FÉLIX HERNÁN PATIÑO CABARCAS**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLÍVAR
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
Cartagena de Indias
2012**

**EVALUACION DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS TRABAJADORES
DE LA EMPRESA QUIMICOS ARGOF S.A DE LA CIUDAD DE CARTAGENA.**

Integrantes:

**KATIA HERNÁNDEZ BARRERA
KATHERINE MARTELO FERNÁNDEZ
FÉLIX PATIÑO CABARCAS**

**Trabajo Integrador para optar el Título de
Especialista En Gerencia Del Talento Humano**

**Director
LUIS CARLOS ARRAUT
INGENIERO INDUSTRIAL**

**UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE BOLIVAR
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
Cartagena de Indias
2012**

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Cartagena, Día, Mes, Año

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo a mi familia, por acompañarme en cada una de las locuras que he emprendido y ser siempre mis más fervientes hinchas.

A mis padres, por todo lo que me han dado en esta vida, especialmente por sus sabios consejos y por estar a mi lado en los momentos difíciles.

A mi “Esposo” Hugo Mauricio quien con su simpleza me ha ayudado a encontrar la luz cuando todo es oscuridad. y por estar siempre dispuestos a ayudarme.

A mis compañeros y amigos, con quienes me divertí quiero que sepan que 🎵 “Siempre estarán en mí... y siempre recordare esos buenos momentos. 🎵

KATIA HERNÁNDEZ BARRERA
Psicóloga

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo a Dios por darme la orientación y ser mi guía en cada proyecto emprendido.

A mis padres por cada una de las enseñanzas transmitidas, por el apoyo y todo el amor que me brindan cada día.

A mis compañeros de la Especialización, especialmente a mis dos compañeros de trabajo Integrador por hacer parte de un nuevo proyecto y de una nueva experiencia de vida.

De una manera especial a mi familia, mis dos hijas y mi esposo que son el pilar y el motor que me dan la fuerza para alcanzar todas las metas.

KATHERINE MARTELO FERNANDEZ

Economista

DEDICATORIA

A Dios por ser mi guía y al artifice de mi maravillosa vida, a Juan David por ser mi motivación, mi más grande alegría y logro.

A mis padres por todo el amor y buen ejemplo que me han dado, a mis hermanas por respetarme y darme su apoyo incondicional.

A mi hermano Efraín por ser mi ángel de la guarda, se que desde el cielo me protege y me da fortaleza que necesito para seguir adelante.

A mi esposa por ser mi amiga, quien me anima, me da fuerzas y llena mi vida de felicidad.

Gracias a todos por que han sido parte fundamental en este proyecto y me han ayudado de alguna manera a crecer profesionalmente.

FELIZ PATIÑO
Administrador

AGRADECIMIENTOS

Antes que todo queremos agradecer a Dios por darnos la fuerza necesaria en los momentos en que más la necesitamos y bendecirnos con la posibilidad de caminar a su lado durante toda la vida.

A los funcionarios de la Empresa Químicos ARGOF S.A por toda su colaboración, y facilitarnos la información necesaria para realizar el presente estudio.

A nuestro director, por su colaboración y apoyo para finalizar este proyecto.

A la Universidad Tecnológica de Bolívar por proporcionarnos un excelente grupo de docentes que contribuyeron a nuestra formación integral.

Y a todas aquellas personas que de una u otra forma participaron y colaboraron para la ejecución del mismo, hacemos extensivos nuestros más sinceros agradecimientos.

KATIA HERNÁNDEZ BARRERA
KATHERINE MARTELO FERNANDEZ
FÉLIX HERNÁN PATIÑO CABARCAS

CONTENIDO

		Pág.
	INTRODUCCIÓN	17
1	DESCRIPCION Y ANÁLISIS DEL PROBLEMA	19
1.1	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	19
1.2	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	21
2	JUSTIFICACIÓN	22
3	OBJETIVOS	24
3.1	OBJETIVO GENERAL	24
3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	24
4	MARCO TEÓRICO	25
4.1	EL CONCEPTO	25
4.2	LA TEORÍA	26
4.2.1	Doble Presencia	26
4.2.2	Exigencias Psicológicas Cuantitativas	27
4.2.3	Exigencias Psicológicas Cognitivas	28
4.2.3	Exigencias Psicológicas Emocionales	28
4.2.5	Exigencias Psicológicas de Esconder Emociones	29
4.2.6	Exigencias Psicológicas Sensoriales	30
4.2.7	Influencia	30
4.2.8	Posibilidades de Desarrollo en el Trabajo	31
4.2.9	Control Sobre los Tiempos de Trabajo	31
4.2.10	Sentido del Trabajo	31
4.2.11	Integración en la Empresa	32
4.2.12	Previsibilidad	32
4.2.13	Claridad del Rol	33
4.2.14	Conflicto de Rol	33
4.2.15	Calidad de Liderazgo	33
4.2.16	Refuerzo	34

4.2.17	Apoyo Social en el Trabajo	34
4.2.18	Posibilidades de Relaciones Sociales	35
4.2.19	Sentimiento de Grupo	35
4.2.20	Inseguridad en el Trabajo	36
4.2.21	Estima	36
4.2.22	Satisfacción con el Trabajo	37
4.2.23	Salud General	37
4.2.24	Salud Mental	37
4.2.25	Vitalidad	38
4.2.26	Síntomas Conductuales de Estrés	38
4.2.27	Síntomas Somáticos de Estrés	38
4.2.28	Síntomas Cognitivos de Estrés	39
4.2.29	Efectos de los Riesgos Psicosociales	39
4.2.30	Implicaciones de la Salud de los Factores de Riesgo Psicosociales	40
4.3	MARCO LEGAL	43
4.4	REFERENCIA INSTITUCIONAL	45
4.5	TOMA DE LA INFORMACIÓN	46
4.6	PLAN DE MEJORAMIENTO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	48
5	DISEÑO METODOLOGICO	50
5.1	TIPO DE ESTUDIO	50
5.2	PARADIGMA	50
5.3	POBLACIÓN	50
5.4	TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	50
5.4.1	Características Generales del Instrumento	52
5.4.2	Estructura del Cuestionario Iistas21 CoPsoQ V. corta	52
5.5	CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	53
6	RESULTADOS	72

7	INTERPRETACION DE RESULTADOS	109
8	PLAN DE MEJORAMIENTO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	117
10	CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES	123
10.1	CONCLUSIONES	123
10.2	RECOMENDACIONES	125
11	BIBLIOGRAFIAS	127
	ANEXOS	129

LISTA DE CUADROS

		Pag.
CUADRO 1	CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE LA EDAD	53
CUADRO 2	CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DEL SEXO	54
CUADRO 3	CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DEL TRANSPORTE	54
CUADRO 4	CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE LA ZONA DE VIVIENDA	55
CUADRO 5	CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE LA ESCOLARIDAD	55
CUADRO 6	CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DEL DEPARTAMENTO O SECCIÓN DE TRABAJO	55
CUADRO 7	CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DEL CARGO	56
CUADRO 8	CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DEL TIEMPO DE ANTIGÜEDAD	57
CUADRO 9	CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE LA DOBLE PRESENCIA	57
CUADRO 10	CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE LA SALUD GENERAL	58
CUADRO 11	CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE LA SALUD MENTAL	58
CUADRO 12	CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE LA VITALIDAD	59
CUADRO 13	CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE LOS SÍNTOMAS	59

	CONDUCTUALES DE ESTRÉS	
CUADRO 14	CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE LOS SÍNTOMAS SOMÁTICOS DE ESTRÉS	60
CUADRO 15	CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE LOS SÍNTOMAS COGNITIVOS DE ESTRÉS	60
CUADRO 16	CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	61
CUADRO 17	CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE LAS EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS CUANTITATIVAS	61
CUADRO 18	CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE LAS EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS SENSORIALES	62
CUADRO 19	CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE LAS EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS COGNITIVAS	62
CUADRO 20	CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE LAS EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES	63
CUADRO 21	CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DEL CONTROL SOBRE EL TIEMPO DEL TRABAJO	64
CUADRO 22	CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE LA POSIBILIDAD DE DESARROLLO	64
CUADRO 23	CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE LA INTEGRACIÓN EN LA	65

EMPRESA

CUADRO 24	CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE LA INSEGURIDAD	65
CUADRO 25	CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE LA CLARIDAD DE ROL	66
CUADRO 26	CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DEL CONFLICTO DE ROL	66
CUADRO 27	CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE LA PREVISIBILIDAD	67
CUADRO 28	CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DEL APOYO SOCIAL	68
CUADRO 29	CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DEL REFUERZO	69
CUADRO 30	CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE LA POSIBILIDAD DE RELACIÓN SOCIAL	69
CUADRO 31	CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DEL SENTIMIENTO DE GRUPO	70
CUADRO 32	CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE LA CALIDAD DE LIDERAZGO	70
CUADRO 33	CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DEL ESTIMA	71

LISTA DE TABLAS

		Pag.
TABLA 1	GENERO	73
TABLA 2	EDAD	74
TABLA 3	NIVEL DE ESCOLARIDAD	75
TABLA 4	TIPO DE VIVIENDA	76
TABLA 5	UBICACIÓN DE VIVIENDA	77
TABLA 6	MEDIO DE TRANSPORTE	78
TABLA 7	GRUPO SOCIAL	79
TABLA 8	ESTADO DE SALUD	80
TABLA 9	DEPARTAMENTO O ÁREAS DE LA EMPRESA	81
TABLA 10	ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES	82
TABLA 11	RELACIÓN LABORAL	83
TABLA 12	SATISFACCIÓN SALARIAL	84

LISTA DE GRÁFICAS

		Pág.
GRAFICA 1	GENERO	72
GRÁFICA 2	EDAD	73
GRAFICA 3	NIVEL DE ESCOLARIDAD	75
GRÁFICA 4	TIPO DE VIVIENDA	76
GRÁFICA 5	UBICACIÓN DE LA VIVIENDA	77
GRÁFICA 6	MEDIO DE TRANSPORTE	78
GRÁFICA 7	GRUPO SOCIAL	79
GRÁFICA 8	ESTADO DE SALUD	80
GRÁFICA 9	DEPARTAMENTO O ÁREAS DE LA EMPRESA	81
GRÁFICA 10	ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES	82
GRÁFICA 11	RELACIÓN LABORAL	83
GRÁFICA 12	SATISFACCIÓN SALARIAL	84
GRÁFICA 13	RESULTADOS DE TODAS LAS DIMENSIONES	85
GRÁFICA 14	SÍNTOMAS GENERALES DE ESTRÉS	86
GRÁFICA 15	DOBLE PRESENCIA POR GENERO	87
GRÁFICA 16	DOBLE PRESENCIA	88
GRÁFICA 17	EXIGENCIAS PSICOSOCIALES CUANTITATIVAS	89
GRÁFICA 18	EXIGENCIAS PSICOSOCIALES SENSORIALES	90
GRÁFICA 19	EXIGENCIAS PSICOSOCIALES COGNITIVAS	91
GRÁFIC A20	EXIGENCIAS PSICOSOCIALES EMOCIONALES	92
GRÁFICA 21	ESCONDE EMOCIONES	93
GRÁFICA 22	INFLUENCIA	94
GRÁFICA 23	CONTROL DEL TIEMPO DEL TRABAJO	95
GRÁFICA 24	POSIBILIDAD DE DESARROLLO	96
GRÁFICA 25	SENTIDO DEL TRABAJO	97
GRÁFICA 26	INTEGRACIÓN EN LA EMPRESA	98
GRÁFICA 27	INSEGURIDAD EN EL TRABAJO	99

GRÁFICA 28	CLARIDAD DEL ROL	100
GRÁFICA 29	CONFLICTO DEL ROL	101
GRÁFICA 30	PREVISIBILIDAD	102
GRÁFICA 31	APOYO SOCIAL	103
GRÁFICA 32	ESFUERZO	104
GRÁFICA 33	DIMENSION DE POSIBILIDAD DE RELACION SOCIAL	105
GRÁFICA 34	DIMENSION DE SENTIMIENTO DE GRUPO	106
GRÁFICA 35	DIMENSION DE CALIDAD DE LIDERAZGO	107
GRÁFICA 36	DIMENSION DE ESTIMA	108

INTRODUCCIÓN

En el mundo existen infinidad de carreras, profesiones, actividades laborales que implican desgaste físico y mental, incidiendo estas en diferentes niveles de riesgo que afectan la calidad de vida del empleado que las desarrolla en el rol que desempeña dentro de una organización. Aunque cada actividad implique distintos tipos de riesgo, algunos pueden tener similitudes al momento de ser diagnosticados por un especialista, se podría coincidir que un docente de una institución educativa y un obrero de una factoría están expuestos aun teniendo roles totalmente distintos, pero en lo que se puede coincidir es que su calidad de vida se ve afectada por una condición producto de la labor desempeñada.

Una de las condiciones más comunes que afecta la calidad de vida de los empleados dentro de una organización es el “estrés” impactando de manera significativa en un bajo rendimiento en las actividades implicando un alto grado de inseguridad y productividad generando malestar y descontentos. La causa de lo anterior en la mayoría de los casos esta relacionada con el trabajo, pero también pueden estar involucradas fuentes externas o problemas propios del trabajador y de su familia o entorno, que le están “doliendo” y que no desaparecen fácilmente. Es entonces cuando la calidad de vida, el clima laboral, la satisfacción, la motivación, la cultura y la productividad en las organizaciones, entre otros aspectos, se ven afectados.

Cuando estas variables se ven afectadas se hace necesario la evaluación de los riesgos psicosociales, el cual se considera como un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo y facilitando la información necesaria para que puedan tomarse las medidas preventivas que deben adoptarse.

Los factores psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de la organización que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también se denomina *estrés*. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición, la organización del trabajo; el origen de ésta, y el estrés el precursor del efecto (enfermedad o trastorno de salud que pueda producirse)¹.

La evaluación de los riesgos psicosociales es parte integral y necesaria del proceso de evaluación de riesgos que exige la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que se convierte en una herramienta útil para conocer, manejar e intervenir el problema de forma organizada y eficiente. Es por tal motivo, que se considera de suma importancia ahondar más en la realización de estudios de riesgos psicosociales para observar el impacto que generan estos factores en la salud física y mental de los trabajadores.

¹ Tomado de NTP 703: El método COPSQQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales

1. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DEL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En la actual sociedad el desarrollo de las organizaciones se encuentra influenciado por las condiciones del entorno que exige que se tengan en cuenta numerosos factores que son difícilmente previsibles y cambiantes, como son: la globalización de la economía, la demanda de los clientes, la innovación y el cambio tecnológico, y la naturaleza de la competencia. El mundo laboral ha ido evolucionando dejando atrás la organización tradicional caracterizada por un sin número de tareas operativas, trabajos en línea, toma de decisiones centralizadas, etc. La competencia del mercado actual requiere de empresas organizadas dinámicas y con altos estándares de calidad que puedan adaptarse fácilmente a un entorno cambiante y exigente.

Todas estas nuevas exigencias también han llevado a que en las organizaciones se presenten conflictos entre los trabajadores, desmotivación hacia el trabajo, errores frecuentes en la producción y ausentismo, se están evidenciando efectos de situaciones que no se han considerado desde la misma empresa, o que al abordarse se han salido de control, o que simplemente se presumen irrelevantes y no son intervenidas. Se genera entonces una sensación permanente de insatisfacción, que a su vez puede alimentar los mismos errores y conflictos.

Por lo anterior surge la necesidad de intensificar la atención en cuanto a los factores de riesgos psicolaborales que afectan a los trabajadores y por ende se ve reflejado en el buen desempeño de las organizaciones.

Viendo todas estas necesidades surge en Colombia la resolución 2646 del 2008, el cual tiene como objeto dar los parámetros que ayuden a establecer o identificar las responsabilidades en cuanto a la exposición que pueden tener los trabajadores

a factores de riesgo psicosocial como producto del estrés ocupacional, dando parámetros para la evaluación, prevención, estudio y manejo del citado riesgo.

Actualmente en el país no existen datos estadísticos concretos sobre estudios dirigidos a los factores psicosociales, más que todo se encuentran propuestas para implementar evaluaciones que permitan identificarlos, sin embargo se denota una preocupación por los altos niveles de estrés que afrontan los trabajadores debido a la difícil situación económica, social, laboral, y cultural a la que está expuesta la población.

Debido a esta preocupación se identifico el hecho de evaluar los riesgos psicosociales en una organización como lo es la empresa **QUIMICOS ARGOF S.A.**, esta una compañía líder en tratamiento de aguas y mejoramiento de procesos; ofreciendo resultados significativos a nivel ambiental, social y de desempeño económico en sectores industriales e institucionales.

Esta organización que maneja altos niveles de trabajo, los empleados se encuentran expuestos de sobremanera a riesgos psicosociales, por ende busca evaluar estos riesgos que están relacionados con: la salud y bienestar personal, compaginar las tareas domesticas y familiares y el empleo, la cantidad de trabajo con relación al tiempo del que se dispone, exigencias cualitativas, margen de autonomía, contenido del trabajo y las posibilidades de desarrollo e integración, preocupación por posibles cambios en las condiciones de trabajo, grado de definición de las tareas y de los conflictos para la realización de las mismas, apoyo en el trabajo, relaciones con compañeros y/o compañeras, relación con los jefes, satisfacción en el trabajo, y estima.

Cuando estas variables se ven afectadas conllevan a una serie de consecuencias, tanto físicas, psicológicas como laborales, que conducen a malestar, tensión, insomnio, problemas gástricos y circulatorio, que acaban en la desmotivación,

desinterés, ausentismo, por lo que se hace necesario conocer tanto los riesgos psicosociales derivados de la organización del trabajo como los riesgos psicosociales derivados de las relaciones con los demás.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

Por tal motivo, se plantean los siguientes interrogantes:

¿Cuáles son los factores de riesgos Psicosociales que el entorno ejerce sobre los trabajadores de la empresa QUIMICOS ARGOF S.A. y cuáles serian las alternativas de solución?

¿Cuáles son las mejores alternativas de solución para minimizar estos riesgos?

¿Cuál es el mejor plan de mejoramiento Psicosocial para fijar en la empresa QUIMICOS ARGOF S.A.?

2. JUSTIFICACIÓN

Los factores de riesgos Psicosociales Comprenden los aspectos intralaborales, los extra laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.” (Resolución 2646 de 2008), estos factores ocupan un lugar muy importante en el mal estado de la población trabajadora e intervienen en fenómenos laborales como el ausentismo, el accidente de trabajo y las condiciones de salud de los trabajadores.

Por tal motivo se está evidenciando que la enfermedad ocupacional más representativa en nuestros días es el estrés ocupacional. Estudios e investigaciones muestran que en los países desarrollados parece estar dándose un relativo estancamiento de la incidencia de riesgos laborales tradicionales (accidentes de trabajo y enfermedades específicas o monocausales), mientras que asciende la prevalencia de enfermedades multicausales relacionadas con el trabajo y en particular los síntomas asociados al estrés que se ha convertido en una de las principales causas de incapacidad laboral.

Teniendo en cuenta esta situación, la esfera de los riesgos psicosociales, se manifiesta como una prioridad; cuando en las organizaciones las condiciones de trabajo y los factores humanos están en equilibrio, el trabajo crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción general y mejora la salud, por esta razón se hace necesario investigaciones que evalúen los diferentes riesgos psicosociales que presenten los trabajadores, para que por medio de estas se puedan desarrollar medidas preventivas y correctivas para el control de estos factores de riesgos.

De manera general, se observa en la actualidad escasez de estudios de investigación en relación con los diagnósticos psicosociales en las empresa, ya que a pesar de la importancia del problema, fundamentalmente por el número de trabajadores y trabajadoras afectados/as, siempre se le ha dado una atención mínima en el campo de la prevención de riesgos.

Así las cosas, se hace necesario que los distintos investigadores y profesionales fomenten la difusión de metodologías, instrumentos y resultados para la investigación de estos factores, ello supondría, por un lado, la divulgación de los mismos, y por otro, empezar a tener datos y referencias para realizar comparaciones en distintos ámbitos y sectores.

Por esta razón esta investigación proporciona información que puede servir para investigaciones posteriores de corte epidemiológico, las cuales pueden profundizar en relación de causalidad y aportar aspectos claros para definir políticas en prevención de los factores psicosociales y además puede facilitar un seguimiento a las actividades de intervención y de control de los factores de riesgo psicosocial y de sus efectos (en la salud de los trabajadores y en la organización).

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Evaluar los posibles riesgos psicosociales que se presenten en la organización QUIMICOS ARGOF S.A. de la ciudad de Cartagena, determinando como influye del entorno sobre su población de trabajadores.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar, describir y analizar los riesgos psicosociales de la empresa QUIMICOS ARGOF S.A. que influyan sobre la población de sus trabajadores.
- Detectar dentro de la empresa QUIMICOS ARGOF S.A los departamentos con mayor prevalencia en los factores de riesgo psicosocial para Identificar necesidades con el fin de proponer un plan de mejoramiento.
- Proponer un plan de mejoramiento para las intervenciones de riesgos psicosociales que se presenten en los departamentos de la empresa QUÍMICOS ARGOF S.A., para ayudar a realizar intervenciones rápidas y eficaces.

4. MARCO TEORICO

4.1. EL CONCEPTO

Los factores de Riesgo Psicosocial relacionados con el trabajo en los últimos años han adquirido notabilidad por estar relacionadas en el incremento de procesos mórbidos en los trabajadores (Villalobos, 2004); convirtiéndose en un reto para las empresas que desean eliminarlos o evitarlos para contribuir en la salud de sus trabajadores.

Definida esta (la salud) por la organización mundial de la salud, en su constitución de 1946, como el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente como la ausencia de las infecciones o enfermedades ligeras, fuertes o graves.

Otra definición la considera como el nivel de eficacia funcional o metabólica de un organismo tanto a nivel micro (celular) como en macro (social). En 1992, la OMS amplió la definición con la expresión “y en armonía con el medio ambiente” haciéndolo más ampliando el concepto de salud.

Por ello, la prevención de riesgos laborales consiste en evitar situaciones que puedan ocasionar cualquier problema de salud en los trabajadores. Incluyendo estos riesgos en el deber general de protección y en los principios de actividad preventiva.

Siendo difícil determinar con certeza las causas que llevan a causar estos trastornos; como si se hace en los riesgos de seguridad e higiene en el entorno laboral, debido a la gran cantidad de variables que envuelven al trabajador y que estos se pueden manifestar en tiempos posteriores al evento (Gutiérrez, 2001).

4.2 LA TEORÍA.

Los factores psicosociales se encuentran definidos desde el año 1984 como las “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización por una parte. Y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (Comité mixto OIT – 1984).

Por lo anterior, hay que tener en cuenta de que bajo ciertas circunstancias este complejo de interacciones puede tener efectos nocivos tanto, en las relaciones personales y hasta en el lugar de trabajo del individuo afectado. Ya que en este momento cuando los factores psicosociales se convierten en factores de riesgo psicosocial; que según Resolución 002646 del 17 de Julio 2008; Capítulo I Artículo 3º, literal d; lo define como: **“Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.”**

Entre las variables intralaborales y extralaborales que comprenden los riesgos psicosociales tenemos:

4.2.1 Doble presencia. Se trata de aquella situación en la que recae sobre una misma persona la necesidad de responder al trabajo doméstico y al asalariado, cuando hay que asumir responsabilidades de las dos esferas de actividad, de forma simultánea, tanto durante el tiempo de trabajo como durante el tiempo privado. La doble presencia como riesgo para la salud está determinada por el aumento de las cargas de trabajo, así como por el aumento de las dificultades de responder a las demandas de trabajo asalariado y doméstico cuando aparecen de manera simultánea.

Por ejemplo: las mujeres siguen responsabilizándose mayoritariamente de gran parte del trabajo doméstico y familiar, durante el tiempo de trabajo remunerado, esta debe gestionar sus responsabilidades domésticas y, durante el tiempo privado, debe organizar o gestionar de alguna forma, sus responsabilidades profesionales.

La incorporación masiva de la mujer al mundo del trabajo remunerado, no se ha visto acompañada en la misma proporción por una incorporación paralela del hombre al trabajo doméstico.

4.2.2 Exigencias psicológicas cuantitativas. Las exigencias psicológicas cuantitativas se definen como “la relación entre la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo” (MONCADA, S. – 2004).

Si el tiempo es insuficiente, las altas exigencias se presentan como un ritmo de trabajo rápido, imposibilidad de llevar el trabajo al día o acumulación de trabajo, y también puede tener relación con la distribución temporal irregular de las tareas. También puede ocurrir la situación contraria, que las exigencias sean limitadas o escasas. Un gran número de investigaciones ha demostrado que unas altas exigencias cuantitativas pueden producir estrés y fatiga y están en la base de diversas enfermedades crónicas. Estas exigencias pueden constituir un riesgo para la salud tanto más importante como menores sean las posibilidades de influencia, las oportunidades para el desarrollo de las habilidades y el apoyo por parte de los compañeros o compañeras y superiores jerárquicos.

4.2.3 Exigencias psicológicas cognitivas. Cognición significa pensamiento, y las exigencias cognitivas en el trabajo tratan sobre la toma de decisiones, tener ideas nuevas, memorizar, manejar conocimientos y controlar muchas cosas a la vez.

Las exigencias cognitivas no se pueden considerar ni «nocivas» ni especialmente «beneficiosas» desde el punto de vista de la salud. En las investigaciones realizadas no se ha encontrado relación entre las exigencias cognitivas consideradas aisladamente y los indicadores empleados para medir la salud, y solamente hemos observado una relación entre este tipo de exigencias y la medida de la sintomatología cognitiva de estrés y la satisfacción laboral, relaciones que muestran importantes diferencias entre hombres y mujeres. Si la organización del trabajo facilita las oportunidades y los recursos necesarios, las exigencias cognitivas pueden contribuir al desarrollo de habilidades, pues implican la necesidad de aprender, y pueden significar más un desafío que una amenaza. En caso contrario, las exigencias cognitivas pueden significar una carga a añadir a las cuantitativas y por ello deben ser consideradas de manera específica al analizar el ambiente psicosocial de trabajo.

4.2.4 Exigencias psicológicas emocionales. Las exigencias emocionales incluyen aquellas que afectan los sentimientos, sobre todo cuando requieren de nuestra capacidad para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que pueden transferirse, ante quienes se pueda mostrar comprensión y compasión. Puede ser un equilibrio muy complicado, ya que el trabajador o trabajadora tiene que tratar de no involucrarse en la situación y de no confundir los sentimientos, por ejemplo, de sus clientes, pacientes o alumnos con los suyos propios. Esta situación es frecuente en las profesiones dirigidas a prestar servicios a las personas, en las que los trabajadores y las trabajadoras deben usar sus habilidades profesionales, sus capacidades personales y a la vez dejar su vida privada al margen. Pero esta diferenciación puede ser difícil si las exigencias emocionales son excesivas.

Cuando los trabajadores experimentan las exigencias emocionales como una carga, es muy importante discutir las varias posibilidades de actuación. En general

estas exigencias son una «parte integrante» del trabajo en todas aquellas ocupaciones dirigidas a prestar servicio a las personas, y no se pueden modificar mucho.

Lo que sí se puede hacer es reducir los tiempos de exposición y aumentar las habilidades individuales para manejar estas cargas a través de formación, supervisión y estrategias de protección psicológica (¡lo que requiere disponer de tiempo de trabajo para ello!), además de fomentar el apoyo de compañeros y compañeras y de la dirección.

4.2.5 Exigencias psicológicas de esconder emociones. La exigencia de esconder las emociones afecta tanto a los sentimientos negativos como los positivos, pero en la práctica se trata de reacciones y opiniones negativas que el trabajador o trabajadora esconde a los clientes, los superiores, compañeros, compradores o usuarios por razones «profesionales».

Las exigencias emocionales y de esconder emociones pueden tener tres orígenes distintos; trabajar con «clientes» (usuarios con los que establecen una relación regular y duradera: trabajadoras sociales domiciliarias, enfermeras y maestras), con compradores o «usuarios» (usuarios puntuales con los que no establecen una relación regular y duradera: conductores, trabajadores de banca, dependientas) y hasta con los propios compañeros y superiores (encargados de tiendas, jefes, directores).

Fomentar el apoyo en el trabajo, la calidad de liderazgo y el trato justo pueden reducir estas exigencias, y la formación puede proveer habilidades necesarias para su manejo.

4.2.6 Exigencias psicológicas sensoriales. Exigencias sensoriales se refiere a “las exigencias laborales respecto a los sentidos, que en realidad representan una

parte importante de las exigencias que se imponen cuando se está trabajando. Estas exigencias han mostrado en la investigación poca relación con las diferentes mediciones de estrés, fatiga y salud” (Ibídem).

Estas exigencias se han relacionado con síntomas somáticos de estrés, probablemente porque guardan una estrecha relación con variables ergonómicas; también se las ha relacionado con la vitalidad a nivel multivariado, aunque los resultados presentan limitaciones de inconsistencia, y con los síntomas cognitivos de estrés entre las mujeres.

4.2.7 Influencia. La influencia en el trabajo es tener margen de decisión, de autonomía, respecto al contenido y las condiciones de trabajo (orden, métodos a utilizar, tareas a realizar, cantidad de trabajo...). La influencia en el trabajo es una de las dimensiones centrales en relación con el medio ambiente psicosocial. Una larga serie de investigaciones han demostrado que una baja influencia en el trabajo aumenta el riesgo de diversas enfermedades (cardiovasculares, psicosomáticas, trastornos músculo esqueléticos, de salud mental...), estrés, bajas por enfermedad.

4.2.8 Posibilidades de desarrollo en el trabajo. Se evalúa si el trabajo es fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona. La realización de un trabajo debe permitir la adquisición de las habilidades suficientes –pocas o muchas- para realizar las tareas asignadas, aplicar esas habilidades y conocimientos y mejorarlos. Se puede realizar un trabajo creativo o, por el contrario, el trabajo puede ser rutinario, repetitivo y monótono y no representar ningún tipo de aprendizaje ni crecimiento.

4.2.9 Control sobre los tiempos de trabajo. Esta dimensión complementa la de influencia con relación al control sobre los tiempos de disposición del trabajador.

En el trabajo se ejerce un determinado poder de decisión sobre los tiempos de trabajo y de descanso (pausas, fiestas, vacaciones...). El control sobre los tiempos de trabajo representa una ventaja en relación con las condiciones de trabajo (decidir cuándo hacemos una pausa o podemos charlar con un compañero...) y también con las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar (ausentarse del trabajo para atender exigencias familiares, escoger los días de vacaciones...).

4.2.10 Sentido del trabajo. El hecho de ver sentido al trabajo significa poder relacionarlo con otros valores o fines que los simplemente instrumentales (estar ocupado y obtener a cambio unos ingresos económicos). Las personas pueden afrontar de una forma más positiva para la salud las dificultades que afectan durante la jornada laboral si el trabajo lo experimentamos con sentido. Así, el sentido del trabajo puede verse como un factor de protección, una forma de adhesión al contenido del trabajo o a la profesión, pero no necesariamente a la empresa o a la organización (por ejemplo, una maestra puede encontrar mucho sentido a sus funciones de educadora, independientemente de las características psicosociales de su puesto de trabajo, sobre las que puede opinar que existen muchas mejorables o que requieren profundos cambios organizativos). La falta de sentido se considera uno de los factores estresantes básicos en relación con las actividades humanas, y se relaciona con el mal estado de salud, el estrés y la fatiga. Por el contrario, un alto sentido del trabajo puede incluso suponer un factor de protección frente a otras exposiciones estresantes.

4.2.11 Integración en la empresa. Esta dimensión está estrechamente relacionada con la anterior. Sin embargo, esta se concentra en la implicación de cada persona en la empresa y no en el contenido de su trabajo en sí. Es frecuente que los trabajadores piensen en dos categorías: «ellos» y «nosotros». La persona no se identifica con la empresa sino con sus compañeros, con quienes comparte intereses, lo que no representa ningún riesgo para la salud pues, por lo menos en

cierto modo, puede implicar un alto nivel de apoyo social y de sentimiento de grupo entre los trabajadores. Frente a este concepto, existen estrategias empresariales de gestión de recursos humanos que intentan integrar a cada trabajador en la empresa para que los trabajadores sientan que los problemas y objetivos de ésta son también suyos. Estas estrategias sólo comparten el objetivo final del compromiso, y pueden en realidad ser muy distintas. Por ejemplo, pueden intentar fomentar la implicación con la empresa por la vía de dificultar la cooperación y la solidaridad entre los trabajadores, lo que puede constituir una práctica antisindical e insaludable por lo que supone de impedimento del apoyo en el trabajo, más que un instrumento de mejora de la calidad del trabajo; o pueden pretender aumentar la implicación de los trabajadores con la empresa por la vía de reconocer su contribución al logro de los objetivos. Un ejemplo de estas estrategias puede ser el reparto de beneficios y acciones para los trabajadores, y los incentivos salariales justos según los resultados.

4.2.12 Previsibilidad. Esta dimensión se refiere al hecho de que las personas necesitan disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para adaptarnos a los cambios que pueden afectar sus vidas, de lo contrario aumentan los niveles de estrés. La falta de previsibilidad se ha relacionado con peores indicadores de salud mental y de vitalidad.

4.2.13 Claridad de Rol. Esta dimensión tiene que ver con la definición del puesto de trabajo. La definición clara del rol (o del papel a desempeñar) es una de las dimensiones clásicas en la psicología social. Si el papel a desempeñar no está bien definido, puede resultar ser un factor muy estresante. La falta de definición del rol puede deberse a la indefinición del puesto de trabajo o, dicho de otra manera, a la falta de definición de las tareas a realizar. Por ejemplo, una trabajadora social puede pensar que se espera de ella que tome café con los ancianos que atiende en su domicilio para hablar con ellos, pero que al mismo

tiempo se espera de ella que se encargue de la limpieza, la higiene personal y las compras.

La falta de claridad del rol se relaciona especialmente con una mala salud mental, fatiga y síntomas cognitivos de estrés. Por otro lado, los puestos de trabajo mal definidos son causa objetiva de indefensión de los trabajadores y las trabajadoras frente a críticas de sus superiores o imposición de cambios no deseados en las tareas o condiciones de trabajo.

4.2.14 Conflicto de Rol. El conflicto de rol trata de las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y de los conflictos de carácter profesional o ético, cuando las exigencias de lo que se tiene que hacer entran en conflicto con las normas y valores personales.

El conflicto de rol en el trabajo sobre todo se relaciona con la aparición de síntomas conductuales de estrés (irritabilidad, falta de iniciativa, etc.)

4.2.15 Calidad del Liderazgo. El papel de la dirección y la importancia de la calidad de dirección para asegurar el crecimiento personal, la motivación y el bienestar de los trabajadores es un tema de importancia crucial en la literatura de *management* y de dirección de recursos humanos, y en general se tiende a recomendar el rol de líder más que el de jefe para las tareas de dirección, aunque su puesta en práctica es más bien escasa en este país.

Desde el punto de vista de la salud, se ha observado que la calidad de la dirección es uno de los factores que exhiben una clara relación con la salud de los trabajadores, y en particular con una buena salud mental, alta vitalidad y un bajo nivel de estrés, por los menos en lo que se refiere a los síntomas somáticos. Por otro lado, esta dimensión está muy relacionada con las que siguen a continuación (apoyo social y *refuerzo*), pero aquí tiene un sentido netamente instrumental relacionado con superiores jerárquicos. Desde el punto de vista de la salud,

parece importante que los inmediatos superiores realicen una gestión del personal justa, democrática, responsable y visible.

4.2.16 Refuerzo. *Refuerzo* (término quizás más utilizado en su versión inglesa *feedback*) es otra forma de apoyo instrumental, y trata sobre la recepción de mensajes de retorno de compañeros y superiores sobre cómo se trabaja. La mayoría de las personas reciben *refuerzo* muchas veces al día, pero normalmente en formas muy indirectas, ininteligibles, teniendo que adivinar lo que en realidad significan. Sin embargo, es muy importante para cada uno de los trabajadores recibir información detallada sobre cómo hace su trabajo, para así poder modificar las cosas que fallen, lo que posibilita, además, mayores oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo de habilidades (lo que es beneficioso para la salud) y constituye también una de las bases objetivas para el trato justo en el trabajo.

4.2.17 Apoyo social en el trabajo. En la investigación psicosocial se divide el concepto de *redes* sociales en dos dimensiones parciales: apoyo social y relaciones sociales. Mientras que las relaciones sociales forman la parte estructural del asunto, el apoyo social representa el aspecto funcional. El apoyo social trata sobre el hecho de recibir el tipo de ayuda que se necesita y en el momento adecuado, y se refiere tanto a los compañeros y compañeras de trabajo como a los y las superiores. El apoyo social se refiere pues al aspecto funcional, mientras que las siguientes dimensiones (posibilidades de relación social y sentimiento de grupo) se refieren a los aspectos estructurales y emocionales de las redes sociales.

La falta o la pobreza de apoyo social es una de las dimensiones fundamentales en relación con los factores estresantes, y existe una amplia literatura científica que relaciona la falta de apoyo con más estrés, aumento de enfermedades y mayor mortalidad.

4.2.18 Posibilidades de relación social. La posibilidad de relacionarse socialmente en el trabajo constituye la vertiente estructural del concepto de redes sociales, fuertemente relacionado con la salud en multitud de investigaciones. De hecho, podemos asegurar que, como decíamos anteriormente con relación a la creatividad, la necesidad de relacionarnos socialmente constituye otra de las características esenciales de la naturaleza humana (somos, sobre todo, seres creativos y sociales), por lo que no parece razonable que un trabajo pueda ser saludable si impide o dificulta la sociabilidad.

Trabajar de forma aislada, sin posibilidades de contacto y relación humana con los y las compañeras de trabajo, representa un considerable aumento del riesgo para las personas que trabajan con «alta tensión» (muchas exigencias y poco control), mientras que el trabajo en equipo y colectivo podría suponer una moderación del riesgo.

4.2.19 Sentimiento de grupo. Mientras que la dimensión anterior simplemente trataba de la existencia o no de relaciones con los compañeros, examinamos aquí la calidad de dichas relaciones, lo que representa el componente emocional del apoyo social. Puesto que la mayor parte de las personas adultas pasan una gran parte de su tiempo en el lugar de trabajo, es de gran importancia el estado de ánimo y el clima en dicho lugar. En un extremo podemos encontrar lugares de trabajo con muchos conflictos, acoso y mal ambiente, mientras que en el otro extremo tendríamos lugares de trabajo donde cada persona se siente como parte de un grupo. No formar parte de un grupo en el lugar de trabajo se ha relacionado con estrés, fatiga y mala salud.

4.2.20 Inseguridad en el trabajo. Existen fuertes evidencias de que la inseguridad en el empleo, la temporalidad y en general, la precariedad laboral se relacionan con múltiples indicadores de Salud, y se ha puesto especialmente de

manifiesto su relación con la siniestralidad laboral. Sin embargo, con esta dimensión pretendemos ir algo más allá de la inseguridad contractual (lo que representa una innegable causa de estrés y de los diversos trastornos de salud con él relacionados) para incluir la inseguridad sobre otras condiciones de trabajo: movilidad funcional y geográfica, cambios de la jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago y carrera profesional.

Por otro lado, alguno de estos factores son aspectos fundamentales del modelo de estrés laboral «esfuerzo - compensaciones», que representa el otro gran marco conceptual que, junto con el «demanda - control - apoyo social», ha aportado evidencias de predecir efectos de los factores psicosociales en la salud de los trabajadores

4.2.21 Estima. La estima es otro de los componentes de la dimensión de compensaciones del trabajo integrante del modelo «esfuerzo - compensaciones» comentado anteriormente.

La estima incluye el reconocimiento de los superiores y del esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo, recibir el apoyo adecuado y un trato justo en el trabajo. La estima representa una compensación psicológica obtenida de manera suficiente o insuficiente a cambio del trabajo realizado y constituye, juntamente con las perspectivas de promoción, la seguridad en el empleo y las condiciones de trabajo, y un salario adecuado a las exigencias del trabajo.

4.2.22 Satisfacción con el Trabajo. La satisfacción con el trabajo es una medida general para la calidad del medio ambiente laboral, que se ha empleado en cientos de investigaciones. La baja satisfacción en el trabajo se relaciona con casi todo lo que se puede imaginar: estrés, estar quemado, ausencias, falta de crecimiento personal, mala salud, consumo de medicinas, mala productividad, etc. Sin embargo, hay que recordar que el concepto de (in)satisfacción en el trabajo no

es un concepto bien definido, y que está en función de las expectativas. Se puede decir que la (in)satisfacción en el trabajo es un tipo de indicador que es importante observar, pero que no da ninguna respuesta en sí mismo; para poder concluir habría que observar también las expectativas entre otros factores.

4.2.23 Salud general. En general se ha considerado la percepción de la salud como menos «científica» y de menor validez que la valoración del estado de salud realizada por un médico.

Sin embargo, durante las últimas décadas han aparecido una larga serie de publicaciones sobre la salud percibida, que han cambiado de forma radical esta opinión. Lo que se ha demostrado es que la percepción de la salud es un indicador muy fiable de mortalidad y morbilidad, utilización de servicios de salud, jubilación anticipada, desempleo, ausencia por enfermedad y un largo etcétera. Así, la percepción del estado de salud es un excelente indicador, fácil de obtener y de interpretar.

4.2.24 Salud Mental. La salud mental es uno de los aspectos más importantes de la salud de una persona, y para la mayoría de la gente es en sí un pilar central de la calidad de vida. Además, una mala salud mental puede ser el origen de una serie de consecuencias negativas para la salud, desde uso o abuso de productos medicinales hasta el suicidio, y, por supuesto, puede complicar, agravar e incluso ser el origen inmediato de enfermedades físicas. En el lugar de trabajo, la mala salud mental puede manifestarse como muchas ausencias, malas relaciones con compañeros y clientes, etc.

4.2.25 Vitalidad. La vitalidad significa el extremo «bueno» de una dimensión que va desde extenuación y fatiga hasta vitalidad y energía. El concepto de vitalidad se encuentra muy cerca de la «alegría de vivir» y como tal se debe considerar como

un bien en sí mismo. La vitalidad ha mostrado tener una alta correlación con el hecho de sentirse quemado (*burn out*).

4.2.26 Síntomas conductuales de estrés. Esta escala se ocupa de distintas formas de conducta que muchas veces se relacionan con el estrés. (Hay que puntualizar que las reacciones de estrés más estereotipadas –*huida* y *lucha*– se manifiestan en los seres humanos de formas muy variadas y complicadas.

4.2.27 Síntomas somáticos de estrés. Todo el mundo ha experimentado que el estrés tiene consecuencias físicas (somáticas). Por ejemplo: boca seca, tendencia a sudar, «puntos rojos» en el cuello, carne de gallina, dolor de estómago, tensiones musculares, voz vibrante, palpitación del corazón y pulso acelerado. Todos estos síntomas se pueden explicar por las alteraciones fisiológicas que ocurren en el organismo al movilizar energía para «luchar o huir». En una relación laboral normal estas modificaciones fisiológicas no son adecuadas, ya que no suele haber necesidad de luchar o huir en el sentido literal (y, por lo tanto, no es necesario enviar más energía a los músculos, por ejemplo). Y estos mecanismos fisiológicos, mantenidos por espacios de tiempo suficientemente prolongados o de gran intensidad contribuyen a incrementar el riesgo de sufrir enfermedades coronarias, pues aumentan la tensión arterial, reducen el tiempo de coagulación de la sangre e incrementan su contenido en grasas.

En ciertas situaciones el estrés puede ser funcional (por ejemplo en situaciones de competición deportiva u otras situaciones en las cuales hay que realizar una prestación extraordinaria), pero el estrés de larga duración (crónico) normalmente se considera dañino, ya que afecta negativamente a la salud del individuo.

4.2.28 Síntomas cognitivos de estrés. Con frecuencia se presenta el estrés únicamente como síntomas experimentales de índole emocional (nerviosismo, irritabilidad, angustia, enfado, etc.). Sin embargo, la mayoría de las personas

también experimentarán consecuencias para una serie de procesos cognitivos (de pensamiento). Tales consecuencias pueden ser muy graves y a veces catastróficas dentro y fuera del trabajo asalariado: nos referimos especialmente al riesgo de accidentes de tráfico (cuando afectan a conductores de autobuses y trenes), decisiones fatales en relación con trabajos de vigilancia (centrales nucleares, tráfico aéreo...) o decisiones de directivos erróneas tomadas en situaciones de tensión.

4.2.29 Efectos de los Riesgos Psicosociales. Según las características de los factores de riesgo, la intensidad, la frecuencia de presentación y el potencial dañino de los mismos, se causan diversos efectos en el trabajador así:

a) Acomodación pasiva ante el estímulo externo, que no se percibe amenazante y no genera tensión. Produce sin embargo empobrecimiento de las propias capacidades por falta de estímulos que impulsen el desarrollo, indiferencia ante los hechos cotidianos, aislamiento, pérdida de interés por aprender y escasa participación en los asuntos que pueden afectar la propia vida.²

b) Respuestas de estrés con efectos en los niveles:

- **Emocionales:** sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.;
- **Cognitivos:** tener dificultades para acordarse de las cosas, para pensar de forma clara, no poder concentrarse, ni tomar decisiones, etc.;
- **Comportamentales:** no tener ganas de hablar con nadie, de estar con gente, sentirse agobiado, infeliz, no poder dormir bien, comer compulsivamente, abusar del alcohol, tabaco, etc.

² PROTECCIÓN LABORAL SEGURO – PROCESO: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL P. 11

- **Fisiológico:** pueden llevar a alteraciones en los sistemas cardiovascular y gastrointestinal estas han sido ampliamente documentadas, además de las mentales, además de los efectos en los sistemas: inmunológico, músculo esquelético, endocrino y nervioso central.
- c) Efectos organizacionales: Ausentismo, relaciones laborales pobre y baja productividad, alto índice de accidentes y de rotación de personal, clima organizacional pobre, antagonismo e insatisfacción en el trabajo

4.2.30. Aplicaciones en la Salud de los Factores de Riesgo Psicosocial.

Estudios realizados sobre factores de riesgo psicosociales, confirman que la salud física peligra cuando el medio de trabajo deshumaniza a la persona, por una combinación de factores que lo exponen a riesgos físicos y psicosociales (Cox, 1980).

Así por ejemplo, la sobrecarga de trabajo puede ser cuantitativa (cuando hay demasiado que hacer) o cualitativa (cuando el trabajo es demasiado difícil). Varias categorías de trastornos del comportamiento y síntomas de disfunciones se atribuyen a una carga excesiva de trabajo (Coopere y Marshall, 1976 y 1978; Kasl 1973).

Buell (1960) también formula conclusiones que conducen a demostrar la existencia de una relación entre las largas jornadas en el trabajo y los casos de muerte causados por enfermedades coronarias.

La investigación sugiere que esta sobrecarga de trabajo, tanto cualitativa como cuantitativa produce diferentes síntomas de tensión psicológica y física; estos síntomas incluyen: insatisfacción en el trabajo, auto depreciación, sensación de

amenaza y de malestar, tasa elevada de colesterol, aceleración del ritmo cardiaco y aumento del consumo de tabaco.

Se ha establecido una relación entre el trabajo monótono, rutinario, efectuado en un ambiente poco estimulante propio de la producción en masa y diferentes categorías de afecciones orgánicas, trastornos fisiológicos y otras enfermedades. (Cox, 1980). Ej. : Líneas de montaje con ritmos de trabajo impuestos y determinadas tareas de oficina la duración diaria de trabajo, así como su duración semanal, mensual, anual y la de toda la vida productiva, en gran medida estructuran la forma de vida de la población activa. Están vinculadas a las estructuras de sueño y de vigilia, a la participación social y al estilo general de vida de la población. Evidentemente, esto también repercute en la salud.

Cuando la función atribuida al trabajador es ambigua (por falta de claridad en el contenido de la tarea), cuando es contradictoria o hay oposición entre las diferentes exigencias del trabajo, cuando es conflictiva (conflictos de competencia), esta situación puede causar estrés.

Se ha indicado que una función ambigua o contradictoria puede causar trastornos cardiovasculares. Las reacciones personales frente a una función contradictoria varían considerablemente según la personalidad.

Diferentes factores de la estructura orgánica y del medio ambiente de una empresa, como su política general, la falta de una auténtica consulta, la ausencia de participación en la toma de decisiones, la limitación de la iniciativa, etc., constituyen un conjunto de elementos que influyen en gran medida en el bienestar de los trabajadores. French y Caplan (1973) así como, Kroes y colaboradores (1974), indican que un nivel más elevado de participación contribuye a un aumento de la productividad, a un mejor rendimiento, a un grado menor de inestabilidad de la mano de obra y a una disminución de las enfermedades físicas y mentales.

También se ha establecido una asociación entre el estrés profesional y las relaciones en el medio de trabajo; es decir, las relaciones del trabajador con sus colegas, sus superiores y sus subordinados y el apoyo social que le prestan los mismos (Payen, 1980).

Por otro lado, la imposición de nuevas tecnologías o métodos de trabajo, sin preparar psicológicamente a los trabajadores o cuando estos no reciben información ni formación anticipada y suficiente, son factores de riesgo psicosociales. En forma similar ocurren los trabajadores provenientes de regiones agrícolas y rurales, que llegan a las ciudades industrializadas con todos sus valores y creencias. Su adaptación a esta nueva vida, los hace más vulnerables a este tipo de riesgo.

Existen además circunstancias extralaborales, tales como el aumento creciente del desempleo y el subempleo, que están relacionados con los factores de riesgo psicosociales que inciden en la forma como se vivencia o se enfrentan las diversas situaciones en el trabajo. Se sabe también, que la inestabilidad en el empleo afecta el bienestar de los trabajadores que están dispuestos a emplearse en condiciones bastante precarias.³

Debe señalarse que otras condiciones socioeconómicas precarias como la violencia, la familia numerosa, la alimentación deficiente, todas ellas frecuentes y combinadas, colocan al trabajador en una posición de mayor vulnerabilidad o debilidad para enfrentar las circunstancias estresantes de origen laboral.

³ Ibid p. 16.

4.3 MARCO LEGAL

El control de los factores de riesgo psicosociales en el medio de trabajo es una obligación legal. El empresario debe garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Las empresas deben establecer actividades tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y a conservar la salud de los trabajadores, protegiéndolos contra los riesgos derivados de su labor u oficio, deben fomentar estilos de trabajo y vida saludable, realizar seguimiento, asesoría y evaluación del cumplimiento de las actividades de riesgos profesionales de las empresas clientes.

En Colombia, en los últimos años se han dado importantes pasos en la legislación, al señalarse la importancia de evaluar e intervenir los factores psicosociales en el trabajo, dentro de las políticas de prevención de los riesgos profesionales.

A partir de la expedición del decreto 614 de marzo 14 de 1984, sobre la organización y administración de la salud ocupacional, las normas han buscado referirse a un concepto global de salud y a tomar en cuenta los aspectos psicosociales como fundamentales, en la acción preventiva de los riesgos.

El mismo decreto, en su artículo 2º: Objeto de la Salud Ocupacional, literal C, dice: “Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo”.

El Decreto 1832 de 1994, por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales, señala en el numeral 42 las patologías causadas por el estrés en el trabajo “Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo con relación al tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo, combinado con sobrecarga de trabajo.

Trabajo con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo de control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable.”

El Ministerio de Trabajo, por intermedio de la Dirección de Riesgos Profesionales, está obligado al desarrollo de metodologías de vigilancia epidemiológica en razón de la función que le confiere el Decreto 1295 de 1994, en su artículo 72, para promover la prevención de los factores de riesgo psicosociales.

Y por último la legislación colombiana por medio de la resolución 2646 de julio de 2008 en la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, con esta resolución se establece como obligatorio para todas las empresas la intervención en los riesgos psicosociales.

4.4. REFERENCIA INSTITUCIONAL

QUIMICOS ARGOF S.A., es la compañía líder en tratamientos de agua y mejoramiento de procesos; ofreciendo resultados significativos a nivel ambiental, social y de desempeño económico en sectores industriales e institucionales. Los programas y servicios son usados en la aplicación de tratamientos de agua que previenen la corrosión, contaminación y crecimiento de depósitos.

Esta empresa maneja sus operaciones globales con interés por la salud y la seguridad de los individuos, el medio ambiente; y con compromiso con el desarrollo sostenible a nivel global. Opera a través de los siguientes principios:

- Desarrolla soluciones ambientalmente sostenibles y seguras, a través de productos, procesos y tecnologías; para generar valor y confianza en los clientes, empleados, accionistas, comunidades y en el negocio.
- Se esfuerza en mejorar continuamente la seguridad, la salud del personal y la protección del ambiente, estableciendo como meta cero lesiones, enfermedades, incidentes, generación de residuos y emisiones.
- Protege el ambiente reduciendo la demanda de recursos naturales no renovables, eliminando residuos y minimizando el volumen e impacto de las emisiones al aire, agua y suelo.
- Dirige el negocio de una manera segura y ambientalmente sana. De acuerdo con Responsible Care®, la industria química se compromete a asegurar una evolución segura de los productos químicos, desde su concepto hasta el uso final por el cliente; su desecho, reciclaje o reutilización.
- Opera sus instalaciones de una manera segura y eficiente en términos de recursos, identificando y mitigando los riesgos de seguridad de los procesos y, a la vez, protegiendo el medio ambiente, la salud, la seguridad de los empleados, contratistas y las comunidades donde opera.

- Cumple con las leyes y regulaciones existentes, y aplica responsablemente los estándares donde no existan leyes y regulaciones.
- Entrena a todos los empleados para trabajar con seguridad, con el fin de prevenir lesiones en ellos mismos y en otros, evitando daños a los bienes y protegiendo el interés público.

4.5. TOMA DE INFORMACIÓN

Se emplea en su personal el proceso de autopsia psicológica o autonalisis, la cual se define como un proceso directo e indirecto de recolección y análisis de información permitiendo construir el perfil psíquico de una persona y su estado mental antes de un evento

En algunos de los estudios realizados con el método de Autopsia Psicológica se utilizan instrumentos predeterminados con preguntas diseñadas según el tipo de estudio, algunos estructurados como encuestas que pueden ser aplicadas por personas no expertas.

Otros estudios utilizan entrevistas estructuradas similares a la de una entrevista psiquiátrica, realizada por un experto y dirigida a evaluar puntos específicos, teniendo en cuenta que el informante es una tercera persona. Algunos estudios han utilizado la entrevista telefónica como medio para obtener la información.

Además de la recolección de información mediante un cuestionario o entrevista a los allegados, la autopsia psicológica debe contar con información adicional como historias clínicas, proceso judicial, evidencias que este contenga, anteriores al evento que se investiga. La conclusión del estudio de autopsia psicológica debe ser expresada en términos de probabilidades (Jiménez, 2001).

Los cuestionarios que se emplean para medir los riesgos psicosociales son diversos entre los que encontramos:

ISTA21, Este instrumento está diseñado para identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo. El uso de este cuestionario es inmediato y para ello no se necesita más apoyo que un lápiz o un bolígrafo. Cada uno podrá analizar sus propias respuestas, comentarlas y compararlas, si así lo deseas, con sus compañeros de trabajo.

Cuestionario del método de evaluación de factores psicosociales (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo), Este Cuestionario del método de factores psicosociales está compuesto por 75 preguntas con la que se obtiene información acerca de 7 factores, cada uno de los cuales es evaluado en una escala de puntuación de rango entre 0 y 10. El método ha sido concebido para obtener valoraciones grupales de trabajadores en situaciones relativamente homogéneas; se pretende conocer la situación de una serie de factores que afectan a un área organizativa (departamento, sección, grupo de trabajo...) compuesta por varios trabajadores.

Cuestionario de factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo (Instituto Navarro de Salud Laboral) Este cuestionario pretende obtener una visión global de su Organización respecto a los factores de riesgo de tipo psicosocial. Presentando una serie de preguntas con varias alternativas de respuesta.

Los riesgos psicosociales pueden ser calificados como:

- Riesgo controlado (las medidas de control o preventivas existentes son adecuadas).

- Riesgo semi-controlado (se requieren medidas de control o preventivas complementarias a las existentes).
- Riesgo incontrolado (las medidas de control son inexistentes o inadecuadas).
- Riesgo indeterminado (requiere un estudio más específico para tomar la decisión sobre la medida de control o preventiva más adecuada).

4.6. PLAN DE MEJORAMIENTO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIAL

Los programas de intervención para la prevención ocupacional, deben abordarse desde una panorámica global que incluye un conjunto de estrategias y técnicas de intervención y que, por su carácter eminentemente técnico, exige ser llevada a cabo por especialistas.

Las acciones preventivas deben ser realistas, proporcionadas, escalonadas, viables y adecuadas a los riesgos psicosociales (Meliá Navarro, 2008).

Aunque es difícil proponer medidas de prevención generales, ya que la prevención de los riesgos psicosociales debe realizarse puntualmente para cada empresa y circunstancias particulares, se podrían establecer algunas recomendaciones generales como:

- Adecuar la carga y el ritmo de trabajo al trabajador.
- Fomentar la comunicación entre los distintos niveles jerárquicos de la organización.
- Implantar sistemas de resolución de conflictos.
- Favorecer la motivación laboral.
- Facilitar la cohesión del grupo de trabajo, fijando espacios y tiempos de encuentro.

- Potenciar la capacidad y la creatividad de los trabajadores.

Por otro lado, la intervención se basa fundamentalmente en realizar el diagnóstico o identificación del riesgo en el puesto de trabajo para después proponer las medidas correctoras pertinentes.

La intervención puede enfocarse sobre el contenido, la naturaleza del trabajo y la organización o sobre las interacciones entre el trabajador y su medio ambiente o sobre el trabajador individualmente.

Son más recomendables las medidas de carácter global, organizativas y colectivas que las medidas particulares sobre el trabajador. Las actividades de prevención individual han de ser posteriores o complementarias a las actividades de prevención organizacional (INSHT, 1994)

Identificados los riesgos más representativos en la población trabajadora se estudia la metodología más apropiada para minimizar la influencia del riesgo tanto en la fuente, como en el trabajador, determinando cual es la estrategia que facilitará la minimización del riesgo. Igualmente es necesario establecer un cronograma de intervención en el cual se puntualicen los responsables de cada actividad, el tiempo de la misma y su correspondiente objetivo.

Con el fin de evaluar el impacto del programa es indispensable determinar los indicadores de evaluación que permitan verificar el incremento o decremento de la incidencia del factor riesgo. Es importante, así mismo, el carácter participativo del programa, a través de la implicación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes legales en el diseño, implantación y gestión en las estrategias de intervención.

5. DISEÑO METODOLOGICO

5.1. TIPO DE ESTUDIO

La investigación es un tipo de estudio descriptivo cuali-cuantitativo por que identifica y establece las características de los trabajadores de la empresa **QUIMICOS ARGOF S.A** frente a los factores de Riesgos Psicosociales, a su vez este tipo de estudio puede conducir a otras investigaciones más complejas en su nivel de profundidad.

5.2. PARADIGMA

La presente investigación se llevo a cabo con un paradigma Empírico –analítico, el cual se define según lo planteado por Durkheim “tiene como objetivo *instrumental*, que se elige un objeto de estudio, se acota, se explica, se hacen encuestas y finalmente se obtienen resultados”.

5.3. POBLACIÓN

La población objeto de estudio es el 100% de los trabajadores de la empresa **QUIMICOS ARGOF S.A**. Definiendo como trabajador de la empresa aquel que tenga un contrato a término fijo o indefinido con la empresa, en este caso 24 trabajadores.

5.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Para la realización del método debe crearse un acuerdo entre los agentes sociales de la empresa.

Las fuentes de datos primarios:

- Aplicación de encuesta de riesgo psicosociales ISTAS21 CoPsoQ versión Corta para evaluar los riesgos en empresa con menos de 25 empleados.
- Entrevista: semiestructurada, de 45-60 minutos de duración realizadas a la representante del departamento de recurso humano (secretaria de gerencia).
- Encuesta de factores de riesgos Psicosociales

ISTAS21 CoPsoQ es una herramienta de evaluación de riesgos profesionales de naturaleza psicosocial empleando la metodología de preguntas estandarizadas de forma flexible para medir la exposición de alarma para la salud laboral. Es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ).

ISTAS21 (CoPsoQ) está disponible en tres versiones (larga, media, corta) igual que el original danés, pero las versiones larga y media incluyen dos dimensiones adicionales (estima y doble presencia), no incluidas en el CoPsoQ, mientras que la versión corta no incluye las dos dimensiones de salud incluidas en la versión danesa

Este instrumento Identifica y mide factores de riesgo, es decir, aquellas características de la organización del trabajo para las que hay evidencia científica

suficiente de que pueden perjudicar la salud. Está basado en evidencias científicas con una base conceptual clara y explícita

5.4.1 Características generales del instrumento

1. La versión para el Estado español está validada y es fiable. Las α (alfa) de Cronbach (0,66 a 0,92) y los índices de Kappa (0,69 a 0,77) son altos.
2. Es un instrumento internacional: es de origen danés y en estos momentos hay adaptaciones del método en España, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Países Bajos, Suecia y países Latinoamericanos.
3. Se trata de un instrumento diseñado para cualquier tipo de trabajo en el mundo laboral occidental. El cuestionario incluye 21 dimensiones psicosociales, que cubren el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones psicosociales que puedan existir en el mundo del empleo actual. La relevancia para la salud de todas y cada una de estas dimensiones entre las diferentes ocupaciones y sectores de actividad puede ser distinta, pero en todos los casos se usan las mismas definiciones e instrumento de medida, lo que posibilita las comparaciones entre ocupaciones y sectores.
4. Es una metodología que tiene dos versiones, que se adecuan al tamaño de la empresa o institución de trabajo: una para organizaciones de 25 o más trabajadores, y otra para organizaciones de menos de 25 trabajadores.

5.4.2. Estructura del cuestionario ISTAS21 (CoPsoQ) versión corta. Está diseñado para iniciar la evaluación de riesgos en empresas pequeñas y muy pequeñas, con menos de 25 trabajadores o trabajadoras. También se puede usar para valorar, individualmente, la exposición psicosocial en tu puesto de trabajo.

Este instrumento está diseñado para identificar, identificar y medir la exposición a seis (6) grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo efectuando 38 preguntas de selección.

- En el primer grupo se determina las Exigencias psicológicas
- En el segundo grupo se determina Trabajo activo y posibilidades de desarrollo
- En el tercer grupo se determina la Inseguridad sobre el futuro
- En el cuarto grupo se determina el Sistema de redes sociales, apoyo social y calidad de liderazgo
- En el quinto grupo se determina la Doble presencia
- En el sexto grupo se determina la Estima

5.5 CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES DE LAS DIMENSIONES DE RIESGO PSICOSOCIAL INCLUIDAS EN EL MÉTODO COPSOQ-ISTAS21.

CUADRO 1. CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTAS PARA LA DIMENSIÓN DE LA EDAD

Nombre	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Escala de medición
Edad	Edad en años cumplidos del trabajador	cuantitativa	Intervalo	Menor de 26 Entre 26 y 35 Entre 36 y 45 Entre 46 y 55 Mayor de 55

Fuente: Autores del trabajo integrador

CUADRO 2 CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DEL SEXO

Nombre	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Escala de medición
Sexo	Tiempo transcurrido en años cumplidos desde el nacimiento hasta el día de la encuesta	Cualitativa	Nominal	Masculino Femenino

Fuente: Autores del trabajo integrador

CUADRO 3 CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DEL TRANSPORTE

Nombre	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Escala de medición
Tipo de transporte	Medio utilizado para el traslado de un lugar a otro.	Cualitativa	Nominal	Bus urbano Bus municipal Carro propio Otros

Fuente: Autores del trabajo integrador

CUADRO 4 CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE ZONA DE VIVIENDA

Nombre	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Escala de medición
Zona de la Vivienda	Lugar donde se encuentra el edificio que brinda refugio y protección.	Cualitativa	Nominal	Rural Urbano

Fuente: Autores del trabajo integrador

CUADRO 5. CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE ESCOLARIDAD

Nombre	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Escala de medición
Escolaridad	Nivel de estudio del trabajador.	Cualitativa	Nominal	Bachiller Técnico Tecnológica Profesional Especialista

Fuente: Autores del trabajo integrador

**CUADRO 6. CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE
DPTO. O SECCIÓN DE TRABAJO**

Nombre	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Escala de medición
Dpto. o sección de trabajo	Sitio de trabajo al que es asignado el trabajador	Cualitativa	Nominal	Producción Bodega Administración Laboratorio SHE

Fuente: Autores del trabajo integrador

**CUADRO 7 CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE
CARGO**

Nombre	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Escala de medición
Cargo	Responsabilidad de laborar que ocupa el trabajador	Cualitativa	Nominal	Gerente Secretaria Representante Customer Services Contador de costos Planeador de Material Compradora de Indirectos Supervisor de laboratorio Operador de Producción Analista químico Supervisor de Bodega Supervisor de customer service

				Analista de Inventario Supervisor de SHE-Q Supervisor de planta Supervisor de producción
--	--	--	--	---

Fuente: Autores del trabajo integrador

CUADRO. 8 CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE TIEMPO DE ANTIGÜEDAD

Nombre	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Escala de medición
Tiempo de antigüedad	Tiempo que ha laborado en el trabajo el trabajador	Cualitativa	Nominal	Menos de 30 días. Entre 1 mes y hasta 6 meses. Más de 6 meses y hasta 2 años. Más de 2 años y hasta 5 años. Más de 5 años y hasta 10 años. Más de 10 años

Fuente: Autores del trabajo integrador

CUADRO 9 CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE DOBLE PRESENCIA

Nombre	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Escala de medición
				Nivel de exposición

Doble presencia	exigencias de ambos trabajos (el productivo y el familiar y doméstico)	Cualitativa	Nominal-ordinal	más favorable para la salud. Nivel de exposición menos favorable para la salud. Nivel de exposición intermedio
-----------------	--	--------------------	-----------------	--

Fuente: Autores del trabajo integrador

CUADRO 10. CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE SALUD GENERAL

Nombre	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Escala de medición
Salud general	El buen estado de salud general se relaciona con sentimiento de grupo, calidad de liderazgo, apoyo social y previsibilidad	Cualitativa	Nominal-ordinal	Nivel de exposición más favorable para la salud. Nivel de exposición menos favorable para la salud. Nivel de exposición intermedio

Fuente: Autores del trabajo integrador

CUADRO 11. CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE SALUD MENTAL

Nombre	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Escala de medición
Salud mental	El buen estado de salud general se relaciona con sentimiento de grupo, calidad de liderazgo, apoyo social y previsibilidad	Cualitativa	Nominal-ordinal	<p>Nivel de exposición más favorable para la salud.</p> <p>Nivel de exposición menos favorable para la salud.</p> <p>Nivel de exposición intermedio</p>

Fuente: Autores del trabajo integrador

CUADRO 12. CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE VITALIDAD.

Nombre	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Escala de medición
Vitalidad	Es considerada como un bien en sí mismo.	Cualitativa	Nominal-ordinal	<p>Nivel de exposición más favorable para la salud.</p> <p>Nivel de exposición menos favorable para la salud.</p> <p>Nivel de exposición intermedio</p>

Fuente: Autores del trabajo integrador

CUADRO 13. CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE SÍNTOMAS CONDUCTUALES DE ESTRÉS

Nombre	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Escala de medición
Síntomas conductuales de estrés	Los síntomas conductuales de estrés se relacionan especialmente con los conflictos de rol y con las exigencias de tener que esconder los sentimientos en el trabajo..	Cualitativa	Nominal-ordinal	Nivel de exposición más favorable para la salud. Nivel de exposición menos favorable para la salud. Nivel de exposición intermedio

Fuente: Autores del trabajo integrador

CUADRO 14 CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE SÍNTOMAS SOMÁTICOS DE ESTRÉS

Nombre	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Escala de medición
Síntomas somáticos de estrés	Son las consecuencias o síntomas físicos del estrés	Cualitativa	Nominal-ordinal	Nivel de exposición más favorable para la salud. Nivel de exposición menos favorable para la salud. Nivel de exposición intermedio

Fuente: Autores del trabajo integrador

CUADRO 15. CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE SÍNTOMAS COGNITIVOS DE ESTRÉS

Nombre	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Escala de medición
Síntomas cognitivos de estrés	Los síntomas cognitivos de estrés se relacionan especialmente con la ausencia de sentimientos de grupo, tener que esconder las emociones, la falta de definición de rol y falta de sentido del trabajo.	Cualitativa	Nominal-ordinal	<p>Nivel de exposición más favorable para la salud.</p> <p>Nivel de exposición menos favorable para la salud.</p> <p>Nivel de exposición intermedio</p>

Fuente: Autores del trabajo integrador

CUADRO 16. CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO

Nombre	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Escala de medición
Satisfacción con el trabajo	La satisfacción con el trabajo es una medida general para la calidad del medio ambiente laboral.	Cualitativa	Nominal-ordinal	<p>Nivel de exposición más favorable para la salud.</p> <p>Nivel de exposición menos favorable para la salud.</p> <p>Nivel de exposición intermedio</p>

Fuente: Autores del trabajo integrador

CUADRO 17. CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS CUANTITATIVAS

Nombre	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Escala de medición
Exigencias psicológicas cuantitativas	Relación entre la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo.	Cualitativa	Nominal-ordinal	Nivel de exposición más favorable para la salud. Nivel de exposición menos favorable para la salud. Nivel de exposición intermedio

Fuente: Autores del trabajo integrador

CUADRO. 18 CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS SENSORIALES

Nombre	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Escala de medición
Exigencias psicológicas sensoriales	Son las exigencias laborales respecto a nuestros sentidos, que en realidad representan una parte importante de las exigencias que se nos imponen cuando estamos trabajando.	Cualitativa	Nominal-ordinal	Nivel de exposición más favorable para la salud. Nivel de exposición menos favorable para la salud. Nivel de exposición intermedio

Fuente: Autores del trabajo integrador

CUADRO 19. CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS COGNITIVAS

Nombre	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Escala de medición
Exigencias psicológicas cognitivas	<i>Cognición</i> significa <i>pensamiento</i> , y las exigencias cognitivas en el trabajo tratan sobre la toma de decisiones, tener ideas nuevas, memorizar, manejar conocimientos y controlar muchas cosas a la vez.	Cualitativa	Nominal-ordinal	Nivel de exposición más favorable para la salud. Nivel de exposición menos favorable para la salud. Nivel de exposición intermedio

Fuente: Autores del trabajo integrador

CUADRO 20. CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES

Nombre	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Escala de medición
Exigencia psicológicas emocionales	Las exigencias emocionales incluyen aquellas que afectan nuestros sentimientos, sobre todo cuando requieren de nuestra capacidad para entender la situación de otras	Cualitativa	Nominal-ordinal	Nivel de exposición más favorable para la salud. Nivel de exposición menos favorable para la salud.

	<p>personas que también tienen emociones y sentimientos que pueden transferirnos, y ante quienes podemos mostrar comprensión y compasión..</p>			<p>Nivel de exposición intermedio</p>
--	--	--	--	---------------------------------------

Fuente: Autores del trabajo integrador

CUADRO 21. CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE CONTROL SOBRE LOS TIEMPOS DE TRABAJO

Nombre	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Escala de medición
Control sobre los tiempos de trabajo	Esta dimensión complementa la influencia con relación al control sobre los tiempos a disposición del trabajador.	Cualitativa	Nominal-ordinal	<p>Nivel de exposición más favorable para la salud.</p> <p>Nivel de exposición menos favorable para la salud.</p> <p>Nivel de exposición intermedio</p>

Fuente: Autores del trabajo integrador

**CUADRO 22. CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE
POSIBILIDADES DE DESARROLLO**

Nombre	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Escala de medición
Posibilidades de desarrollo	Se evalúa si el trabajo es fuente de oportunidad de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona	Cualitativa	Nominal-ordinal	Nivel de exposición más favorable para la salud. Nivel de exposición menos favorable para la salud. Nivel de exposición intermedio

Fuente: Autores del trabajo integrador

**CUADRO 23. CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE
INTEGRACIÓN EN LA EMPRESA**

Nombre	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Escala de medición
Integración en la empresa	Se relaciona con la implicación de cada persona en la empresa y no en el contenido de su trabajo en sí.	Cualitativa	Nominal-ordinal	Nivel de exposición más favorable para la salud. Nivel de exposición menos favorable para la salud. Nivel de exposición intermedio

Fuente: Autores del trabajo integrador

CUADRO 24. CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE INSEGURIDAD

Nombre	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Escala de medición
Inseguridad	La inseguridad es un sentimiento que limita tus actitudes y aptitudes.	Cualitativa	Nominal-ordinal	<p>Nivel de exposición más favorable para la salud.</p> <p>Nivel de exposición menos favorable para la salud.</p> <p>Nivel de exposición intermedio</p>

Fuente: Autores del trabajo integrador

CUADRO 25. CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE CLARIDAD DE ROL

Nombre	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Escala de medición
Claridad de Rol	Esta dimensión tiene que ver con la definición del puesto de trabajo, es la definición clara del rol o papel a desempeñar que tiene el trabajador.	Cualitativa	Nominal-ordinal	<p>Nivel de exposición más favorable para la salud.</p> <p>Nivel de exposición menos favorable para la salud.</p> <p>Nivel de exposición intermedio</p>

Fuente: Autores del trabajo integrador

CUADRO 26. CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE CONFLICTO DE ROL

Nombre	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Escala de medición
Conflicto de Rol	El conflicto de rol trata de las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y de los conflictos de carácter profesional o ético, cuando las exigencias de lo que tenemos que hacer entran en conflicto con las normas y valores personales.	Cualitativa	Nominal-ordinal	<p>Nivel de exposición más favorable para la salud.</p> <p>Nivel de exposición menos favorable para la salud.</p> <p>Nivel de exposición intermedio</p>

Fuente: Autores del trabajo integrador

CUADRO 27. CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE PREVISIBILIDAD

Nombre	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Escala de medición
Previsibilidad	Esta dimensión se refiere al hecho de que las personas necesitamos disponer de la información adecuada, suficiente y a	Cualitativa	Nominal-ordinal	<p>Nivel de exposición más favorable para la salud.</p> <p>Nivel de exposición menos</p>

	<p>tiempo para adaptarnos a los cambios que pueden afectar nuestra vida, de lo contrario aumentan nuestros niveles de estrés.</p>			<p>favorable para la salud.</p> <p>Nivel de exposición intermedio</p>
--	---	--	--	---

Fuente: Autores del trabajo integrador

**CUADRO 28. CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE
APOYO SOCIAL EN EL TRABAJO**

Nombre	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Escala de medición
Apoyo social en el trabajo	El apoyo social trata sobre el hecho de recibir el tipo de ayuda que se necesita y en el momento adecuado, y se refiere tanto a los compañeros y compañeras de trabajo como a los y las superiores.	Cualitativa	Nominal-ordinal	<p>Nivel de exposición más favorable para la salud.</p> <p>Nivel de exposición menos favorable para la salud.</p> <p>Nivel de exposición intermedio</p>

Fuente: Autores del trabajo integrador

CUADRO 29. CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE REFUERZO

Nombre	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Escala de medición
Refuerzo	Trata sobre la recepción de mensajes de retorno de compañeros y superiores sobre cómo se trabaja.	Cualitativa	Nominal-ordinal	Nivel de exposición más favorable para la salud. Nivel de exposición menos favorable para la salud. Nivel de exposición intermedio

Fuente: Autores del trabajo integrador

CUADRO 30. CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE Posibilidades de relación social

Nombre	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Escala de medición
Posibilidades de relación social	La posibilidad de relacionarse socialmente en el trabajo constituye la vertiente estructural del concepto de redes sociales, fuertemente relacionado con la salud en multitud de investigaciones.	Cualitativa	Nominal-ordinal	Nivel de exposición más favorable para la salud. Nivel de exposición menos favorable para la salud. Nivel de exposición intermedio

Fuente: Autores del trabajo integrador

CUADRO 31. CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE SENTIMIENTO DE GRUPO

Nombre	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Escala de medición
Sentimiento de grupo	Aquí se examina la calidad de dichas relaciones sociales, lo que representa el componente emocional del apoyo social.	Cualitativa	Nominal-ordinal	<p>Nivel de exposición más favorable para la salud.</p> <p>Nivel de exposición menos favorable para la salud.</p> <p>Nivel de exposición intermedio</p>

Fuente: Autores del trabajo integrador

CUADRO 32. CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE CALIDAD DE LIDERAZGO

Nombre	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Escala de medición
Calidad de liderazgo	Es calidad de dirección para asegurar el crecimiento personal, la motivación y el bienestar de los trabajadores	Cualitativa	Nominal-ordinal	<p>Nivel de exposición más favorable para la salud.</p> <p>Nivel de exposición menos favorable para la salud.</p> <p>Nivel de exposición intermedio</p>

Fuente: Autores del trabajo integrador

CUADRO 33. CARACTERIZACIÓN DE PREGUNTA PARA LA DIMENSIÓN DE ESTIMA

Nombre	Definición	Naturaleza	Nivel de medición	Escala de medición
Estima	La estima incluye el reconocimiento de los superiores y del esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo, recibir el apoyo adecuado y un trato justo en el trabajo.	Cualitativa	Nominal-ordinal	<p>Nivel de exposición más favorable para la salud.</p> <p>Nivel de exposición menos favorable para la salud.</p> <p>Nivel de exposición intermedio</p>

Fuente: Autores del trabajo integrador

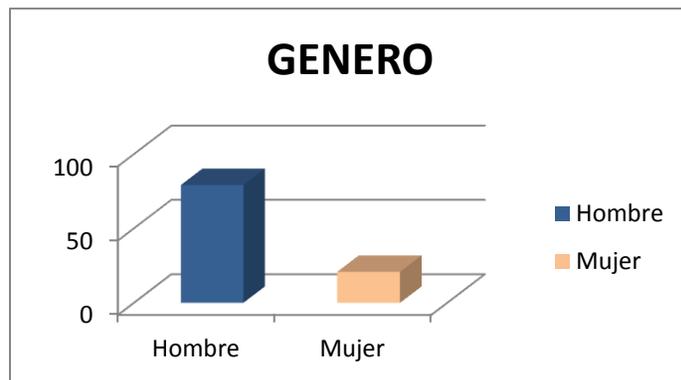
6. RESULTADOS

TABLA 1. GENERO

GENERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
HOMBRES	19	79
MUJERES	5	21

Fuente: Autores del trabajo integrador

GRAFICA 1. GENERO



Fuente: Autores del trabajo integrador

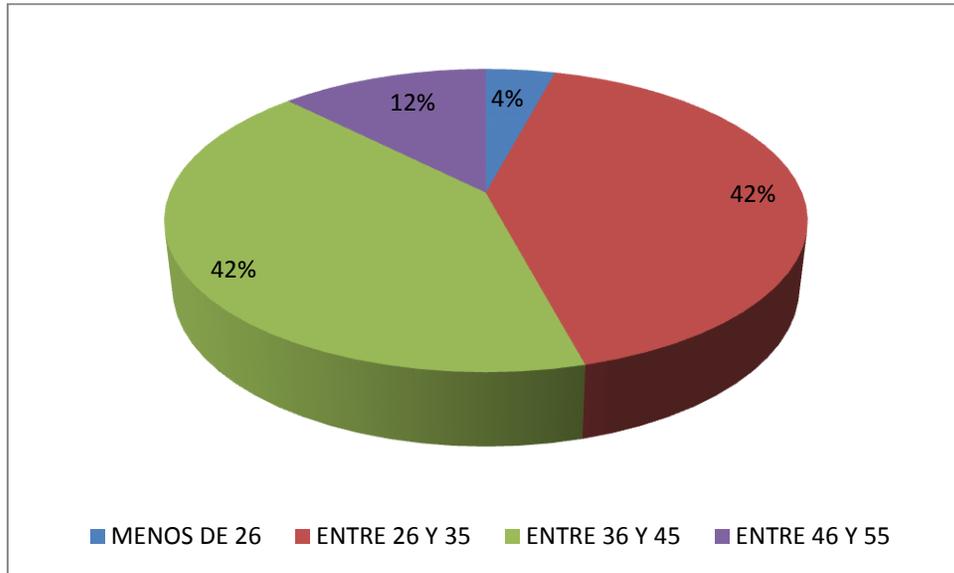
En cuanto al sexo en la empresa **QUIMICOS ARGOF S.A** el 79% es de sexo masculino, mientras que el 21% es de sexo femenino.

TABLA 2. EDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA

EDAD / AÑOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MENOS DE 26	1	4
ENTRE 26 Y 35	10	42
ENTRE 36 Y 45	10	42
ENTRE 46 Y 55	3	12

Fuente: Autores del trabajo integrador

GRAFICA 2. EDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA



Fuente: Autores del trabajo integrador

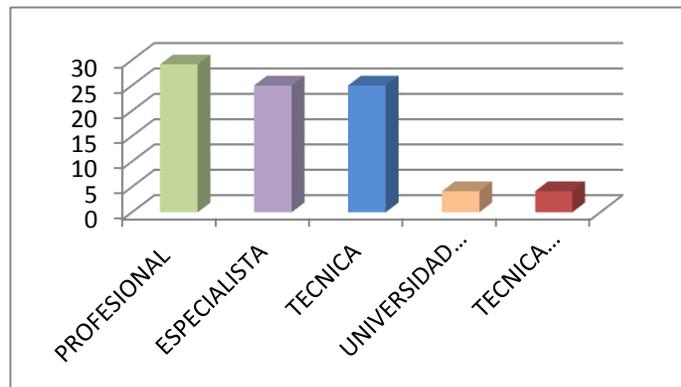
La edad de los trabajadores de la empresa **QUIMICOS ARGOF S.A**, se encuentra basicamente entre 26 y 45 años de edad con un 84%, el 12% se encuentra entre 46 y 55 años, y con un menor porcentaje esta el rango de los mas jovenes con un 4%

TABLA 3. NIVEL DE ESCOLARIDAD

NIVEL DE ESCOLARIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
PROFESIONAL	7	29
ESPECIALISTA	6	25
TECNICA	6	25
UNIVERSIDAD INCOMPLETA	3	13
TECNICA INCOMPLETA	2	8

Fuente: Autores del trabajo integrador

GRÁFICA 3. NIVEL DE ESCOLARIDAD



Fuente: Autores del trabajo integrador

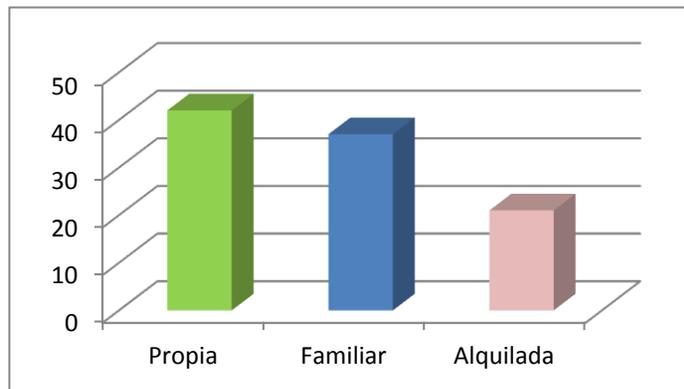
En cuanto a nivel de escolaridad el 29% de los trabajadores es profesional, el 25% son especialistas y técnicos, el 13% y 8% no termino la Universidad ni estudios tecnicos.

TABLA 4. TIPO DE VIVIENDA

TIPO DE VIVIENDA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Propia	10	42
Familiar	9	37
Alquilada	5	21

Fuente: Autores del trabajo integrador

GRÁFICA 4. TIPO DE VIVIENDA



Fuente: Autores del trabajo integrador

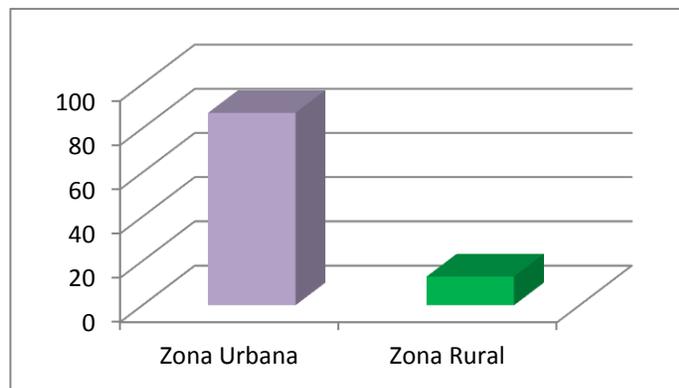
En cuanto al factor extralaboral de el tipo de vivienda de los trabajadores encontramos que el 42% tiene casa propia, el 37% vive en casa familiar y el 21% vive en casa alquilada.

TABLA 5. UBICACIÓN DE LA VIVIENDA

UBICACIÓN DE LA VIVIENDA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Zona Urbana	21	87
Zona Rural	3	13

Fuente: Autores del trabajo integrador

GRÁFICA 5. UBICACIÓN DE LA VIVIENDA



Fuente: Autores del trabajo integrador

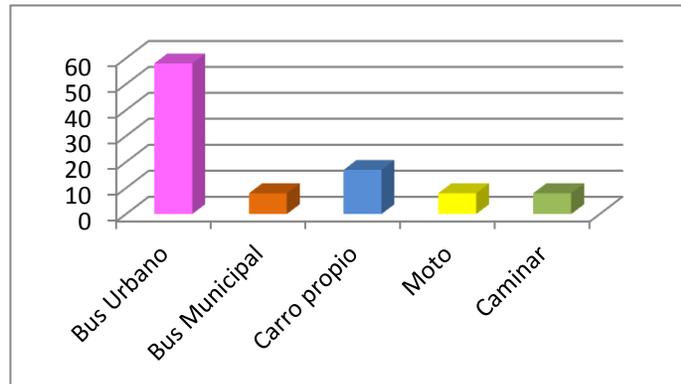
En la ubicación de la vivienda el 87 % de los trabajadores la vivienda se encuentra ubicada en zona urbana, mientras el 13% se encuentra ubicada en zona rural.

TABLA 6. MEDIO DE TRANSPORTE

MEDIO DE TRANSPORTE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bus Urbano	14	58
Bus Municipal	2	8
Carro propio	4	17
Moto	2	8
Caminar	2	8

Fuente: Autores del trabajo integrador

GRÁFICA 6. MEDIO DE TRANSPORTE



Fuente: Autores del trabajo integrador

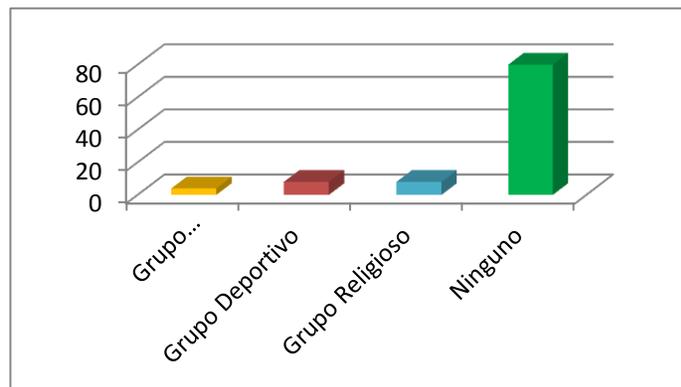
El medio de transporte más utilizado por los trabajadores es el bus urbano con un 58%, el 17% de los trabajadores utiliza carro propio y el 8% utiliza bus municipal, moto o camina como medio de transporte.

TABLA 7. GRUPO SOCIAL

GRUPO SOCIAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Grupo Comunitario	1	4
Grupo Deportivo	2	8
Grupo Religioso	2	8
Ninguno	19	80

Fuente: Autores del trabajo integrador

GRÁFICA 7. GRUPO SOCIAL



Fuente: Autores del trabajo integrador

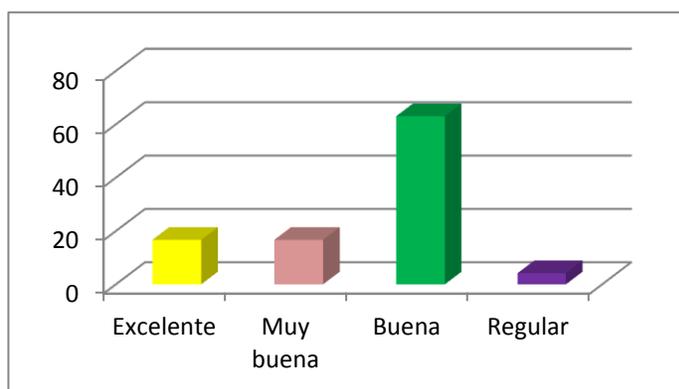
En cuanto al grupo social el 80% de los trabajadores no pertenece a ningún grupo social y a grupos religioso o deportivos el 8% cada uno.

TABLA 8. ESTADO DE SALUD

ESTADO DE SALUD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	4	17
Muy buena	4	17
Buena	15	63
Regular	1	4

Fuente: Autores del trabajo integrador

GRAFICA 8. ESTADO DE SALUD



Fuente: Autores del trabajo integrador

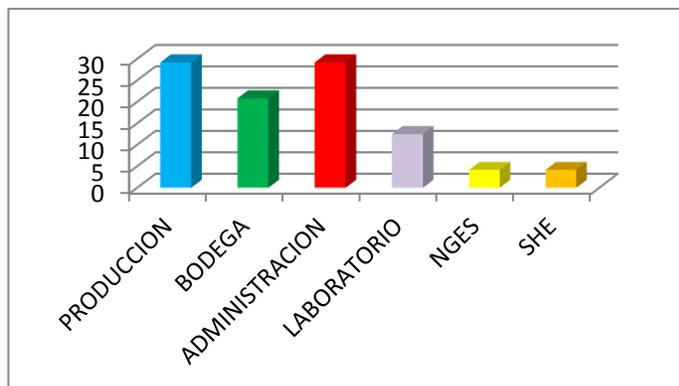
En cuanto a el estado de salud de los trabajadores el 63% afirma que su estado de salud es buena, el 17% considera que es excelente o muy buena y solo el 4% afirmó que es regular.

TABLA 9. DEPARTAMENTOS O AREAS DE LA EMPRESA

DEPARTAMENTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
PRODUCCION	7	29
BODEGA	5	21
ADMINISTRACION	7	29
LABORATORIO	3	13
NGES	1	4
SHE	1	4

Fuente: Autores del trabajo integrador

GRÁFICA 9. DEPARTAMENTO O AREAS DE LA EMPRESA



Fuente: Autores del trabajo integrador

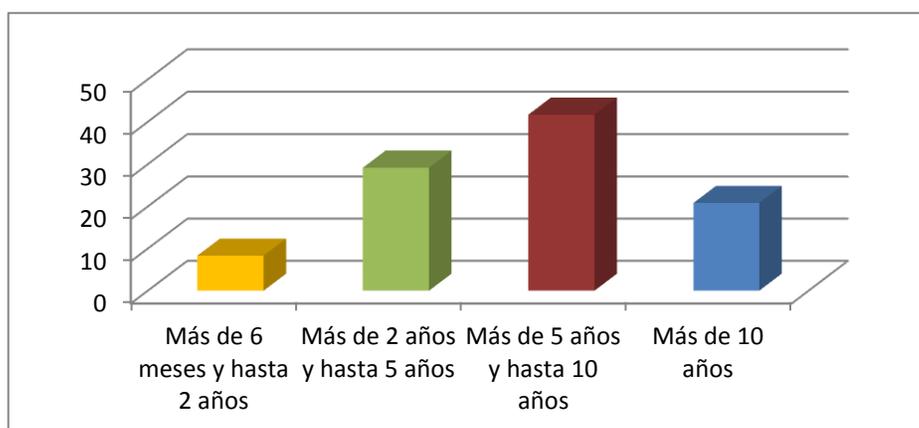
El personal de la empresa se encuentra distribuidos por departamentos de la siguiente manera: el 29% hace parte de producción, en igual proporción el departamento administrativo, el 21% hace parte de bodega y a los departamentos de SHE y NGES solo pertenece el 4% de los trabajadores.

TABLA 10. ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Más de 6 meses y hasta 2 años	2	8
Más de 2 años y hasta 5 años	7	29
Más de 5 años y hasta 10 años	10	42
Más de 10 años	5	21

Fuente: Autores del trabajo integrador

GRÁFICA 10. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA



Fuente: Autores del trabajo integrador

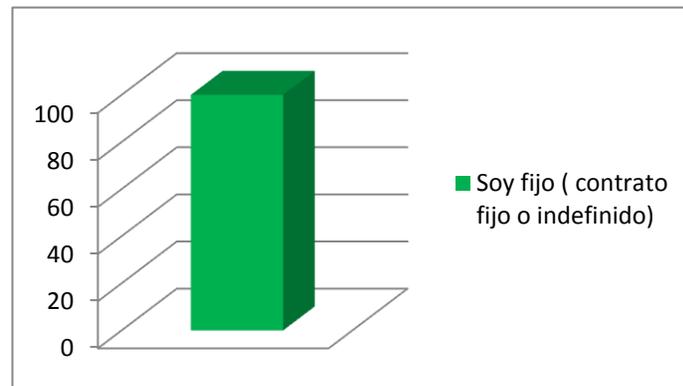
El 42% de los trabajadores cuenta con mas de 5 y hasta 10 años de antigüedad en la empresa, el 29% cuenta con mas de 2 y hasta 5 años, el 21% tiene mas de 10 años y el 8% tiene mas de 6 meses y hasta 2 años de estar laborando en esta empresa.

TABLA 11. RELACIÓN LABORAL

RELACION LABORAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Soy fijo (contrato fijo o indefinido)	24	100

Fuente: Autores del trabajo integrador

GRÁFICA 11. RELACION LABORAL



Fuente: Autores del trabajo integrador

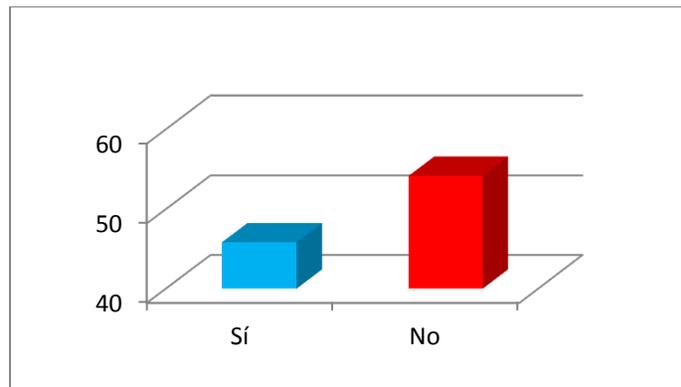
El 100% de los trabajadores de la empresa QUIMICOS ARGOF S.A cuenta con un contrato fijo o a término indefinido.

TABLA 12. SATISFACCION SALARIAL

SATISFACCION SALARIAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	11	46
No	13	54

Fuente: Autores del trabajo integrador

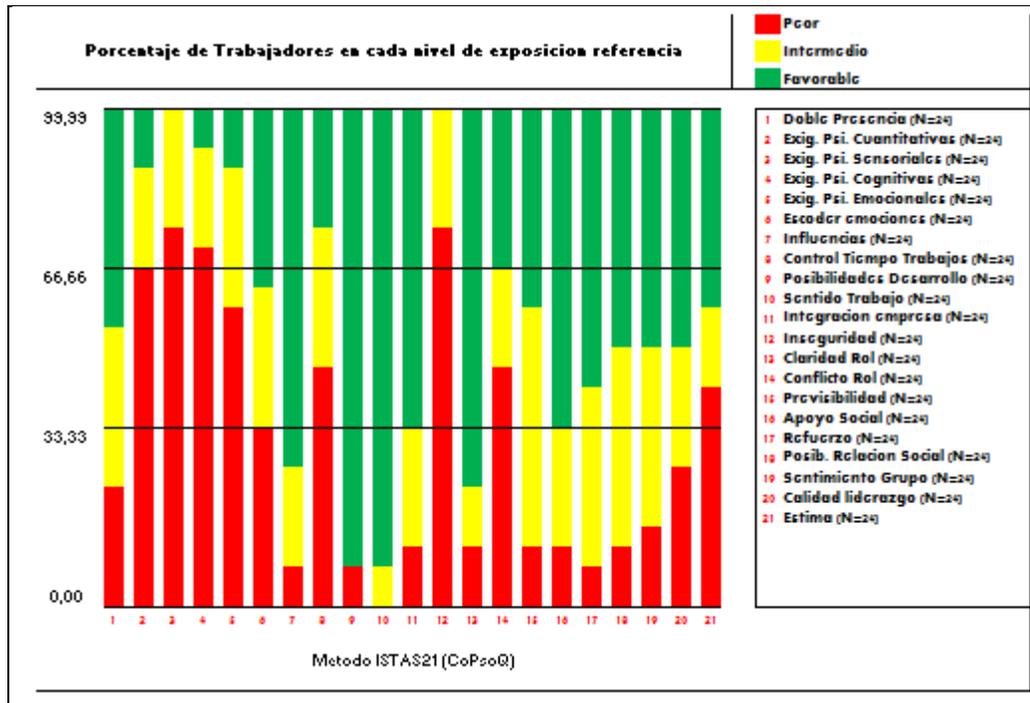
GRÁFICA 12. SATISFACCION SALARIAL



Fuente: Autores del trabajo integrador

En cuanto a la satisfacción salarial el 54 % de los trabajadores afirma no encontrarse satisfecho con su salario, mientras que el 46 % de los trabajadores se encuentra satisfecho con el salario.

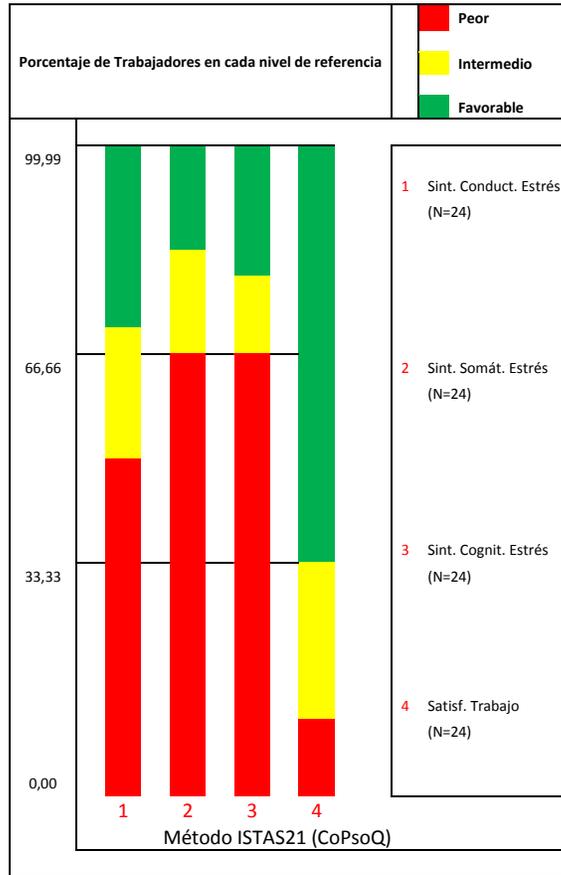
GRÁFICA 13. RESULTADOS GENERALES DE TODAS LAS DIMENSIONES



Fuente: Autores del trabajo integrador

En la población de los trabajadores de, **QUIMICOS ARGOF S.A** en cuanto a los índices más desfavorables de cada una de las dimensiones de exposición del riesgo psicosocial, se evidencio que la doble presencia se encuentra en un 25%, las exigencias psicológicas cuantitativas un 70.83%, las exigencias psicológicas sensoriales un 88%, exigencias psicológicas emocionales un 58.33 %, esconder emociones 33.33%, influencia 4.17%, control en los tiempos de trabajo 50%, posibilidades de desarrollo 4.17%, sentido del trabajo 0%, integración de la empresa 8.33, inseguridad 79.14%, claridad en el rol 8.33%, conflicto de rol 45.83%, previsibilidad 8.33%, apoyo social 8.33 % , refuerzo 4,17 %, posibilidades de relación social 8.33, sentimiento de grupo 12.50%, calidad de liderazgo 25%, y estima 45.83% , en cuanto a los niveles más desfavorables para la salud.

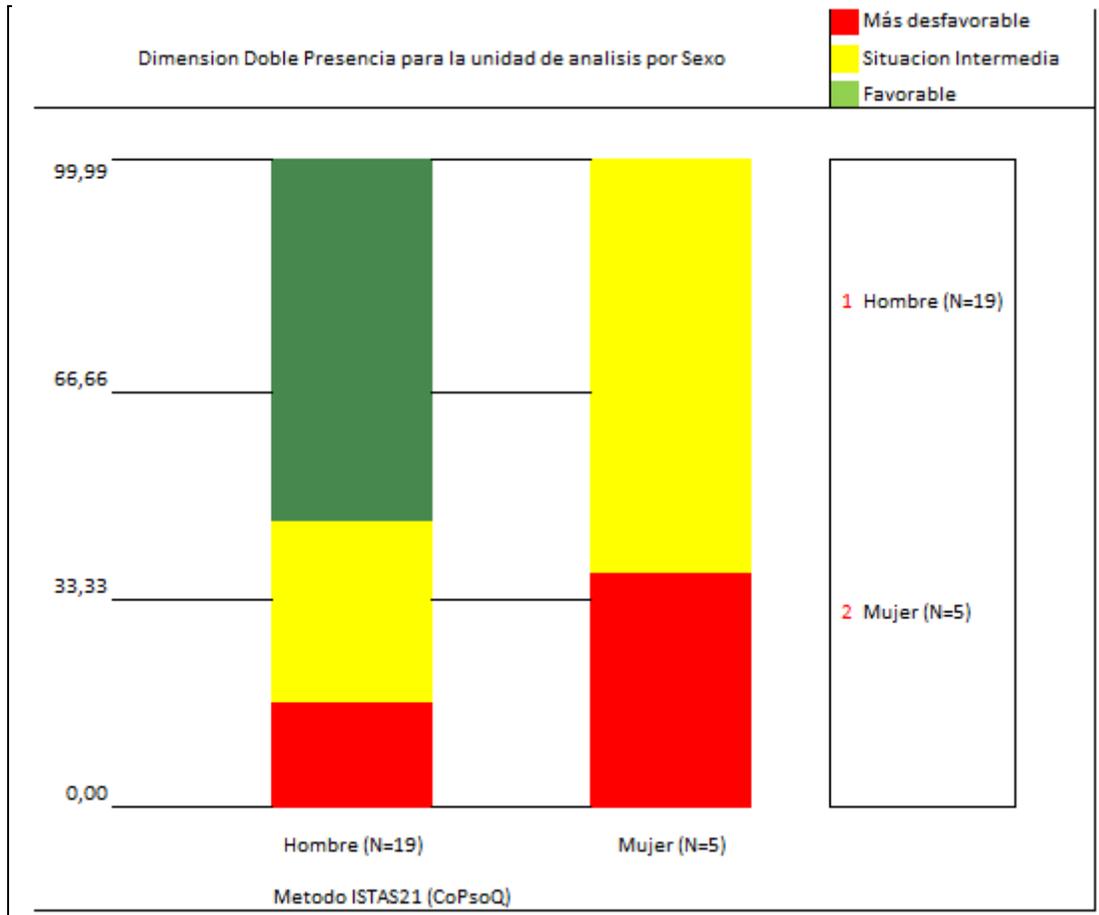
GRAFICA 14. SINTOMAS GENERALES DE ESTRÉS



Fuente: Autores del trabajo integrador

En cuanto a la “peor” medida de los síntomas del estrés, se encontró que los síntomas conductuales de estrés se evidencian en un 58.33%, los síntomas somáticos en un 70.83 %, los síntomas cognitivos del estrés en un 66.67 %, y satisfacción en el trabajo en un 8.33%.

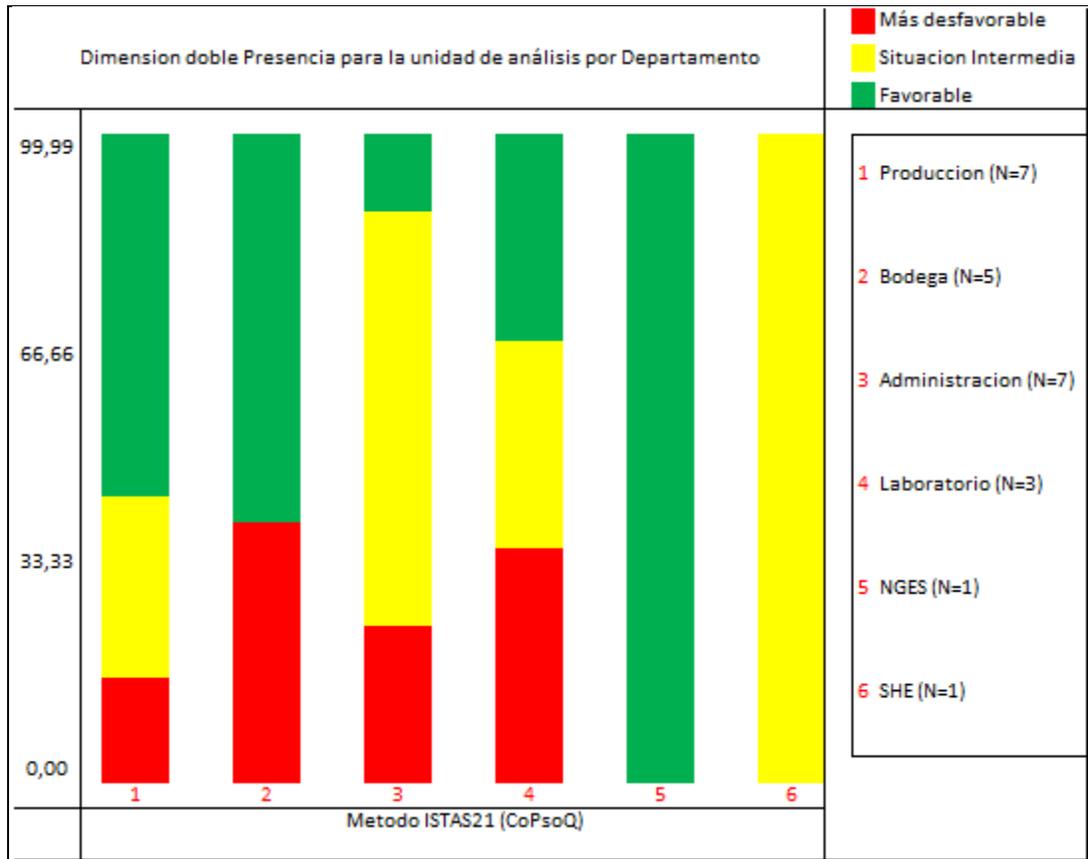
GRÁFICA 15. DIMENSION DOBLE PRESENCIA RELACIONADA CON EL GENERO



Fuente: Autores del trabajo integrador

En la doble presencia de los trabajadores de **QUIMICOS ARGOF S.A.**, se encontró que se ve más reflejado los niveles más desfavorables de esta dimensión en las mujeres con un 40%, a diferencia de los hombres en el cual evidencia solo un 21 %.

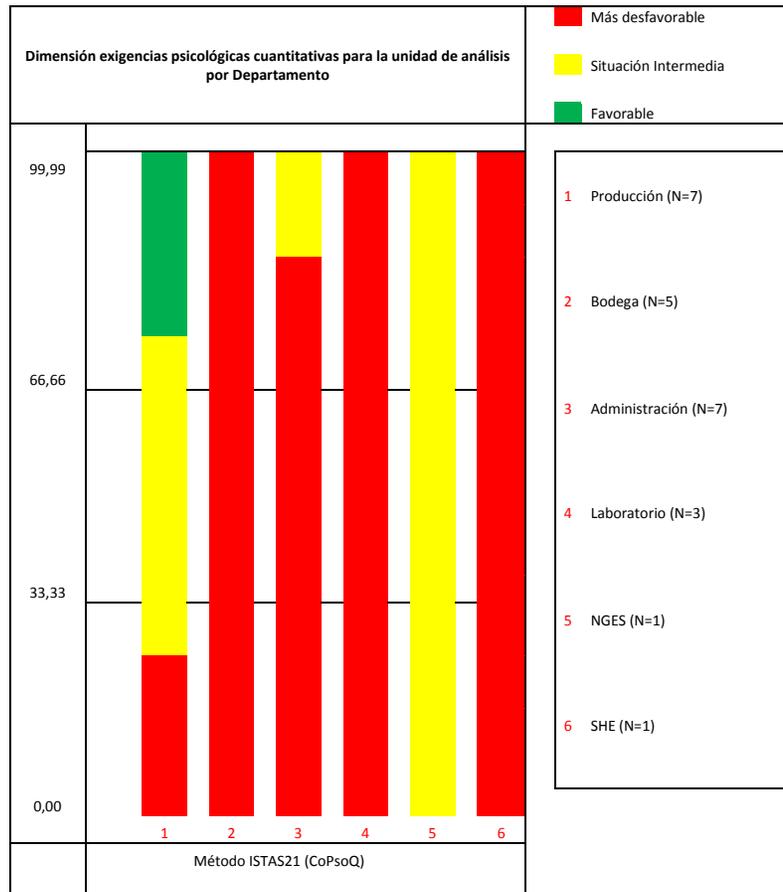
GRAFICA 16. DIMENSION DOBLE PRESENCIA



Fuente: Autores del trabajo integrador

En la Dimensión de doble presencia el departamento de Bodega y laboratorio presentaron los resultados más desfavorables para la salud con un porcentaje del 40% y 33% respectivamente y en menor proporción los departamentos de administración con un 29% y producción con un porcentaje del 14%.

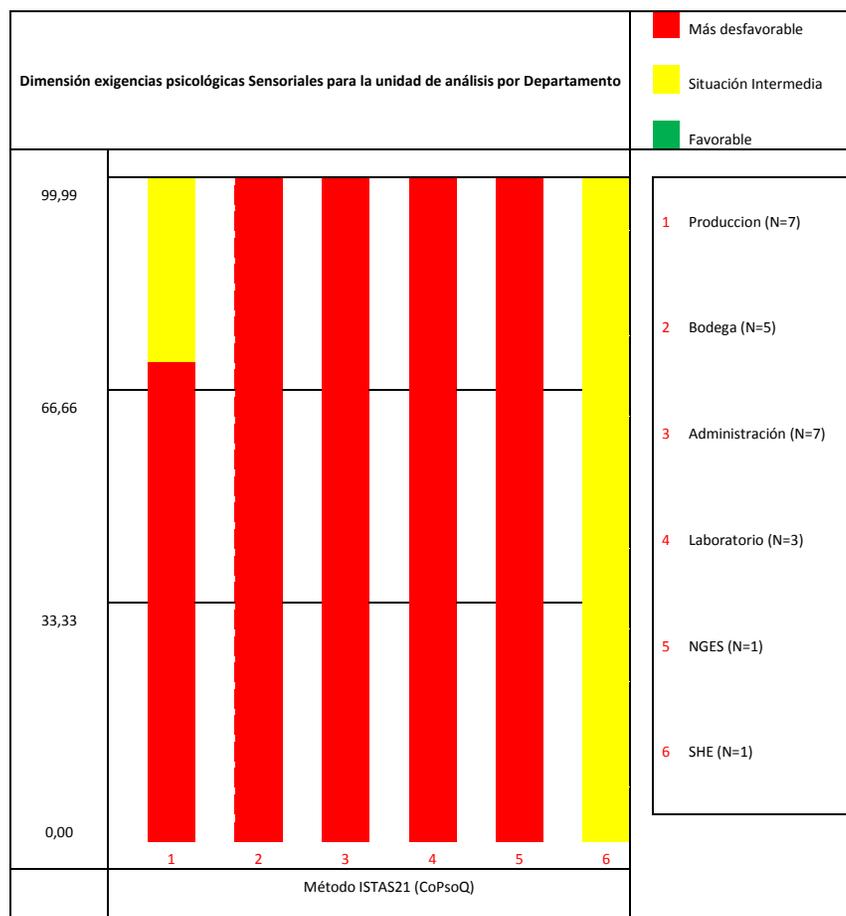
GRAFICA 17. EXIGENCIAS PSICOLOGICAS CUANTITATIVAS



Fuente: Autores del trabajo integrador

Con referencia a las exigencias psicológicas cuantitativas, los trabajadores de bodega, administración, y laboratorio presentaron los resultados más desfavorables de esta dimensión con un 100%, y los departamentos de producción y NGES presentaron los índices más favorables de esa dimensión.

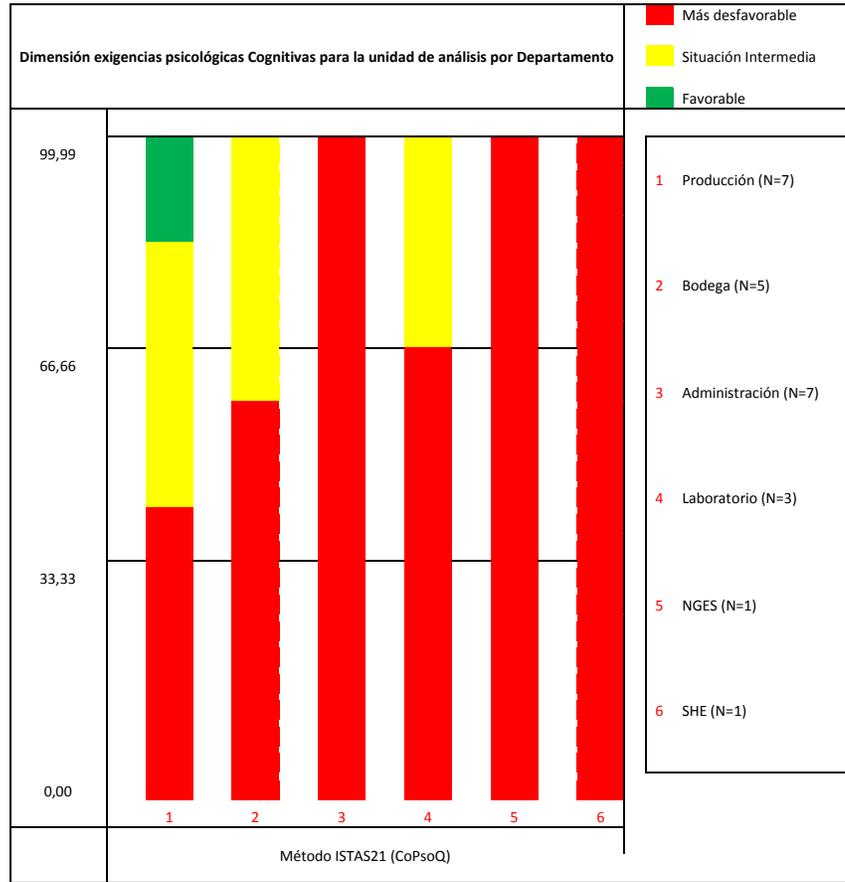
GRAFICA 18. EXIGENCIAS PSICOLOGICAS SENSORIALES



Fuente: Autores del trabajo integrador

En la dimensión de exigencias psicológicas sensoriales, los departamentos de bodega, administración, y laboratorio presentaron los niveles más desfavorables con un 100%, seguido de producción con un 71.43%, y el departamento de SHE presentó un nivel intermedio.

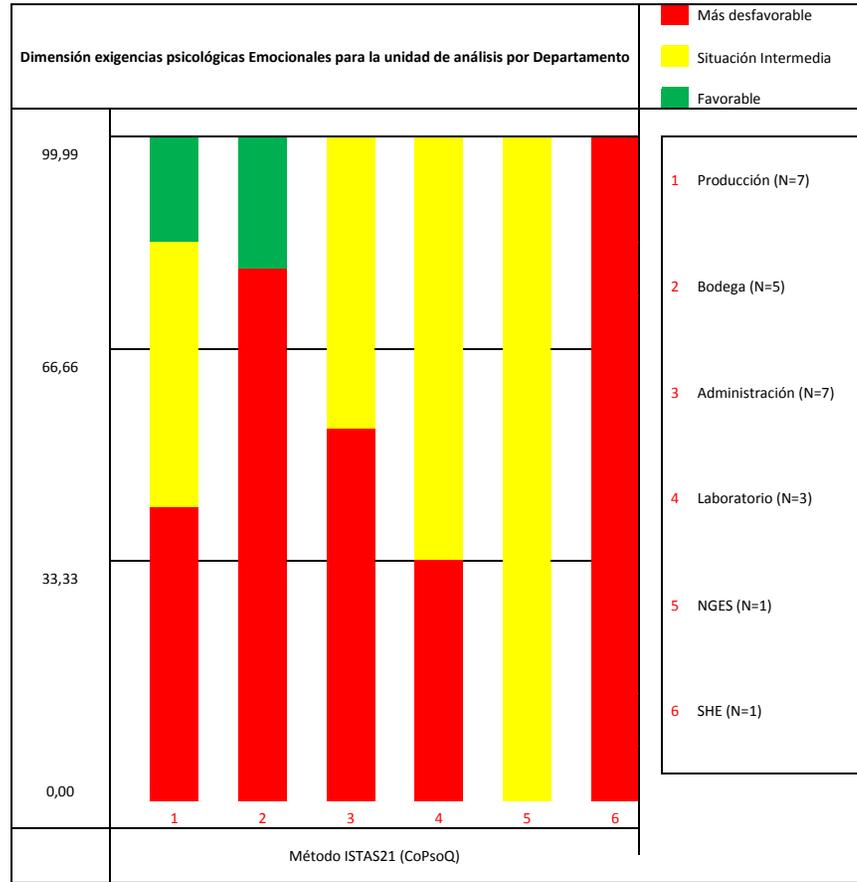
GRAFICA 19. EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS COGNITIVAS



Fuente: Autores del trabajo integrador

En las exigencias psicológicas cognitivas los departamentos de administración, NGES, y SHE presentaron unos niveles de desfavorabilidad del 100%, el departamento de producción presentó un 42% de nivel más desfavorable, y el departamento de laboratorio evidenció un 66.67 %.

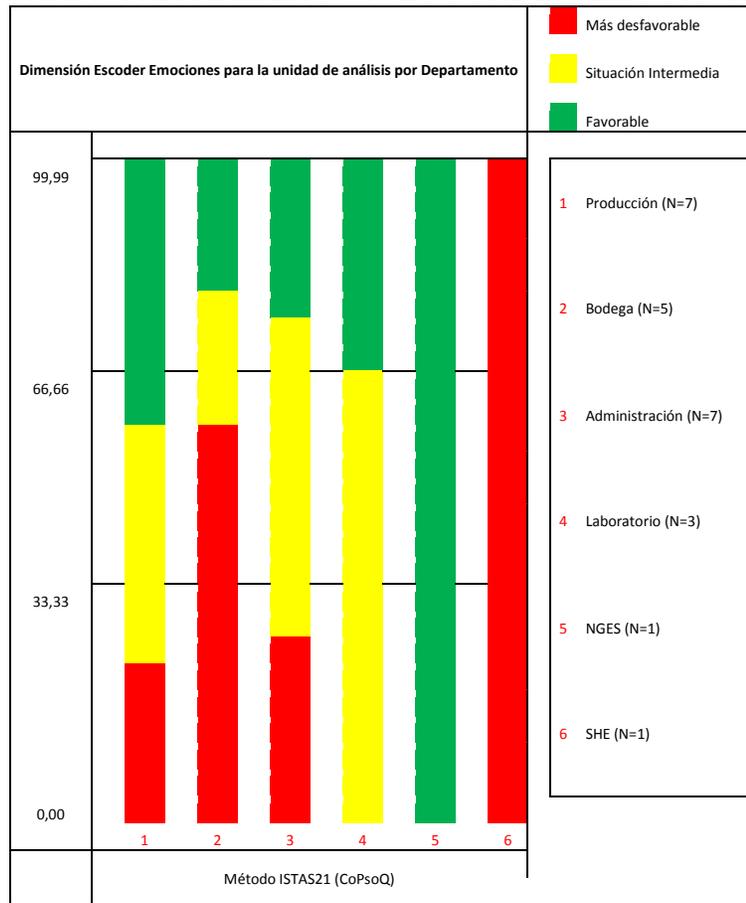
GRAFICA 20. EXIGENCIAS PSICOLOGICAS EMOCIONALES



Fuente: Autores del trabajo integrador

En las exigencias psicológicas emocionales el departamento de SHE presentó un índice del 100% de desfavorable, seguido por los departamentos de producción y administración que presentaron un 57%, mientras que el departamento de NGES tiene un nivel intermedio.

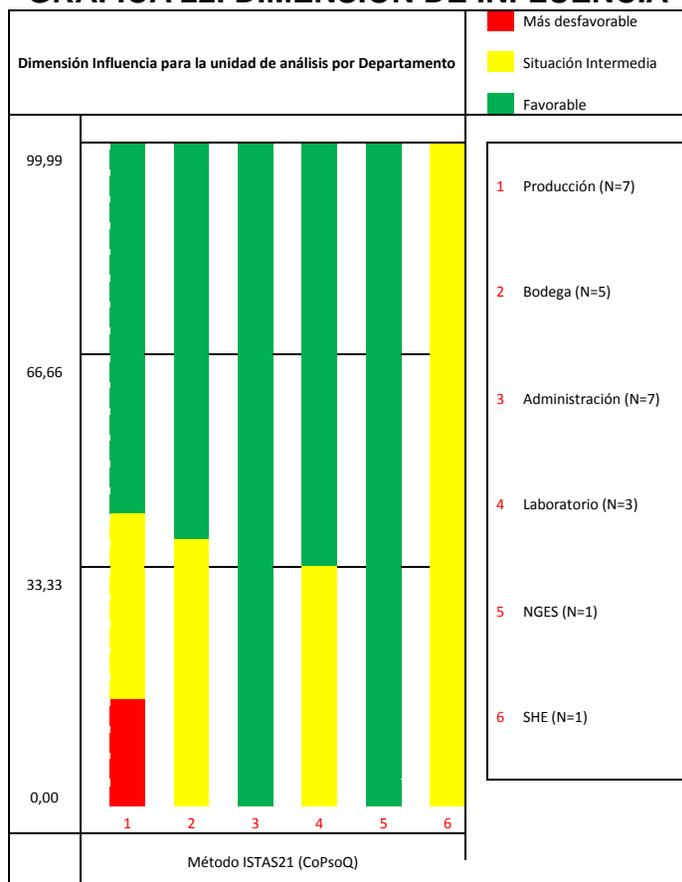
GRAFICA 21. DIMENSION ESCONDER EMOCIONES



Fuente: Autores del trabajo integrador

En cuanto a la dimensión de esconder emociones, el departamento de SHE presento el nivel más desfavorable con un 100%, seguido del departamento de bodega con un 60%, producción y administración presentaron un 28.57% mientras que laboratorio y NGES no presentaron índices desfavorables.

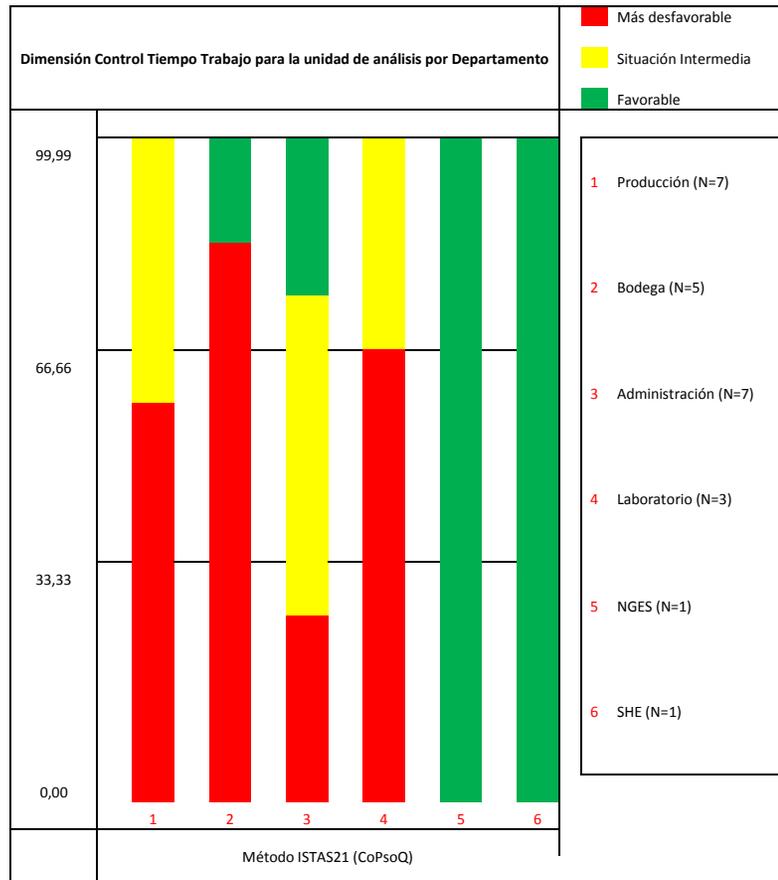
GRAFICA 22. DIMENSION DE INFLUENCIA



Fuente: Autores del trabajo integrador

En la dimensión de influencia, el índice más desfavorable lo evidencio el departamento de producción con un 14.29%.

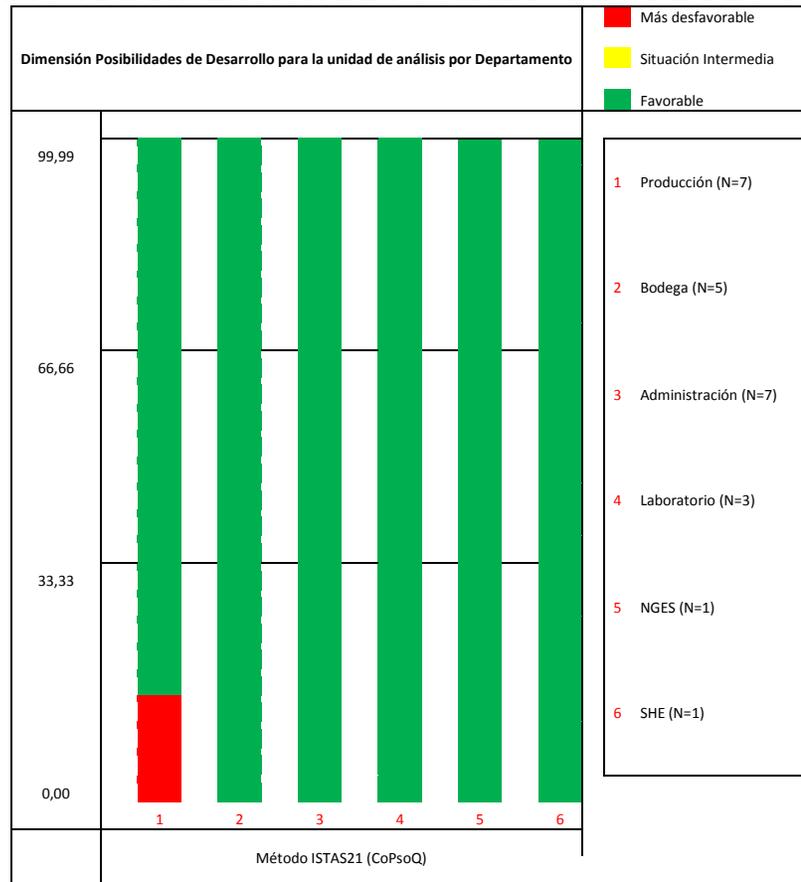
GRAFICA 23. DIMENSION CONTROL DE TIEMPO DE TRABAJO



Fuente: Autores del trabajo integrador

La dimensión de control de los tiempos de trabajo, los índices más desfavorables lo evidenciaron los departamentos de bodega con un 80%, seguido del departamento de laboratorio con un 66.67%, departamento de producción con un 57.14%, y departamento de administración con un 28.57%.

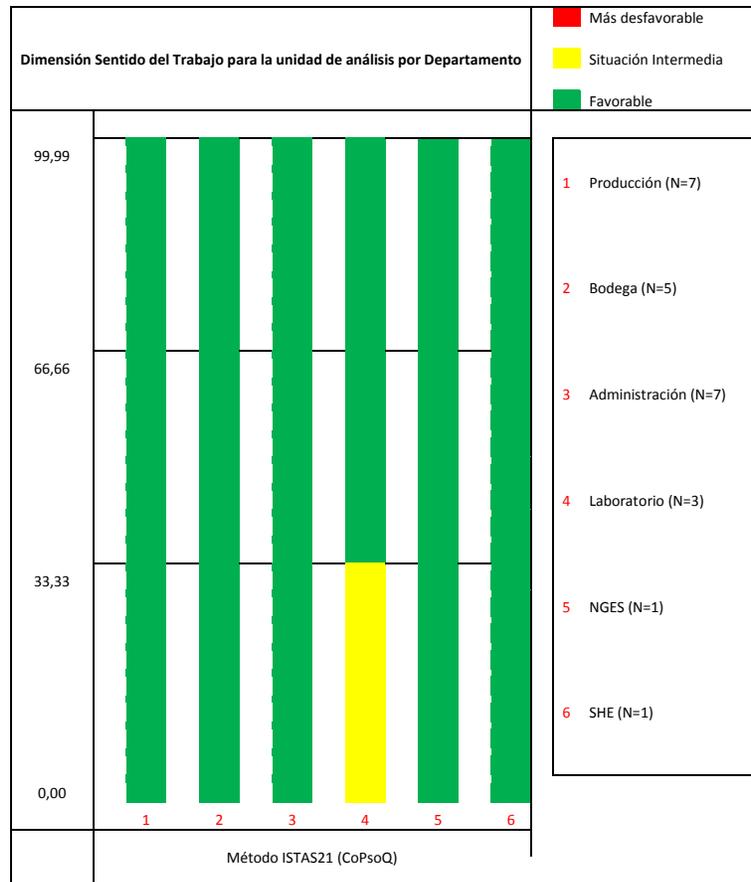
GRAFICA 24. DIMENSION DE POSIBILIDADES DE DESARROLLO



Fuente: Autores del trabajo integrador

Con respecto a la dimensión de posibilidades de desarrollo, el nivel más desfavorable lo arrojo el departamento de producción con 19.29%.

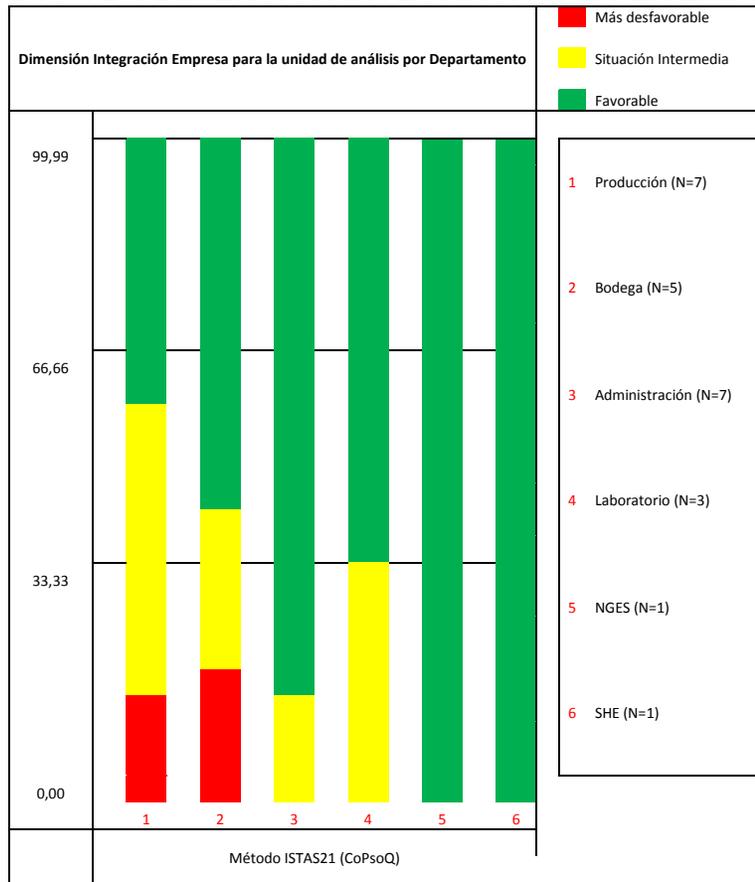
GRAFICA 25. DIMENSION SENTIDO DEL TRABAJO



Fuente: Autores del trabajo integrador

En la Dimensión sentido del trabajo ningún Departamento se vio afectado desfavorablemente.

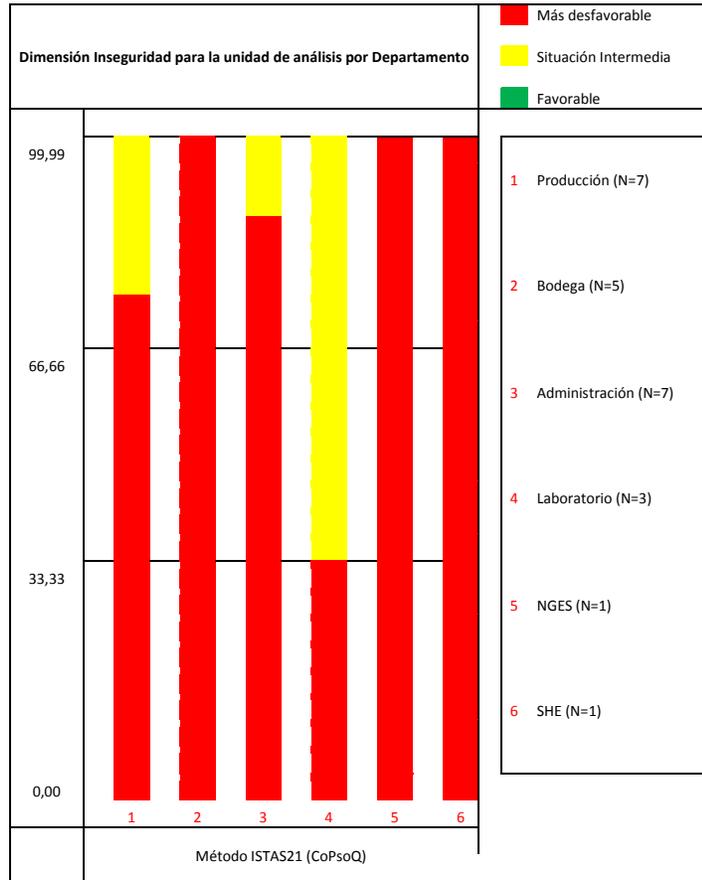
GRAFICA 26. DIMENSION INTEGRACION EN LA EMPRESA



Fuente: Autores del trabajo integrador

En la Dimensión Integración en la empresa, el departamento de Bodega y Producción presentaron los resultados más desfavorables para el mal estado de salud, el estrés y la fatiga, con un porcentaje del 20% y 14% respectivamente.

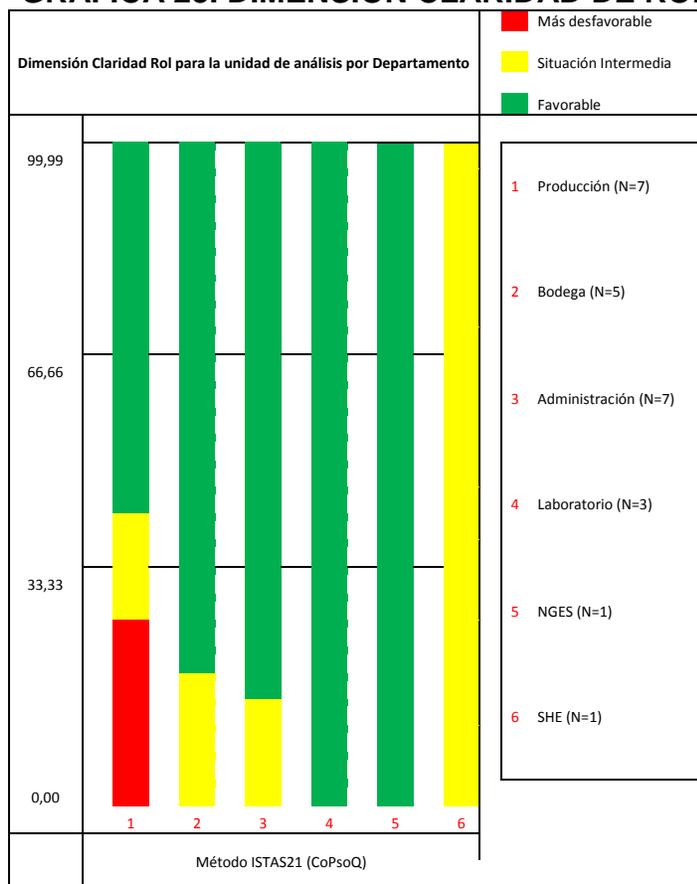
GRAFICA 27. DIMENSION DE INSEGURIDAD EN EL TRABAJO



Fuente: Autores del trabajo integrador

En la Dimensión de inseguridad en el trabajo, el departamento de Bodega, Nges y SHE, presentaron los resultados más desfavorables con un porcentaje del 100% cada uno de estos respectivamente, seguido por los departamentos de Administración y Producción con un porcentaje del 86% y 71 % y en menor proporción el departamento de Laboratorio con un 33%.

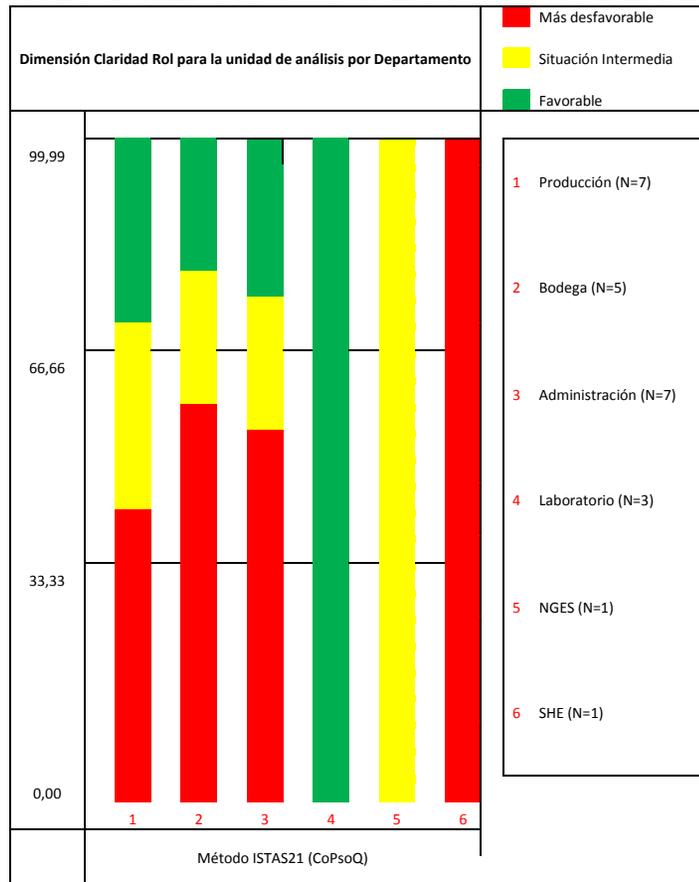
GRAFICA 28. DIMENSION CLARIDAD DE ROL



Fuente: Autores del trabajo integrador

En la Dimensión de Claridad de Rol en el trabajo, el departamento de Producción fue el único que presentó los resultados más desfavorables, con un porcentaje de un 29% respectivamente.

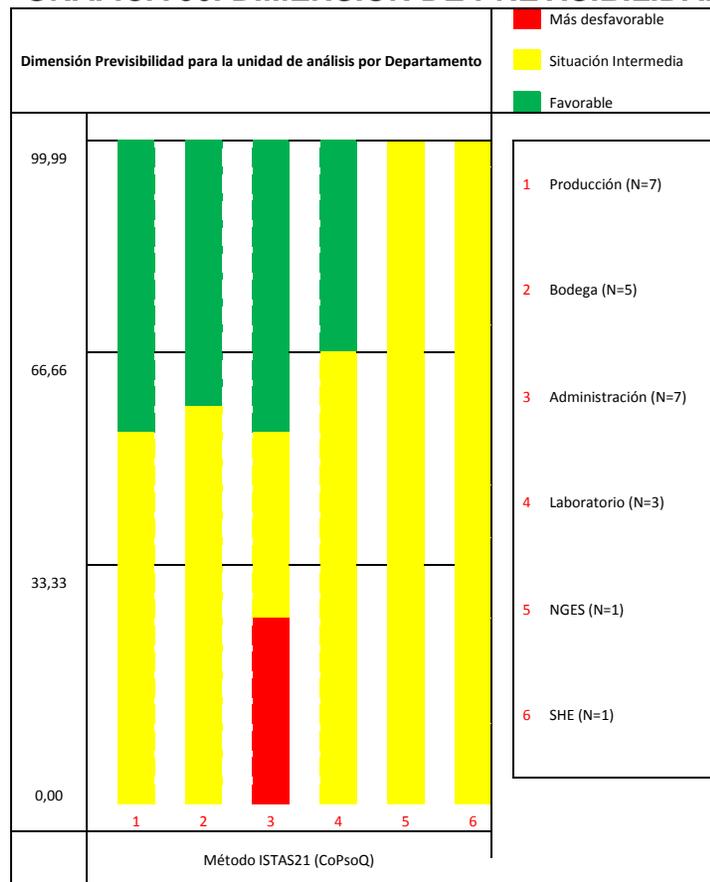
GRAFICA 29. DIMENSION CONFLICTO DE ROL EN EL TRABAJO



Fuente: Autores del trabajo integrador

En la Dimensión de Conflicto de rol en el trabajo, el departamento de SHE y Bodega presentaron los resultados más desfavorables con un porcentaje del 100% y 60% respectivamente y en menor proporción los departamentos de Administración y Producción con un porcentaje del 57% y 43% respectivamente.

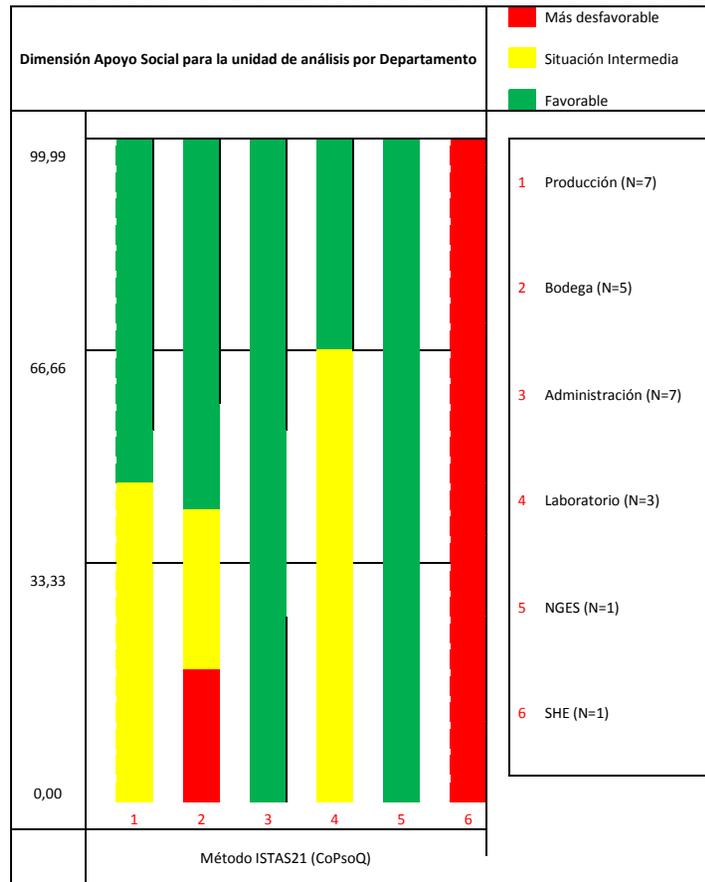
GRAFICA 30. DIMENSION DE PREVISIBILIDAD



Fuente: Autores del trabajo integrador

En la Dimensión de Previsibilidad el departamento de Administración fue el único que presentó los resultados más desfavorables para el aumento de los niveles de estrés con un porcentaje mínimo del 29%.

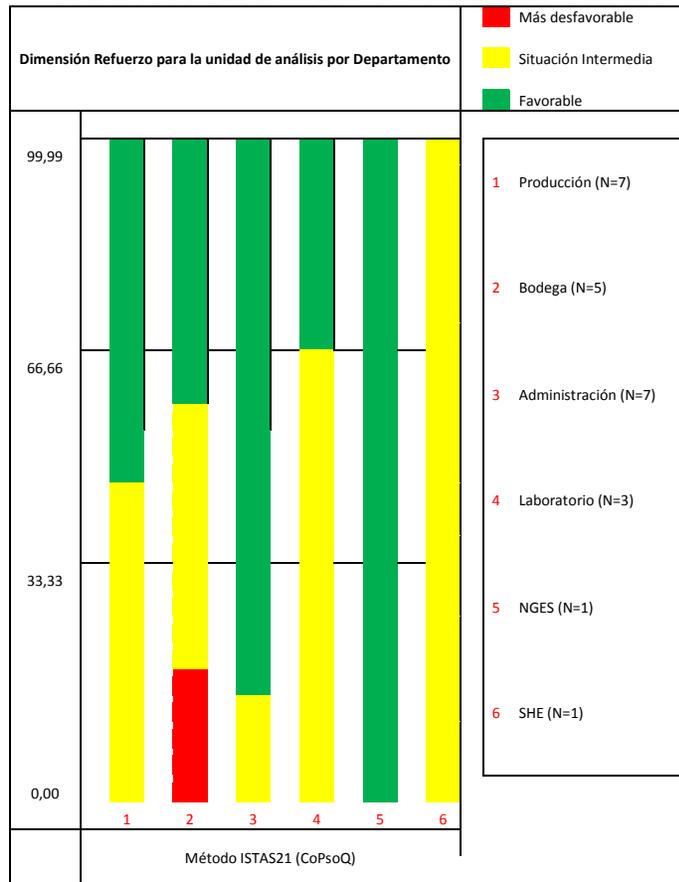
GRAFICA 31. DIMENSION DE APOYO SOCIAL



Fuente: Autores del trabajo integrador

En la Dimensión de Apoyo Social, el departamento de SHE presentó el resultado más desfavorable para la salud con un porcentaje del 100% respectivamente y en menor proporción el departamento de Bodega con un 20%.

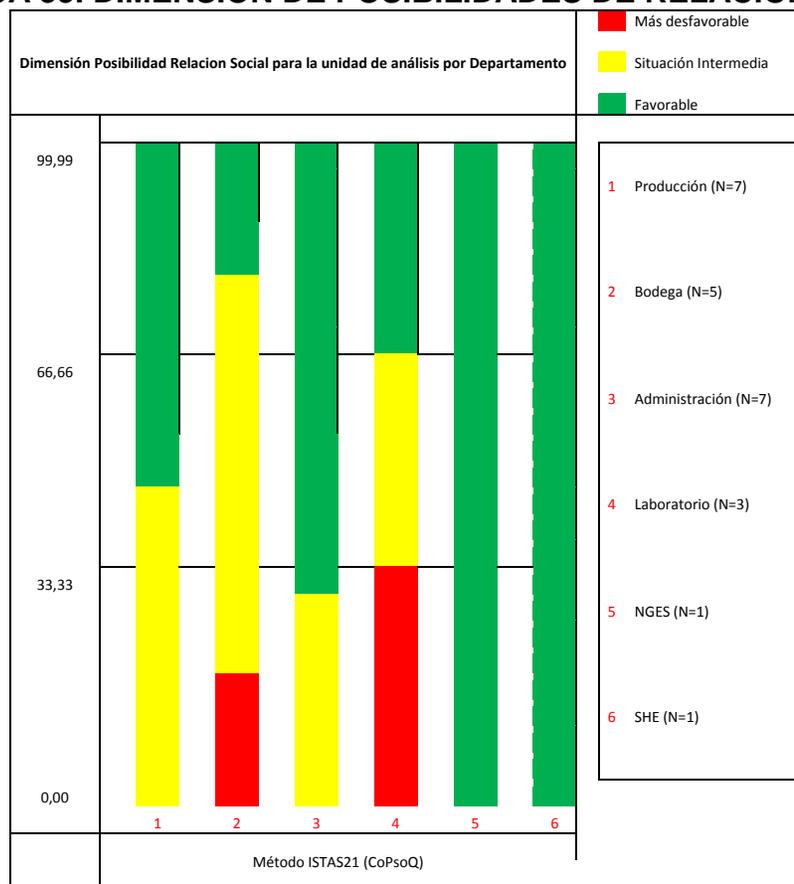
GRAFICA 32. DIMENSION DE REFUERZO



Fuente: Autores del trabajo integrador

En la Dimensión de Refuerzo, el departamento de Bodega presento los resultados más desfavorables con un porcentaje del 20% respectivamente para la mala salud.

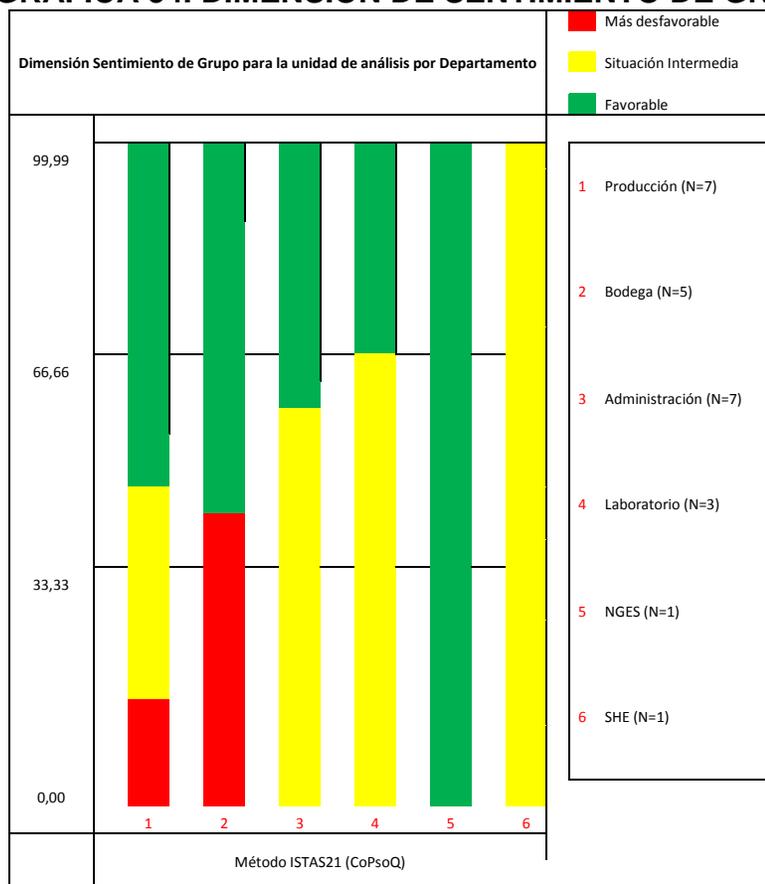
GRAFICA 33. DIMENSION DE POSIBILIDADES DE RELACION SOCIAL



Fuente: Autores del trabajo integrador

En la Dimensión de Posibilidades de relación social, el departamento de laboratorio presento los resultados más desfavorables para la salud con un porcentaje del 33% respectivamente y en menor proporción el departamento de Bodega con un 20 %.

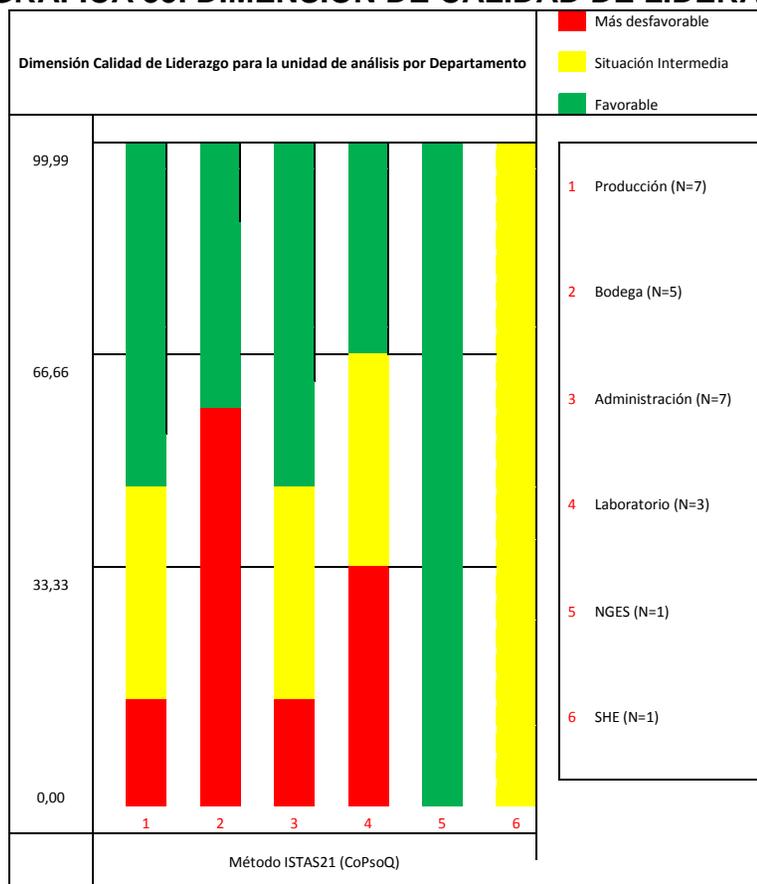
GRAFICA 34. DIMENSION DE SENTIMIENTO DE GRUPO



Fuente: Autores del trabajo integrador

En la Dimensión de Sentimiento de Grupo el departamento de Bodega presento los resultados más desfavorables para la mala salud, con un porcentaje del 40% respectivamente y en menor proporción el departamento de Producción con un porcentaje del 14%.

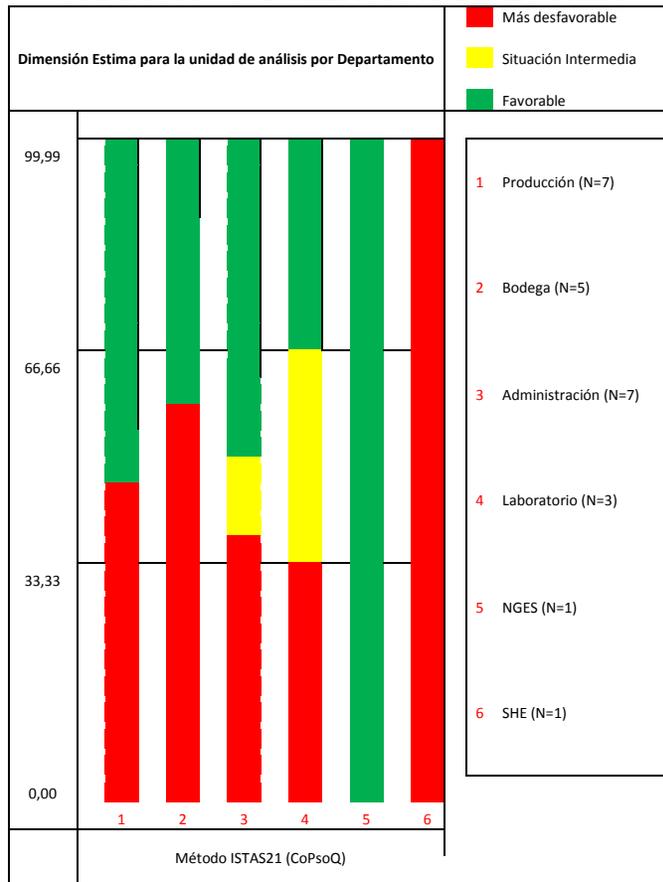
GRAFICA 35. DIMENSION DE CALIDAD DE LIDERAZGO



Fuente: Autores del trabajo integrador

En la Dimensión de Calidad de Liderazgo el departamento de SHE, Bodega presentaron los resultados más desfavorables para la salud con un porcentaje del 100% y 60% respectivamente y en menor proporción los departamentos de administración y Producción con un 43% y Laboratorio con un 33%.

GRAFICA 36. DIMENSION DE ESTIMA



Fuente: Autores del trabajo integrador

En la Dimensión de Estima departamento de SHE, Bodega presentaron los resultados más desfavorables para la salud con un porcentaje del 100% y 60% respectivamente y en menor proporción los departamentos de administración y Producción con un 43% y Laboratorio con un 33%.

7. INTERPRETACION DE RESULTADOS

En cuanto a los datos socios demográficos de los trabajadores de la empresa podemos encontrar lo siguiente:

En su mayoría son de género masculino, y la edad predominante se encuentra entre los 36 y 45 años los que no muestra una población adulta y madura; la mayoría de los trabajadores de esta empresa vive en casa propia y estas viviendas en su mayoría se encuentran ubicada en la zona urbana, el medio de transporte más utilizado por estos para ir al trabajo es el bus urbano; no pertenecen a ningún grupo social y solo un pequeño grupo pertenece a algún grupo religioso y en cuanto a la percepción de su estado de salud la mayoría de los de los trabajadores afirma que su estado de salud es buena o excelente.

En cuanto a los factores intralaborales se encontró lo siguiente:

El personal de la empresa se encuentra distribuidos por departamentos siendo producción y administración los departamentos con mayor cantidad de trabajadores, y SHE Y NGENS los de menor cantidad de trabajadores, en cuanto a la antigüedad en la empresa se encontró que la mayoría de los trabajadores cuenta con mas de 5 años y hasta 10 años de antigüedad,y todos cuentan con un contrato fijo o a termino indefinido, lo que nos muestra que esta empresa brinda estabilidad laboral, aunque mas de la mitad de estos no se se encuentra satisfecho con el salario.

En cuanto a la evaluación de cada una las variables, el mas alto nivel desfavorable para la salud se evidenciaron en las exigencias psicológicas sensoriales, la inseguridad, las exigencias psicológicas cuantitativas, las exigencias psicológicas cognitivas, y las exigencias psicológicas emocionales.

Las exigencias psicológicas sensoriales representó el nivel más desfavorable en la población, lo cual sugiere que los trabajadores tienen altas exigencias con lo que se les impone, es decir que requieren altos niveles de concentración, miran con detalle, atención constante y manejar una alta precisión.

A las anteriores exigencias, les sigue el índice desfavorable, la dimensión de Inseguridad en el trabajo, que incluye la inquietud de los trabajadores con respecto a sus condiciones laborales, el cual abarca la preocupación de lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de un despido, el cambio de tareas y de horarios en contra de su voluntad, o la disminución del salario.

Dentro de los índices más desfavorables le continua la dimensión de las exigencias psicológicas cuantitativas, el cual representa que los trabajadores están disponiendo de poco tiempo en relación a la cantidad o volumen de trabajo a realizar, esto incluye la rapidez con la cual tienen que ejecutar la tarea, la distribución irregular de las mismas, y por ende se produce una acumulación en el trabajo, y tiempo insuficiente para realizar la labor.

Las exigencias psicológicas cognitivas se encuentra dentro de los índices más desfavorables dentro de la población trabajadora, lo cual se evidencian en el hecho de tener que memorizar muchas cosas, toma de decisiones de forma rápida, toma de decisiones difíciles, y el manejo de mucho conocimiento.

Las exigencias psicológicas emocionales también se encuentra dentro de los índices más desfavorables, es decir que los problemas que se presentan en el trabajo, el trabajador los percibe de tal forma que llegan a afectarlos emocionalmente, llegando a no olvidar los problemas del trabajo repercutiendo en su vida privada.

En cuanto a la “peor” medida de los síntomas del estrés, el nivel mas desfavorable lo representó la dimensión de los síntomas somáticos del estrés, el cual incluye las consecuencias físicas (somáticas) del mismo, como son : boca seca, tendencia a sudar, dolores de cabeza, dolor en el estomago, puntos rojos en el cuello, tensiones musculares, voz vibrante, palpitación del corazón , pulso acelerado. Todos estos síntomas aumentan el riesgo de sufrir enfermedades coronarias ya que aumentan la tensión arterial, reducen el tiempo de coagulación en la sangre e incrementa su contenido en grasa.

Continua los síntomas cognitivos del estrés, del cual la población trabajadora representó síntomas de índole emocional, como nerviosismo, irritabilidad, angustia, enfado, etc, es decir que los trabajadores evidenciaron problemas para concentrarse, dificultad para la toma de decisiones, para recordar cosas, y para pensar de forma clara.

Los síntomas conductuales de estrés se encuentran en el tercer nivel mas desfavorable de la población trabajadora, esto quiere decir que los trabajadores en las semanas cercanas a la implementación del cuestionario evidenciaron pocos ánimos para estar con la gente, dificultad para dormir, e irritabilidad.

En la evaluación de la doble presencia de los trabajadores de **Química ARGOF S. A** con respecto al género, se encontró que se ve más reflejado los niveles más desfavorables de esta dimensión en las mujeres que en los hombres, esto se traduce en que las mujeres trabajadoras se responsabilizan y realizan la mayor parte del trabajo familiar y doméstico, con lo que efectúan un mayor esfuerzo de trabajo total en comparación con los hombres.

Esta doble presencia (doble jornada) en las mujeres incluye la exigencia de ambos trabajos, es decir el productivo, y el familiar doméstico, las cuales son asumidas

cotidianamente de manera sincrónica. Esto repercute en doble carga laboral y por lo tanto puede llegar a afectar a la salud.

En la dimensión de la doble presencia, los departamentos de bodega y laboratorio, presentaron los niveles más desfavorables, lo cual evidencia que se les dificulta compaginar las tareas domésticas-familiares de las laborales, esto se puede traducir en ciertas dificultades para realizar dichas labores.

Con referencia a las exigencias psicológicas cuantitativas, los trabajadores de los departamentos de bodega, administración, SHE, y laboratorio, evidenciaron problemas en la relación de la cantidad de trabajo, con respecto al tiempo del cual ellos disponen para ejecutarlos.

En la dimensión de exigencias psicológicas sensoriales, los trabajadores de los departamentos de bodega, administración, laboratorio, y NGES evidenciaron que su labor requiere de mucha concentración, miran con detalle, atención constante, y altos niveles de precisión, por el cual es posible que presentes síntomas somáticos de estrés.

En las exigencias psicológicas cognitivas, Los trabajadores de los departamentos de bodega, administración, laboratorio, NGES, y SHE requieren altos niveles de memorización de las cosas, mayores habilidades para la toma de decisiones difíciles, en forma rápida y manejar muchos conocimientos, es decir que tienen unas mayores exigencias en el contenido de sus tareas.

En las exigencias psicológicas emocionales, los trabajadores de los departamentos de SHE, bodega, producción, y administración, sienten que su trabajo interfiere con sus emociones, por lo cual puede ser una causa para manifestar ansiedad y fatiga psíquica.

En cuanto a la dimensión de esconder emociones, los trabajadores de los departamentos de SHE y bodega, evidenciaron una falta de respaldo en sus opiniones, el cual fomenta el hecho de no expresar abiertamente sus emociones. Dicha condición se encuentra estrechamente relacionada con el estrés, la fatiga, y la salud, incluso más que las demás dimensiones de exigencias.

En la dimensión de influencia, los trabajadores del departamento de producción evidenciaron una falta de autonomía respecto a la ejecución del contenido de las tareas y las condiciones de las mismas, un bajo margen de autonomía sobre las propias decisiones puede conllevar de sobremanera a la aparición de síntomas somáticos del estrés.

La dimensión de control de los tiempos de trabajo, los índices mas desfavorables lo evidenciaron los departamentos de bodega y laboratorio, aunque los demás departamentos lo presentaron en menor proporción esto nos indica que los trabajadores están presentando poco poder de decisión sobre los tiempos de trabajo y descanso (pausas, fiestas, vacaciones, etc.) .

Con respecto a la dimensión de posibilidades de desarrollo, el nivel mas desfavorable lo arrojó el departamento de producción aunque en un pequeño porcentaje, lo que nos indica que los trabajadores de este departamento no están evaluando su trabajo como fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona lo que les puede estar generando un alto grado de insatisfacción.

En la Dimensión sentido del trabajo ningún departamento se vio afectado desfavorablemente, lo que nos muestra que esta dimensión se puede ver como un factor de protección , una forma de adhesión al contenido de trabajo o la profesión, los trabajadores no están viendo al trabajo como solo ingresos económicos, si no como algo mas integral que le ayuda a su superación profesional y personal,

aunque cabe resaltar que en la dimensión de integración en la empresa los departamento de Bodega y Producción presentaron los resultados más desfavorables, lo que nos indica que los trabajadores perciben su trabajo con sentido, pero no se encuentran integrados a la empresa.

En la Dimensión de inseguridad en el trabajo, el departamento de Bodega, Nges y SHE, presentaron los resultados más desfavorables, seguido por los departamentos de Administración y Producción esta fue una de la dimensiones con mayor porcentaje de desfavorabilidad los que nos muestra que los trabajadores presentan inseguridad, aunque la empresa brinda estabilidad laboral (los trabajadores en su mayoría tiene mas de 5 años de estar laborando con la empresa), estos se sienten preocupados por si los cambian de horario o si les varían el salario.

En la Dimensión de Claridad de Rol en el trabajo, el departamento de Producción fue el único que presentó los resultados más desfavorable, por su parte en la Dimensión de Conflicto de rol en el trabajo, el departamento de SHE Bodega presentaron los resultados más desfavorable y en menor proporción los departamentos de Administración y Producción estos resultados nos evidencia que hay exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y de conflictos de carácter profesional o ético que se les puede estar presentando a los trabajadores.

En la Dimensión de Previsibilidad el departamento de Administración fue el único que presentó los resultados más desfavorables lo que indica que este departamento presenta inconvenientes a la hora de disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo, lo que les puede estar generando aumento en los niveles de estrés.

En la Dimensión de Posibilidades de relación social, el departamento de laboratorio presentó los resultados más desfavorables y en menor proporción el departamento de Bodega lo que indica que estos departamentos trabajan de forma aislada y con pocas posibilidades de contacto lo que les dificulta la sociabilidad.

En la Dimensión de Sentimiento de Grupo el departamento de Bodega presentó los resultados más desfavorables y en menor proporción el departamento de Producción, mientras que los departamento de laboratorio, administración y SHE se encuentran en un nivel intermedio, aunque estos resultados no fueron negativos totalmente, nos muestra que en algunos departamentos los trabajadores pueden estar percibiendo que no hay trabajo en equipo, y que no encuentran un apoyo social en sus compañeros.

En la Dimensión de Calidad de Liderazgo el departamento de SHE, Bodega presentaron los resultados más desfavorables para la salud y en menor proporción los departamentos de administración y Producción, los porcentajes de esta dimensión fueron bastante altos lo que nos indica que los trabajadores perciben de manera inadecuada el papel de la dirección, por ejemplo los trabajadores en un gran porcentaje opinan que sus jefes inmediatos algunas veces no planifican bien el trabajo, y algunas veces no se comunican de una forma adecuada con los trabajadores.

En la Dimensión de Estima departamento de SHE, Bodega presentaron los resultados más desfavorables para la salud en menor proporción los departamentos de administración, Producción y Laboratorio, lo que nos indica que todos los departamentos sea en un mayor o menor grado presenta resultados desfavorables en esta dimensión, esto nos muestra que el reconocimiento de los superiores a los subalternos no esta siendo el adecuado, se puede evidenciar ya que un gran porcentaje de los trabajadores opina que solo algunas veces los

superiores le dan el reconocimiento que merece, además opinan que algunas veces son tratados injustamente, estos resultados son de gran importancia ya que estos factores son desencadenante de frustraciones y desmotivaciones en los trabajadores lo que se puede traducir en baja productividad y malas relaciones interpersonales.

8. PLAN DE MEJORAMIENTO

Se propone la implementación de un sistema de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgos psicosociales utilizando criterios de salud ocupacional.

Esto facilita el seguimiento a las acciones de intervención y permite evaluar el impacto de la prevención, así como definir necesidades de investigación en salud.

Consiste en el diseño de una metodología de identificación, análisis y seguimiento epidemiológico de factores de riesgo psicosocial y sus efectos.

La aplicación permite validar tanto los instrumentos, como el sistema de información y del modelo de análisis de datos.

Método de la vigilancia

El sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial atiende a los trabajadores de la empresa, cuyas condiciones de trabajo incrementen la posibilidad de exposición a condiciones nocivas desde el punto de vista psicosocial o a sus efectos.

Implementación de un Programa de Vigilancia Epidemiológica:

- ✓ **Prevalencia, formas y consecuencias: Observación sistemática de la ocurrencia y distribución de las enfermedades.**

- ✓ **Monitoreo en las condiciones de trabajo**

- ✓ **Orienta intervenciones conducentes a la prevención, seguimiento y control de este fenómeno para una toma de decisiones oportuna y adecuada.**

1er paso: Estudio Técnico

Propuesto por Min Protección Social para identificar factores de riesgo psicosocial en cuanto a organización del trabajo, condiciones de trabajo, condiciones personales del individuo y violencia laboral. Con apoyo ARP.

2º paso: Promoción

Antecedentes históricos del acoso, difusión de su definición, como se presenta, como se identifica

3º paso: Prevención

Establecer políticas gerenciales que garanticen unas condiciones de trabajo, psicológicas y sociales adecuadas en los puestos de trabajo.

Articular mecanismos justos, equitativos y transparentes de selección de personal y promoción profesional.

Capacitar a los trabajadores sobre auto-cuidado, estilos de vida, en el afianzamiento de las destrezas y habilidades para la asertividad en oposición y habilidades sociales para la concertación y negociación

4º paso: Manejo

Salud Ocupacional y COPASO identificarán grupos expuestos para hacer seguimiento.

Evaluación de trabajadores expuestos para determinar efectos.

Estrategias colectivas para fortalecer salud psicolaboral en las entidades

Estrategias

De la gerencia

Es política de la gerencia conservar la salud de los trabajadores para lo cual realiza acciones en el ambiente que permitan controlar los factores de riesgo relacionados con los desórdenes de trauma acumulativo, capacitar a los trabajadores en el autocuidado en su trabajo, realizar exámenes periódicos que permitan detectar tempranamente la aparición de síntomas y poder tomar las conductas orientadas a minimizar los riesgos.

De los trabajadores.

Los trabajadores tienen la responsabilidad de procurar el autocuidado mediante distintas prácticas: ejecutar el trabajo en buenas condiciones ergonómicas y biomecánicas, asistir a las capacitaciones, reportar adecuada y oportunamente los síntomas relacionados con el trabajo, asistir a las citas para el examen periódico.

El Sistema de Vigilancia Epidemiológica dispone de dos tipos de indicadores: unos que examinan la situación de riesgo en el ambiente y en las personas, y otros que examinan la gestión del sistema.

- Situación de Riesgos en el ambiente y en las personas

La primera actividad del sistema será la de identificar, evaluar y clasificar los oficios de acuerdo con el factor de riesgo ergonómico. Una vez se haya cumplido ese primer objetivo se tendrán los indicadores:

Proporción de oficios evaluados por dependencias, negocios y gerencia

$$\frac{\text{Oficios evaluados}}{\text{Total oficios por dependencia}} \times 100$$

Indica el porcentaje de oficios que están evaluados en cada dependencia.

$$\frac{\text{Oficios evaluados}}{\text{Total oficios}} \times 100$$

Indica el porcentaje de oficios que están evaluados

Proporción de oficios calificados según factor de riesgo ergonómico por dependencia, negocio y gerencia.

Las calificaciones de los oficios traen como resultado que sean ALTO (A), MEDIO (M), BAJO (B).

Distribución porcentual oficios por dependencia según calificación A, M, B, de los oficios evaluados.

Dependencia	%oficios con A	%oficios con M	%oficios con B

Fuente: Autores del trabajo integrador

Proporción de exposición de los trabajadores a oficios de alto riesgo ergonómico según evaluación, por dependencia, negocio y gerencia.

De los oficios evaluados en cada dependencia

No. personas en oficios de alto riesgo

Total personas dependencia

Este indicador se puede agregar a nivel de cada negocio y gerencia permite con el tiempo evaluar el impacto de la intervención en el ambiente al disminuir progresivamente el número de trabajadores expuestos.

- Índices para la gestión del sistema

La segunda evaluación que se hace es la evaluación biomecánica y ergonómica, la cual se hace sobre los oficios que hayan sido calificados como ALTO

Proporción de oficios de alto riesgo ergonómico según evaluación con evaluación biomecánica y ergonómica

Oficios con evaluación biomecánica y ergonómica

----- x 100

Total oficios calificados ALTO

Proporción de oficios con condiciones biomecánicas o ergonómicas pésima o deficiente, del total de oficios evaluados

Total oficios con cond. Biomec. o ergon. Pésima o deficiente

----- x 100

Total oficios evaluados para condición Biomecánica y ergonómica

Listado de condición pésima o deficiente por dependencia, por oficio y con número de trabajadores

Dependencia	Oficio	Número. Trabajadores

Fuente: Autores del trabajo integrador

Este listado facilita la jerarquización de la intervención de los oficios con mayor número de trabajadores expuestos.

Análisis de la información se deberá entregar con una periodicidad Semestral.

10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

10.1 CONCLUSIONES

En cuanto a la evaluación de cada una de las variables, el nivel más desfavorable para la salud se evidenciaron en las exigencias psicológicas sensoriales, la inseguridad, las exigencias psicológicas cuantitativas, las exigencias psicológicas cognitivas, y las exigencias psicológicas emocionales.

Por lo que podemos concluir que debido a las múltiples tareas o actividades que deben realizar los trabajadores de la empresa **QUIMICOS ARGOF S.A.** de una forma constante, con mucha concentración, memorización, manejo de conocimiento, pero con poco tiempo para ejecutarlo lo que hace que se les acumule el trabajo, genera carga mental, que a su vez trae como consecuencia los siguientes síntomas: tendencia a sudar, tensiones musculares, dolores de cabeza y estómago, pulso acelerado que nos pueden generar el riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares.

Es importante destacar que en este año se generaron ciertos cambios dentro de la organización como lo fueron: cambios de puestos de trabajo, reducción de los presupuesto y exigencias para el cumplimiento de metas con el fin de cumplir con los indicadores de reducción de costos para este año; lo anterior pudo ser causante en que la dimensión de inseguridad arrojara altos niveles de desfavorabilidad, al igual que el de la integración con la empresa.

Una causante de que factores de riesgos Psicosociales se hallan presentado en altos niveles es la falta de un departamento de Recursos Humanos en la planta, existe, pero se encuentra en el país de Venezuela (teniendo en cuenta que es una multinacional) , por tal motivo los trabajadores tienen la percepción de encontrarse “desprotejidos”, no hay quien vele por sus derechos y por su bienestar

este sentir les produce temor hacia los cambios que puedan presentar en la empresa y no les permite tener un sentido de pertenencia adecuado.

Las áreas en la que se evidenció los niveles mas altos de desfavorabilidad en las diferentes dimensiones, fueron Bodega y SHE, en estas áreas se tendrá que realizar intervenciones a corto plazo, para disminuir los riesgos y síntomas del estrés.

El proceso de evaluación de los riesgos psicosociales implementado en la empresa **QUIMICOS ARGOF S.A** permitió detectar los niveles mas desfavorables de estos riesgos de la población trabajadora, lo cual ayuda a evidenciar los síntomas relacionados con el estrés permitiendo la clara implementación de programas destinados a disminuir estos riesgos.

Por lo tanto, es importante concluir que en toda organización se debe realizar una evaluación de los factores de riesgos Psicosociales que incluya monitoreo e implementación de acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo identificados como prioritarios, para mejorar las condiciones de salud y la calidad de vida de los trabajadores.

10.2. RECOMENDACIONES

- **Se debe realizar Intervención de los factores psicosociales:**

Los criterios mínimos que deben tener en cuenta para la intervención de los factores psicosociales en el trabajo, son los siguientes:

1. Toda intervención de los factores psicosociales en el trabajo implica el compromiso de la gerencia o de la dirección de la empresa y el de los trabajadores.

2. La intervención de los factores de riesgo psicosociales se debe establecer con la participación de los directamente interesados o afectados.

3. Los métodos de intervención se deben diseñar y ejecutar de conformidad con la realidad histórica de la empresa, su cultura y clima organizacional

4. En los métodos de intervención de los factores psicosociales del trabajo debe primar el enfoque interdisciplinario.

- **Realización de actividades educativas o formativas**

Se debe realizar actividades educativas con los trabajadores, con el objeto de modificar actitudes o respuestas frente a las situaciones encontradas en el presente diagnóstico, dichas actividades deben formar parte de un programa continuo y realizarse de manera paralela a la modificación de las condiciones de trabajo, aplicando técnicas de educación para adultos.

- **Los procesos de inducción, re-inducción, entrenamiento y capacitación**

Estos procesos deberán facilitar el conocimiento y la motivación de los trabajadores sobre los factores que afectan su salud y su bienestar.

- **Implementar un programa de acoso laboral que incluya:**

Medidas preventivas:

A. Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.

B. Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

C. Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.

D. Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.

11. BIBLIOGRAFIA

Buendía, J y Ramos, F. Empleo, estrés y salud. Madrid, ed. Pirámides. 2001.

COOLICAN, Hugn. Metodo de investigación y estadística en psicología, segunda edición. Mexico, Pag. 143. Editorial Manuel Moderno. 1997.

GODOY, Martha y, JUTICIO Aldemar. Factores de riesgo psicosociales. Empresa colombiana de salud ambiente y desarrollo. Bogota. Diciembre, 1996.

Gutiérrez, J.M. *Ergonomía y Psicosociología en la Empresa. Bilbao: Cisspraxis.* 2001.

<http://www.cfnavarra.es/insl/Formacion/Metodolog%C3%ADa%20de%20Evaluaci%C3%B3n.pdf>

<http://www.monografias.com/trabajos16/riesgo-psicosocial/riesgo-psicosocial.shtml>

INSHT. NTP 349: *Prevención del estrés: Intervención sobre el individuo.* Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 1994.

IVÁN ALBERTO JIMÉNEZ ROJAS. LA AUTOPSIA PSICOLÓGICA COMO INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN. Revista colombiana de psiquiatría vol. XXX n°3. 2001

Meliá Navarro, Josep Lluís. Metodología, oportunidades, y tendencias de la evaluación del riesgo psicosocial. Grupo para la prevención de riesgo psicosocial. España.

Meliá Navarro, J.L. (2008). Orientaciones para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales. *Prevention World Magazine*, 21, 44-53. 2008

MORALES, Francisco. Psicología social Aplicado. McGraw Hill. Pg 274.

OIT Organización Internacional del Trabajo. *Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control*. Occupational Safety and Health Series n 56. 1986

OIT: <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

UTRIA REALES, Adalberto. Socio investigación. Barranquilla. Antillas, Segunda Edición. 1998.

Villalobos, G.H. Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa. *Ciencia & Trabajo*, 6, 14, 197-201. 2004.

ANEXOS

ANEXO 1. ENCUESTA PARA DETECCION DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

Fecha. Día: _____ Mes: _____ Año: _____

Nombre: _____ Apellidos: _____

Nos interesa conocer algunos datos sobre ti

1: Edad: Señale en que intervalo de tiempo se encuentra

De 18 a 23 años: ____ De 24 a 29 años: ____ De 30 a 35 años: ____
De 36 a 41 años: ____ De 42 a 46 años: ____ De 47 a 50 años: ____
De 50 a 55 años: ____ Mas de 55 años: ____

2: Nivel de escolaridad: Señale su nivel

Bachillerato incompleto: ____ Bachiller: ____ Técnica: ____
Tecnológica: ____ Profesional: ____ Especialista: ____
Universitaria incompleta: ____ Técnica incompleta: ____
Tecnológica incompleta: ____ Estudiante Especialidad: ____

3: Complete la información

Área de trabajo: _____ Antigüedad de la empresa: _____
Años de Antigüedad en el cargo: ____ años.

4: Describa la actividad que realiza en el tiempo libre:

Área 1: Contenido de la tarea.				
Factores	Siempre	La gran mayoría de las veces	Algunas veces	Nunca
1. ¿Su trabajo implica diversidad de tareas?	1	2	3	4
2. ¿Tiene la posibilidad de tomar decisiones con la manera de realizar su trabajo?	1	2	3	4
3. ¿Las tareas que ustedes hacen son muy difícil?	4	3	2	1
4. ¿Sus funciones son suficientemente claras?	1	2	3	4
5. ¿Las que ustedes realizan están de acuerdo con sus habilidades	1	2	3	4
6. ¿Se siente satisfecho con las funciones propias de su trabajo?	1	2	3	4
7. ¿El tiempo disponible de trabajo es suficiente para alcanzar a realizar todas sus tareas?	1	2	3	4
Subtotales				
Total Área: 1				

Área 2: Relaciones Humanas.				
Factores	Siempre	La gran mayoría de las veces	Algunas veces	Nunca
8. ¿Puede hablar sin dificultad con sus jefes?	1	2	3	4
9. ¿Sus jefes son amables y cordiales al hablar con ustedes?	1	2	3	4
10. ¿Trabaja usted sin otra persona a su alrededor?	4	3	2	1
11. ¿Cuando lo supervisan la hacen de una manera positiva?	1	2	3	4
12. ¿Las relaciones con sus compañeros son de cooperación?	1	2	3	4
13. ¿En general se entiende bien con sus compañeros?	1	2	3	4
Subtotales				
Total Area:2				

Área 3: Organización del Tiempo de Trabajo.				
Factores	Siempre	La gran mayoría de veces	Algunas veces	Nunca
14. ¿La jornada de trabajo es prolongada?	4	3	2	1
15. ¿Hay rotación en los turnos de trabajo?	4	3	2	1
16. ¿Tiene que trabajar horas extras?	4	3	2	1
17. ¿Tiene que trabajar en turnos nocturnos?	4	3	2	1
18. ¿Durante la jornada de trabajo hay al menos dos pausas o descanso reglamentarios?	1	2	3	4
19. ¿Durante el turno puede hacer descanso cortos así no estén reglamentados?	1	2	3	4
20. ¿Tiene que doblar turnos?	4	3	2	1
21. ¿Puede descansar los fines de semana?	1	2	3	4
22. ¿Tiene que trabajar a un ritmo muy rápido?	4	3	2	1
Subtotales				
Total Área 3:				

Área 4: Gestión de personalidad				
Factores	Siempre	La gran mayoría de las veces	Algunas veces	Nunca
23. ¿Se hace inducción al personal nuevo?	1	2	3	4
24. ¿Se hacen actividades de re inducción?	1	2	3	4
25. ¿Se imparten instrucciones suficientes para realizar adecuadamente el oficio o el cargo?	1	2	3	4
26. ¿Hay oportunidades de capacitación en otras áreas o temas de interés personal?	1	2	3	4
27. ¿Hay oportunidades de capacitación en otras áreas o temas de interés personal?	1	2	3	4
28. ¿Se realizan actividades educativas relacionadas con la salud ocupacional?	1	2	3	4
29. ¿Existen manuales de funciones claros y específicos?	1	2	3	4
30. ¿Hay rotación de cargos u oficinas?	1	2	3	4
31. ¿Hay oportunidades de ascender basadas en los meritos personales?	1	2	3	4
32. ¿El salario le permite satisfacer	1	2	3	4

sus necesidades básicas				
33. ¿Lo que usted gana está de acuerdo con lo que usted hace?	1	2	3	4
34. ¿Hay suficiente estabilidad laboral?	1	2	3	4
35. ¿Hay programas de recreación para la familia además de las cajas de compensación familiar?	1	2	3	4
36. ¿Hay prestamos para vivienda u otro tipo de ayuda en relación con la vivienda?	1	2	3	4
37. ¿Hay auxilios para la adecuación de la familia u otro tipo de ayuda en este sentido?	1	2	3	4
38. ¿Hay servicio de salud para la familia además de los que ofrece la EPS?	1	2	3	4
39. ¿Su desempeño en el trabajo o sus aportes, son reconocidos o valorados?	1	2	3	4
40. ¿Se permite la afiliación a alguna organización sindical?	1	2	3	4
41. ¿Existen algunos fondos o cooperativas en la empresa, a la cual usted e puede afiliar?	1	2	3	4
42. ¿Hay muchas dificultades para obtener un permiso?	4	3	2	1
43. ¿Los jefes son muy estrictos en cuanto al cumplimiento del horario?	4	3	2	1

44. ¿Las supervisiones tienen un carácter más vigilante que de apoyo y cooperación?	4	3	2	1
45. ¿Los jefes tienen la tendencia a buscar faltas para luego aplicar sanciones?	4	3	2	1
46. ¿Se ejecuta un programa de salud ocupacional?	4	3	2	1
Subtotal				
Total Área 4:				

Área 5: Alteraciones físicas o psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo				
Factores	Siempre	La gran mayoría de las veces	Algunas veces	Nunca
47. ¿Le duele la cabeza?	4	3	2	1
48. ¿Siente mareos?	4	3	2	1
49. ¿Siente ganas de vomitar?	4	3	2	1
50. ¿Siente gastritis?	4	3	2	1
51. ¿Le da diarrea?	4	3	2	1
52. ¿Le da estreñimiento?	4	3	2	1
53. ¿Le duele la espalda?	4	3	2	1
54. ¿Siente cansancio muscular?	4	3	2	1
55. ¿Le tiemblan las manos?	4	3	2	1
56. ¿Le sudan las manos?	4	3	2	1
57. ¿Siente palpitación?	4	3	2	1
58. ¿Siente rasquiña o picazón en la piel?	4	3	2	1
59. ¿Se le brota la piel?	4	3	2	1
60. ¿Le dan muchos deseos de dormir?	4	3	2	1
61. ¿Duerme mal?	4	3	2	1
62. ¿Le da mucho apatito?	4	3	2	1
63. ¿Se le quita el apetito?	4	3	2	1
64. ¿Se le olvida hacer las cosas?	4	3	2	1
65. ¿No puede concentrarse en el trabajo?	4	3	2	1
66. ¿Siente inseguridad?	4	3	2	1

67. ¿Siente temor pero no saben qué hacer?	4	3	2	1
68. ¿Se siente incapaz de solucionar sus problemas?	4	3	2	1
69. ¿Se vuelve agresivo?	4	3	2	1
70. ¿Se irrita o se enoja con facilidad?	4	3	2	1
71. ¿Siente tristeza?	4	3	2	1
72. ¿Se siente amenazado por algo?	4	3	2	1
73. ¿Se siente frustrado?	4	3	2	1
74. ¿Siente deseos de llorar?	4	3	2	1
75. ¿Se deprime?	4	3	2	1
76. ¿Siente que su actividad sexual disminuye?	4	3	2	1
77. ¿No puede hacer las cosas?	4	3	2	1
78. ¿Se ausenta del trabajo?	4	3	2	1
79. ¿No se puede estar quieto?	4	3	2	1
80. ¿Tiene dificultades para comunicarse con los demás?	4	3	2	1
81. ¿Fuma mucho?	4	3	2	1
82. ¿Consume bebidas alcohólicas en exceso?	4	3	2	1
83. ¿Consume medicamentos para tranquilizarse	4	3	2	1
84. ¿Se accidenta con frecuencia?	4	3	2	1

ANEXO 2. MÉTODO ISTAS21 COPSOQ VERSIÓN CORTA

Por favor, lee detenidamente todas las preguntas y elige, con sinceridad para cada una de ellas, la respuesta que consideres más adecuada.

Apartado 1

ELIGE UNA **SOLA RESPUESTA** PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES

PREGUNTAS:

PREGUNTAS		RESPUESTAS				
		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
1.	¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2.	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
3.	¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	4	3	2	1	0
4.	¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
5.	¿Tu trabajo en general es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
6.	¿Tu trabajo requiere que escondas emociones?	4	3	2	1	0
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 a 6 =					Puntos	

Apartado 2

ELIGE UNA **SOLA RESPUESTA** PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES

PREGUNTAS:

PREGUNTAS		RESPUESTAS				
		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
7	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1	0
8	¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	4	3	2	1	0
9	¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	2	1	0
10	¿Puedes decidir cuándo hacen un descanso?	4	3	2	1	0
11	Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora si tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0
12	¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0
13	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
14	¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	1	0
15	¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1	0
16	¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	4	3	2	1	0
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 a 16 =					Puntos	

Apartado 3

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES

PREGUNTAS:

PREGUNTAS		RESPUESTAS				
En estos momentos, ¿estás preocupado/a ...		Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
17	Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0
18	Por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
19	Por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variables, que te paguen en especie, etc.)?	4	3	2	1	0
20	Por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 a 20 =						Puntos

Apartado 4

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS		RESPUESTAS				
		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
21	¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	0
22	¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0
23	¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro??	4	3	2	1	0
24	¿Puedes decidir cuándo hacen un descanso?	4	3	2	1	0
25	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
26	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	4	3	2	1	0
27	¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	4	3	2	1	0
28	En el trabajo ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29	¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30	¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 a 30 =						Puntos

Apartado 5

ESTE APARTADO ESTÁ DISEÑADO PARA PERSONAS TRABAJADORAS
QUE CONVIVAN CON ALGUIEN (PAREJA, HIJOS, PADRES....)
SI VIVES SOLO O SOLA, NO LO CONTESTES, PASA DIRECTAMENTE AL
APARTADO 6

PREGUNTA	RESPUESTAS
31 ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	4
Hago más o menos la mitad de las tareas familiares y domésticas	3
Hago más o menos una cuarta parte de las tarea familiares y domésticas	2
Sólo hago tareas muy puntuales	1
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES
PREGUNTAS:

PREGUNTAS		RESPUESTAS				
		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
32	Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33	Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
34	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 a 34 =				Puntos		

Apartado 6

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS		RESPUESTAS				
		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
35	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
36	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0
37	En mi trabajo me tratan injustamente	4	3	2	1	0
38	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	3	2	1	0
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 35 a 37 =					Puntos	

CORRECCIÓN DE LA PRUEBA

Anotar los puntos obtenidos en cada apartado en la columna “**Tu puntuación**” de la siguiente tabla.

Comparar la puntuación en cada uno de los apartados con los intervalos de puntuaciones que hay en las tres columnas de la derecha, **verde, amarillo y rojo**, y subraya el intervalo que incluya tu puntuación.

Comprobar en qué situación de exposición (**verde favorable, amarillo intermedio o rojo desfavorable**) a las 6 dimensiones psicosociales se encuentra tu puesto de trabajo:

		Tu Puntuación	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
Apartado	Dimensión Psicosocial		Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias Psicológicas		De 0 a 7	De 8 a 10	De 11 a 24
2	Trabajo activo y desarrollo		De 24 a 40	De 19 a 25	De 0 a 18
3	Inseguridad		De 0 a 4	De 5 a 9	De 10 a 16
4	Apoyo Social y Liderazgo		De 32 a 40	De 25 a 31	De 0 a 24
5	Doble Presencia		De 0 a 2	De 3 a 6	De 7 a 16
6	Estima		De 13 a 16	De 10 a 12	De 0 a 9

**ANEXO 3. CRONOGRAMA PLAN DE MEJORAMIENTO PARA LAS
INTERVENCIONES DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

<i>PREVENCION Y MANEJO DEL ESTRÉS</i>					
PROGRAMA	ACTIVIDADES	OBJETIVOS	DURACION	POBLACION OBJETO	RECURSOS
PREVENCION Y MANEJO DEL ESTRÉS		Brindar las estrategias para el manejo de las respuestas desadaptativas, que surgen antes situaciones evaluadas como estresantes.	6 Horas	Todos los trabajadores de la Organización	Humanos
	CAP.TEORICA SOBRE ESTRÉS	Conocer que es el estrés e identificar sus causas y efectos	2 Horas	Todos los trabajadores de la Organización	Humanos
	TALLER DE RELAJACION	Disminuir los síntomas y consecuencias del estrés	2 Horas	Todos los trabajadores de la Organización	Humanos
	CARGA MENTAL	Conocer los conceptos básicos relacionados con la carga de trabajo y las recomendaciones para reducir sus efectos negativos	2 Horas	Todos los trabajadores de la Organización	Humanos

FORMACION DE LIDERES					
PROGRAMA	ACTIVIDADES	OBJETIVOS	DURACION	POBLACION OBJETO	RECURSOS
FORMACION DE LIDERES		Analizar los diferentes tipos de liderazgo	6 Horas	Supervisores	Humanos
		Establecer la diferencia entre administrar y liderar.			
	COMUNICACIÓN EFECTIVA	Comprender la importancia de la comunicación en las organizaciones.	2 Horas	Supervisores	Humanos
	TOMA DE DECISIONES	Determinar la necesidad de una decisión.	2 Horas	Supervisores	Humanos
	MANEJO DEL TIEMPO	Identificar las herramientas correctas para cumplir las tareas identificadas en un tiempo específico.	2 Horas	Supervisores	Humanos

ESTILO DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLE

PROGRAMA	ACTIVIDADES	OBJETIVOS	DURACION	POBLACION OBJETO	RECURSOS
ESTILO DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLE		Promover y conservar la salud de los trabajadores	8 Horas	Todos los trabajadores	Humanos
	PREVENCION DEL ALCOHOLISMO Y TABAQUISMO	Distribuir folletos donde se enfatice los efectos nocivos del alcohol y la droga en la salud de los trabajadores.	2 Horas	Todos los trabajadores	Humanos
	NUTRICION ADECUADA	Brindar estrategias para que adopten nutriciones adecuadas que permitan brindarles beneficios para su salud	2 Horas	Todos los trabajadores	Humanos

PROGRAMA	ACTIVIDADES	OBJETIVOS	DURACION	POBLACION OBJETO	RECURSOS
	BENEFICIOS DEL EJERCICIO	Desarrollar hábitos para la práctica regular de las actividades físicas como factor de prevención disciplina, desarrollo de capacidades físicas cognitivas y preservación de la salud.	2 Horas	Todos los trabajadores	Humanos
	ENFERMEDADES DE TRANSMISION SEXUAL	Brindar información acerca de causas y consecuencias de las enfermedades de transmisión sexual y los métodos de protección para prevenirlas	2 Horas	Todos los trabajadores	Humanos

HABILIDADES SOCIALES					
PROGRAMA	ACTIVIDADES	OBJETIVOS	DURACION	POBLACION OBJETO	RECURSOS
HABILIDADES SOCIALES		Brindar estrategias para mejorar las relaciones con los demás y consigo mismo	10 horas	Todos los trabajadores	Humanos
	TRABAJO EN EQUIPO	Presentar las herramientas básicas y dinámicas para trabajar en equipo	2 Horas	Todos los trabajadores	Humanos
		Identificar las diferencias entre grupos de compañeros y equipos de trabajo			
	RELACIONES INTERPERSONALES	Mejorar la empatía y la atracción interpersonal entre los trabajadores.	2 Horas	Todos los trabajadores	Humanos
AUTOESTIMA	Reforzar las cualidades y capacidades personales	2 Horas	Todos los trabajadores	Humanos	

	MOTIVACION AL TRABAJO	Conocer la importancia de tener un equipo de trabajo motivado.	2 Horas	Todos los trabajadores	Humanos
	MANEJO DE CONFLICTOS	Hacer conscientes el conflicto como una condición humana, que se manifiesta en muchas dimensiones de la existencia	2 Horas	Todos los trabajadores	Humanos
		Relacionar el conflicto con el fenómeno del estrés y la agresión para buscar alternativas de solución diferentes a la violencia.			