



**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL COMPORTAMIENTO
HUMANO**

Trabajo de fin de Especialización titulado:

**“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DE
LA EMPRESA LA ROCA CLR S.A.”**

Realizado por:

ENRÍQUEZ ESTACIO DENNIS PAÚL

Director del proyecto:

MSc. FRANCISCO XAVIER HUGO CÁRDENAS

Como requisito para la obtención del título de:

ESPECIALISTA EN SEGURIDAD MINERA

QUITO, septiembre del 2021

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, DENNIS PAÚL ENRÍQUEZ ESTACIO, ecuatoriano, con Cédula de ciudadanía N° 0401609540, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, y se basa en las referencias bibliográficas descritas en este documento.

A través de esta declaración, cedo los derechos de propiedad intelectual a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y normativa institucional vigente.

DENNIS PAÚL ENRÍQUEZ ESTACIO

C.I.: 0401609540

DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.



FRANCISCO XAVIER HUGO CÁRDENAS

DIRECTOR

LOS PROFESORES INFORMANTES:

ANDRÉS MAXIMILIANO YCAZA PALACIOS

RUBÉN RODRÍGUEZ ELIZALDE

Después de revisar el trabajo presentado lo han calificado como apto para su defensa oral ante el tribunal examinador.

MSc. Andrés Maximiliano Ycaza Palacios

PhD. Rubén Rodríguez Elizalde

Quito, 21 de septiembre de 2021

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.

DENNIS PAÚL ENRÍQUEZ ESTACIO

C.I.: 0401609540

ÍNDICE

0	DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD	10
1	RESUMEN / ABSTRACT	11
2	INTRODUCCIÓN	13
2.1	Problema de la investigación	13
2.1.1	Planteamiento del problema	13
2.1.2	Diagnóstico	14
2.1.3	Pronóstico	15
2.1.4	Control del Pronóstico	15
2.2	Justificación	15
3	OBJETIVOS.....	18
3.1	Objetivo general	18
3.2	Objetivos específicos	18
4	ANTECEDENTES	19
4.1	Conocimiento sobre factores psicosociales	19
4.2	Perspectiva teórica	20
4.2.1	Factores Psicosociales de riesgo	21
4.2.2	Riesgos Psicosociales	21
4.2.3	Salud Mental	22
5	METODOLOGÍA	23
5.1	Tipo de estudio	23
5.2	Diseño y alcance del estudio	23
5.3	Población de referencia	23
5.3.1	Criterios de inclusión	23
5.3.2	Criterios de exclusión	23
5.4	Sujetos objeto de estudio (muestra)	24
5.5	Método	24
5.5.1	Diseño y contenido de los instrumentos	24
5.5.1.1	Condiciones intralaborales	25
5.5.1.2	Condiciones extralaborales	25
5.5.1.3	Características socio-demográficas	26

5.5.2	Instrumentos de obtención de información	26
5.5.2.1	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.....	27
5.5.2.2	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	27
5.5.2.3	Ficha de datos socio-demográficos.....	27
5.5.3	Calificación e interpretación	28
5.6	Análisis estadístico.....	32
6	RESULTADOS	33
6.1	Presentación de resultados	33
6.2	Resultados del perfil socio-demográfico.....	33
6.3	Resultados de factores de riesgo psicosocial	34
6.3.1	Resultado de factores de riesgo psicosocial interno.....	34
6.3.2	Resultado de factores de riesgo psicosocial externo	38
6.3.3	Resultado de factores de riesgo psicosocial general	39
7	CONCLUSIONES	41
8	FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	43
9	BIBLIOGRAFÍA.....	44
10	ANEXOS.....	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Escala de respuesta.....	28
Tabla 2. Ponderación de ítems intralaborales.....	29
Tabla 3. Distribución de ítems por dominios y dimensiones intralaborales.....	30
Tabla 4. Ponderación de ítems extralaborales.....	31
Tabla 5. Distribución de ítems por dimensiones extralaborales.....	31
Tabla 6. Variables socio-demográficas y ocupacionales	32
Tabla 7. Resultados encuesta socio-demográfica	34
Tabla 8. Resultado de evolución del dominio Liderazgo y Relaciones Sociales.....	35
Tabla 9. Resultado evolución de dominio Control sobre Trabajo.....	36
Tabla 10. Resultado evolución de dominio Demandas del Trabajo	37
Tabla 11. Resultado evolución de dominio Recompensas	38
Tabla 12. Resultado evolución F.R. extralaboral	39
Tabla 13. Factores de riesgo psicosocial de la ROCA CLR S.A.....	40

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1. Consentimiento informado	47
ANEXO 2. Cuestionario socio-demográfico	50
ANEXO 3. Cuestionario de factores intralaborales	54
ANEXO 4. Cuestionario de factores extralaborales	59

0 DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

D / D, - DENNIS PAÚL ENRÍQUEZ ESTACIO, con N° cédula/pasaporte 0401609540, estudiante de Especialización en Seguridad Minera DECLARA que el Proyecto de Investigación titulado EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA LA ROCA, es fruto exclusivamente de su esfuerzo intelectual, y que no ha empleado para su realización medios ilícitos, ni ha incluido en él material publicado o escrito por otra persona, sin mencionar la correspondiente autoría. En este sentido, confirma específicamente que las fuentes que haya podido emplear para la realización de dicho trabajo, si las hubiera, están correctamente referenciadas en el cuerpo del texto, en forma de cita, y en la bibliografía final.

Asimismo, declaro conocer y aceptar que el plagio del Proyecto entendido como la presentación de un trabajo ajeno o la copia de textos sin citar su procedencia y considerándolos como de elaboración propia, al vulnerar el Reglamento del Alumno, conllevará automáticamente la calificación de “suspenso” (0) tanto en convocatoria ordinaria como en convocatoria extraordinaria, así como el resto de consecuencias establecidas en el Reglamento ya referido.

Del mismo modo, el alumno abajo firmante asume que el fin de este Proyecto es puramente didáctico y pedagógico, no pudiendo ser utilizado para otro fin distinto del mismo, siendo el alumno abajo firmante el único responsable de las consecuencias que tuviera el incumplimiento de esta premisa.

En Quito (Ecuador) a 21 de septiembre de 2021.

1 RESUMEN / ABSTRACT

Resumen

El objetivo de este estudio es identificar la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Empresa la ROCA CLR S.A., así como también determinar la distribución de acuerdo a las áreas de trabajo. Se procedió con un estudio descriptivo, observacional transversal aplicado a 51 trabajadores. La metodología utilizada fue la *“Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial”*, empleando el *“cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma b)”*, que analizan dominios tales como: liderazgo y relaciones sociales, recompensas, demandas y control del trabajo; y también el *“cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral”*. Los resultados obtenidos fueron: participación de la totalidad del personal (51 colaboradores), 84,3 % hombres, los factores psicosociales de riesgo en global se identifican en un nivel alto con el 50,0 % en mujeres y el 25,6 % en hombres, en áreas administrativas y producción correspondientemente el 33,3 % y el 23,1 %. Se concluye que, los factores psicosociales de riesgo de los trabajadores se encuentran en un nivel alto a muy alto para todas las áreas. Sin embargo, en los factores extralaborales su nivel de riesgo no fue representativo. En los factores de riesgo intralaboral, en el dominio demandas de trabajo se identifica un nivel de riesgo alto constituyendo el 58,3 % y en áreas de producción en el dominio recompensas el 33,3 %.

Palabras clave: Factores psicosociales de riesgo, factores de riesgo, salud laboral, riesgos psicosociales.

Abstract

The objective of this research is to identify the prevalence of exposure to psychosocial risk factors to workers of the company La ROCA CLR S.A., as well as to determine the distribution according to the work areas. It was developed a descriptive, cross-sectional observational study in 51 workers. The methodology used was the "Battery of instruments for the evaluation of psychosocial risk factors", using the "questionnaire of intra-labor psychosocial risk factors (form b)", which analyzes domains such as: leadership and social relations, reward, demands and control of work; and also the "questionnaire on psychosocial risk factors outside of the workplace". The results of this research were: participation of all staff (51 collaborators), 84.3% men, psychosocial risk factors in global are identified at a high level with 50.0% in women and 25.6% in men, in administrative areas and production correspondingly 33.3% and 23.1%. It is concluded that psychosocial risk factors of workers are at a high to very high level for all areas. However, in non-work factors, their level of risk was not representative. In the intra-labor risk factors, in the work demands domain a high-risk level is identified, constituting 58.3% and in production areas in the rewards domain 33.3%.

Keywords: Psychosocial risk factors, risk factors, occupational health, psychosocial risks.

2 INTRODUCCIÓN

El trabajo surge con la presencia del ser humano, desde la edad media la literatura menciona factores nocivos para la salud y bienestar del trabajador. Sin embargo, la relación entre las actividades laborales y presencia de enfermedades a causa de estas fueron ignoradas por más de 250 años atrás.

La dinámica mundial empresarial y la priorización de la salud y seguridad de los trabajadores sobre cualquier otro aspecto ha llevado a que se convierta en una necesidad el considerar y valorar todos los factores que constituyen al ambiente laboral de una organización, las empresas para sobrevivir y sobresalir a las condiciones económicas cambiantes y adversas deben contar con colaboradores motivados, satisfechos y sanos física y psicológicamente (Gómez, Hernández, & Méndez, 2014).

En la mayoría de las organizaciones es de menor interés el estudio de los factores de riesgo psicosocial considerando que son interacciones entre el trabajo y su ambiente, las condiciones de su organización, la satisfacción y capacidades del personal, sin imaginar que a través de estas se generan experiencias y percepciones negativas o positivas que afectan en la productividad y salud del trabajador. En muchas ocasiones no son considerados importantes al no ser directamente tangibles como la ocurrencia de un accidente laboral o enfermedad profesional, pero se relacionan con el presentismo, ausentismo, ansiedad, estrés y otros aspectos que perjudican al trabajador y por ende a la organización (OIT/OMS, 1984) (Gómez, Hernández, & Méndez, 2014).

Por cuanto y más necesario al estar actualmente atravesando la pandemia por la COVID-19, llevar a cabo un estudio de mayor detalle de factores de riesgo psicosocial en la Empresa LA ROCA CLR S.A., para lo que se debe considerar aquellas condiciones y situaciones intralaborales, extralaborales e incluso socio-demográficas, más aún cuando se está atravesando la pandemia de la COVID-19, que permita una identificación, evaluación e intervención eficaz y temprana, con miras a crear bases para la formación y desarrollo de una empresa saludable y económicamente sostenible.

2.1 Problema de la investigación

2.1.1 Planteamiento del problema

Los Riesgos Laborales han ido formándose y determinando un sentido más acertado con el pasar del tiempo, partiendo que para el trabajador su empleo era su vida y

obligación, si presentaba problemas en su salud o bienestar parcial o total se definía como su suerte.

La definición de Riesgo Laboral para la salud empieza denotar importancia con la declaración de los derechos a la integridad física y mental, impulsado por los gremios y sindicatos que se convierten en el primer ente de defensa formal en contra de determinadas circunstancias laborales (Moreno Jiménez, 2011).

Los Factores de Riesgo Psicosocial son aquellas interacciones y condiciones de carácter predictivo con probabilidad de afectar negativamente al bienestar y salud física o psicológica de los trabajadores. Por lo que, las actividades asociadas a posibles problemas mentales deben ser priorizadas, detectadas e intervenidas con el objeto de evitar el deterioro de salud del personal (Cabalcanti Urbano, 2019).

La Empresa La Roca CLR S.A., al contemplar una gran variedad de actividades con condiciones exigentes como presión por carga laboral, horarios rotativos, cultura organizacional entre otros, compromete a sus colaboradores a estar en constante exposición a diferentes factores de riesgo psicosocial, pudiendo en un futuro influir en el deterioro de la salud, esto, desde otra perspectiva podrá condicionar al desarrollo económico-organizacional por el ausentismo, presentismo o disminución del rendimiento físico e intelectual, o ser elemento coadyuvante para la materialización de accidentes, incluso fatales.

2.1.2 Diagnóstico

Las organizaciones con actividades laborales de alto riesgo que generalmente disponen de grandes demandas de producción para satisfacer las necesidades y expectativas de las partes interesadas (clientes), exponen a sus trabajadores a condiciones poco o casi nada evaluadas con un único objetivo, el crecimiento económico de la organización dejando al margen una cultura de prevención (Corrales Granizo, 2015).

La Empresa La Roca CLR S.A., se localiza en la Provincia de Pichincha, Cantón Quito, Parroquia San Antonio de Pichincha, su ejercicio está en el aprovechamiento de material pétreo como materia prima y en posteriores procesos obtener diferentes productos, está conformada por 70 personas en todos sus niveles, cuenta con puestos de trabajo de mediano y alto riesgo para la seguridad del personal como corte de rocas, pulido, almacenaje entre otros, con una gran demanda de productos de roca, principalmente para abastecer el área de la construcción, para el cual dispone de personal en horarios y turnos rotativos.

2.1.3 Pronóstico

Las organizaciones sin una cultura de prevención de riesgos laborales, que no consideren la evaluación de factores de riesgo psicosocial donde se analicen como mínimo variables de liderazgo y sus relaciones, control y demandas sobre el trabajo y recompensas, están destinadas a disminuir su estabilidad económica por los costos que pueden asumir por la falta de atención de mejores condiciones laborales.

Se debe comprender que en la actualidad la Responsabilidad Social en todas sus aristas tiene un papel trascendental sobre la permanencia comercial a largo plazo, en la actualidad es más productiva una organización que garantiza adecuadas condiciones laborales para sus trabajadores (Moreno Jiménez, 2011) .

2.1.4 Control del Pronóstico

Una efectiva evaluación de los factores de riesgo psicosocial estará basada en la adecuada elección y aplicación de herramientas que permitan obtener datos que realmente reflejen el estado y condiciones de los trabajadores.

Los resultados obtenidos serán la base de la toma de nuevas decisiones con miras a alcanzar una organización saludable, considerando que los factores psicosociales pueden alcanzar y afectar al núcleo empresarial y son de dinámica cambiante (Wilderom M.F & Peterson , 2010).

2.2 Justificación

El trabajo surgió con el primer ser humano. El trabajo se ha ubicado en ciertos entredichos paradójicos, tanto al hecho de algunos casos de excelencia y mejora de la calidad de vida, como también la degradación y la salud física y psicológica (Souza, Cortez, Gomes, & Ferreira, 2016).

La Minería se ha desarrollado desde los inicios del hombre hasta la actualidad, estando siempre asociada la preocupación de la seguridad y salud de los trabajadores, a pesar que apenas desde 1969 Estados Unidos de Norteamérica definió normativa para proteger a mineros principalmente de enfermedades pulmonares, pero hasta 1993, recién se constituyen soportes sobre la seguridad e higiene referente a labores mineras a cielo abierto. En líneas generales se puede afirmar que las principales enfermedades

en la actividad minera del siglo XX y validadas científicamente, son la silicosis o saturnismo (Ministerio de Minas y Energía, 2015).

La actividad económica de la Construcción en los últimos años ha tenido un aumento notable, ya sea de índole privado, público, edificaciones, infraestructura, entre otros. Sin embargo, el mismo hecho de esta variedad de opciones supone la exposición de los trabajadores a diferentes peligros, siendo una de las actividades económicas con mayor siniestralidad ya que agrupa procesos de ingeniería civil, mantenimiento, reconstrucción, reparación y renovación. Los principales accidentes reportados son caídas, golpes con objetos lanzados o caídos, colapsos constructivos estructurales, electrocuciones y en los peores casos pérdidas fatales, todas estas especialmente materializadas por la falta o inadecuada prevención de riesgos, organización del trabajo y factores individuales (Bedoya, Severiche, Sierra, & Osorio, 2018) (Blázquez, 2015).

Históricamente, la literatura ha señalado con mayor atención a los riesgos físicos, químicos, mecánicos, debido a que se pueden evidenciar daños directos y más inmediatos en mayor parte generador de accidentes y enfermedades laborales, dejando a los factores psicosociales al margen de prioridades en materia de prevención de riesgos laborales (Moreno Jiménez, 2011).

La Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS) definió a los factores psicosociales como “*interacciones entre el trabajo y el medio ambiente la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento*” (Organización Internacional del Trabajo / Organización Mundial de la Salud, 1984). En tal sentido, se puede entender como las situaciones y condiciones de una organización con probabilidad de incidir negativamente sobre el bienestar y la salud del trabajador, indiferentemente del tipo de trabajo o profesión que desempeñe. (Leka & Jain, 2010) (Colmenares de la Torre, Guzmán, Cordero, & Lara, 2019).

La Empresa LA ROCA CLR S.A es considerada una empresa con actividades de alto riesgo, que inician desde el aprovechamiento de material pétreo como materia prima, procesamiento de material rocoso, corte y tallado, hasta la construcción de infraestructura con sus productos elaborados, exponiendo a su personal a una variedad de circunstancias como: mayor número de horas de trabajo sobre los turnos ordinarios, niveles de presión laboral elevados y otros que conllevan a la presencia de cuantiosos riesgos, entre los cuales y menos evaluados están los factores de riesgo psicosocial; más aún en la actualidad cuando la humanidad está atravesando una pandemia por la COVID-19, la misma que registra pérdidas humanas y económicas a gran escala a nivel

mundial, marcando secuelas psicosociales y agravando otros factores como el temor, incertidumbre, distanciamiento físico, discriminación, generando impactos negativos más profundos en la salud laboral y productiva de los trabajadores (Hernández, 2020) (Benavidez, y otros, 2002) (Lozano, 2020) (Souvik, y otros, 2020) (Martínez, 2020). Por lo tanto, la identificación, evaluación e intervención precoz sobre los factores de riesgo psicosocial permitirá adoptar medidas para garantizar situaciones y condiciones, laborales y organizacionales adecuadas, disminuyendo los costos por atención de salud y elevando la productividad (Orozco, Zuluaga, & Pulido, 2019).

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo general

- Identificar la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial de los trabajadores de la Empresa LA ROCA CLR S.A.

3.2 Objetivos específicos

- Determinar los factores de riesgo psicosocial de las áreas de trabajo.
- Describir los factores psicosociales internos y externos.
- Describir las características socio-demográficas.

4 ANTECEDENTES

La ROCA CLR. S.A., es una empresa privada con un poco más de 20 años en el mercado nacional, actualmente dedicada al aprovechamiento de material pétreo, para ser procesado y obtener productos como roca pulida y cortada. Además, ha ampliado su cartera de servicios por lo que oferta diseño, asesoría y construcción de infraestructura como pisos, aceras, mampostería, jardines, edificaciones públicas o privadas.

La ROCA CLR. S.A., en su línea de procesos cuenta con el aprovechamiento de material pétreo, logística (transporte), corte y pulido, almacenamiento de material, comercialización y entrega de productos, diseño, asesoría y construcción, por lo que está conformada por un talento humano diverso que mantienen vigente a la empresa en los mercados nacionales e internacionales, principalmente conformada por dos grupos, personal administrativo y personal de producción y proyectos, el equipo de trabajo está conformado por aproximadamente 70 colaboradores competentes.

En materia de seguridad y salud del personal, la empresa mantiene puestos de trabajo de alto riesgo por lo que en firme compromiso de garantizar el bienestar y salud física y psicológica, se han canalizado esfuerzos y recursos para convertirse en una empresa saludable. La organización no ha realizado ningún tipo de estudios referentes a factores psicosociales de riesgo. Por lo que, para complementar los análisis y evaluaciones de los diferentes tipos de riesgo a los que está expuesto los trabajadores, es necesario evaluar los factores de riesgo psicosocial que permita proporcionar información valiosa con carácter preventivo.

4.1 Conocimiento sobre factores psicosociales

La Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS) en el año de 1984 define a los factores psicosociales como *“interacciones entre el trabajo y el medio ambiente la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento”* (Organización Internacional del Trabajo / Organización Mundial de la Salud, 1984), se empieza a reconocer y denotar la complejidad de esta temática al basarse en las experiencias y percepciones del trabajador pudiendo ser positivas o negativas, esta última sobre todo al tener efectos dañinos sobre la salud de los trabajadores. También son definidos como aquellas condiciones de un ambiente laboral de dependencia directa de la organización,

del contenido de trabajo y tipo de tarea, con capacidad de perturbar el bienestar y salud física, psíquica y social, con repercusiones en el desarrollo laboral (Martín & Pérez, 1997).

En años posteriores se empieza a dar igual importancia al producto del descuido de los factores sobre el trabajador, así como en la organización, entre los primeros factores se refiere a: inadecuada utilización de habilidades, falta de control, sobre carga laboral y jornadas, desigualdad en remuneraciones, problemas de seguridad, relaciones sociales (Kalimo, El-Batawi, & Cooper, 1988).

En la actualidad, los factores de riesgo psicosocial requieren ser evaluados de forma sistemática, debido a la evolución de políticas y normas de las diferentes jurisdicciones que promueven garantizar el bienestar y salud del talento humano (Peiró, 2004). Los factores de riesgo psicosocial pueden ser evaluados con diferentes metodologías, la más utilizada es la encuesta para conocer las experiencias y condiciones de trabajo, han representado menor costo, son ágiles y flexibles en su uso, aplicación y análisis. Los resultados generalmente están enfocados al análisis grupal sobre las condiciones laboral, pero tampoco se puede relegar la valoración personal ya que se requiere conocer su apreciación de su ámbito laboral (Rick, Briner, & Daniels, 2001).

Las evaluaciones de los factores psicosociales conllevan ciertas dificultades para los profesionales de la prevención, argumentando que muchas de las metodologías (cuestionarios) son incompletos, demasiado simples o carentes de estándares, disminuyendo la fiabilidad y validez de los resultados obtenidos. Por otra parte, se limita como única herramienta a las encuestas, dejando al margen otras fuentes de información (Guardia, Perú, & Barrios, 2008)

Por lo tanto, las propiedades básicas que debe considerar una herramienta de evaluación de factores de riesgo psicosocial son: pruebas de validez, índice de fiabilidad, análisis psicométrico y procesos estandarizados de aplicación, además de asegurar la confidencialidad y competencia del profesional que la utiliza (Charría, Sarsosa, & Arenas, 2011).

4.2 Perspectiva teórica

La literatura menciona tres formas en las que se hace referencia a los aspectos psicosociales: como *factores psicosociales*, *factores psicosociales de riesgo* y *riesgos psicosociales*, generalmente se manejan e intercambian sin existir una diferencia académica específica, a pesar de esto, se puede considerar algunas características que ayudan a diferenciar su uso y connotación (Moreno Jiménez, 2011).

4.2.1 Factores Psicosociales de riesgo

Son todas aquellas condiciones organizacionales y psicosociales del trabajo con carácter predictivo que tienen la capacidad de provocar respuestas de inadaptación, tensión o psicofisiológicas, con probabilidad de generar efectos negativos al bienestar y salud de los trabajadores, actúan como desencadenantes del estrés como tensión laboral. Son factores que pueden afectar, alterando y desequilibrando las capacidades físicas y psicológicas de un trabajador para atender y manejar situaciones producto del flujo de una actividad laboral (Moreno & Báez, 2010).

El número de factores es muy amplio y pueden provenir de distintos componentes del trabajo, por mencionar algunos como: contenido y control del trabajo, ritmo y horarios, cultura organizacional, sobre carga del rol, relación trabajo-familia y muchos otros más. Además, presentan características intrínsecas que hacen más difícil su prevención, manejo, evaluación y control, de las que se puede citar algunas como (Moreno Jiménez, 2011):

1. Desarrollo en tiempo y espacio
2. Dificultar de particularizar
3. Afectan a los demás riesgos
4. Dispone de corto marco legal
5. Son moderados por otros factores
6. Dificultad en su intervención

4.2.2 Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales laborales son aquellas situaciones, acontecimientos o estado psicológico o físico como consecuencia de las características y distribución del trabajo, con una elevada posibilidad de generar consecuencias negativas y significativas sobre la salud y bienestar de los trabajadores. Mientras que los factores de riesgo psicosocial muestran diferentes niveles de probabilidad de causar daño de diferentes tipos (Moreno Jiménez, 2011).

Los riesgos psicosociales ya disponen de formas de protección legal al considerar que existe afectaciones a los derechos fundamentales del trabajador, esto ya expresado en varias constituciones nacionales, incluso a nivel internacional, para Europa se puede encontrar las directivas “Framework Agreement on Work Related Stress” y la “Framework Agreement on Harassment and Violence at Work”.

Entre las principales características de los riesgos psicosociales se puede citar que:

1. Amenaza a los derechos laborales fundamentales.
2. Tiene formas de cobertura legal.
3. Sus efectos son globales sobre la salud.
4. Afecta a la salud mental

Por cuanto, este tipo de riesgos es necesariamente importante por la gravedad y la globalidad de las consecuencias que van desde lo físico, social y psicológico, hasta el nivel mental como por ejemplo el estrés postraumático. Aunque no es fácil enlistar los riesgos psicosociales se puede consensuar como más importantes, mencionados y estudiados al estrés, violencia, acoso sexual y laboral, entre otros (Moreno & Báez, 2010).

4.2.3 Salud Mental

La salud mental se considera un estado de bienestar mental y psicológico de las personas, en el cual el individuo tiene la capacidad de interactuar y responder frente a estímulos estresante de la vida cotidiana. Por lo que, la salud mental de los trabajadores es un factor fundamental en el desarrollo personal y laboral de una organización, más aún en la actualidad que existen nuevos desafíos por el impacto de la COVID-19, lo que ha generado condiciones laborales más exigentes que dan presencia a los riesgos psicosociales afectando física y mentalmente al trabajador. Adicional, si bien pueden existir diversos factores para desencadenar un accidente, la salud mental tiene un rol trascendental en su ocurrencia (Verano & Garavito, 2015).

5 METODOLOGÍA

5.1 Tipo de estudio

El presente estudio se desarrollará con base a un diseño tipo descriptivo, observacional transversal.

5.2 Diseño y alcance del estudio

Se desarrolló el estudio sobre el grupo de trabajadores de la Empresa LA ROCA CLR. S.A., organización dedicada al aprovechamiento de material pétreo como materia prima, procesamiento de material rocoso, corte y tallado, hasta la construcción de infraestructura con sus productos elaborados.

5.3 Población de referencia

La población de estudio está conformada por 51 trabajadores contratados bajo la modalidad de Código de Trabajo, en la Empresa LA ROCA CLR S.A.

5.3.1 Criterios de inclusión

- Personal con actividades laborales en las instalaciones de la Empresa LA ROCA S.A., que aceptaron libre y voluntariamente el participar.
- Hombres y mujeres mayores de 18 años que se encuentren en relación de dependencia de la Empresa LA ROCA S.A.
- Trabajadores con más de un (1) mes laborando de manera continua en la Empresa LA ROCA S.A.

5.3.2 Criterios de exclusión

- Trabajadores que no se encuentren ejecutando actividades laborales en la Empresa LA ROCA CLR S.A.

- Trabajadores que se encuentren en estado pasivo, con permiso médico, vacaciones o condiciones de vulnerabilidad.
- Personal que presente experiencias traumáticas intralaborales y extralaborales durante el último mes.
- Trabajadores que se encuentran laborando por un periodo inferior a un mes.

5.4 Sujetos objeto de estudio (muestra)

Se analiza la cantidad de la población y la determinación de la muestra, para que sea estadísticamente significativa se establece un intervalo de confianza del 95% y un error del 5%.

$$N = \frac{\frac{z^2 * p * (1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 * p * (1-p)}{e^2 N}\right)}$$

N: tamaño de la población

e: margen de error

z: Puntuación z

p: Proporción

Sin embargo, por el tamaño de la población se determina considerar a su totalidad, conformada por 51 trabajadores. Los participantes cumplieron con los criterios de elegibilidad (inclusión y exclusión).

5.5 Método

5.5.1 Diseño y contenido de los instrumentos

La batería de instrumentos parte de la comprensión que los factores psicosociales están conformados por aspectos intralaborales, extralaborales, así como las características y condiciones intrínsecas del trabajador.

5.5.1.1 *Condiciones intralaborales*

Las aquellas consideradas como las características del trabajo y su organización que puede ser capaz de perturbar a la salud y bienestar de la persona, para lo cual se considerarán los dominios:

- **Demandas del trabajo:** concierne a las exigencias laborales que se le atribuye al trabajador, como mentales, físicas, cuantitativas, emocionales, jornadas de trabajo y de responsabilidad.
- **Control sobre el trabajo:** flexibilidad del trabajo que permite al colaborador tomar decisiones sobre su actividad, basado en sus competencias.
- **Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:** refiere a liderazgo como las relaciones sociales que se pueden generar o establecer entre los niveles jerárquicos y los trabajadores, estas influyendo en la manera de trabajo. Las relaciones sociales se considera las interacciones con los diferentes individuos de la organización, entre estas el desempeño, apoyo social, trabajo en equipo, entre otros.
- **Recompensas:** considera la gratificación que el trabajador adquiere por su desempeño, esfuerzo que han contribuido al desarrollo de la organización.

5.5.1.2 *Condiciones extralaborales*

Son aquellas condiciones del ambiente familiar, social y económico. Además, comprenden características de lugar donde vive y que puede influir en el bienestar y salud del trabajador. Está compuesta por 7 dimensiones abarcado en el *Constructo Condiciones Extralaborales*.

- **Tiempo fuera del trabajo:** representa al tiempo dedicado por el trabajador para otras actividades con relacionamiento social, familiar, ocio, recreación, descanso y responsabilidades externas.
- **Relaciones familiares:** Refiere a las relaciones establecidas con el núcleo familiar.
- **Comunicación y relaciones interpersonales:** Interacción y comunicación con su grupo familiar y círculo social.
- **Situación económica del grupo familiar:** Refiere a la capacidad y medios económicos que dispone el individuo y su familia para atender sus necesidades básicas.
- **Características de vivienda y entorno:** Considera condiciones del entorno, ubicación e infraestructura donde habita y su disponibilidad.

- **Influencia del entorno extralaboral:** Refiere a la influencia familiar sobre el trabajador y su bienestar pudiendo intervenir en el rendimiento laboral.
- **Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda:** aquellas condiciones a la que se encuentra expuesto el trabajador para movilizarse desde su vivienda hasta la organización.

5.5.1.3 Características socio-demográficas

Se considera las condiciones personales o denominadas características socio-demográficas como, sexo, edad, nivel académico, profesión, lugar de residencia, entre otros, estas pueden influir y modular las experiencias y percepciones del trabajador, así como incidir sobre los factores de riesgo intralaborales y extralaborales. Asimismo, se presentan condiciones ocupacionales como tiempo de trabajo en la organización, tipo de contrato, cargo, remuneración, entre otros.

5.5.2 Instrumentos de obtención de información

El método aplicado para el presente estudio es la “*Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*”, desarrollado por el Ministerio de la Protección de Colombia. La batería permite recopilar información socio-demográfica y ocupacionales de los trabajadores, estableciendo la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, el nivel de riesgo se encuentra catalogado en cinco parámetros: Riesgo muy alto, riesgo alto, riesgo medio, riesgo bajo, riesgo despreciable o sin riesgo.

Los instrumentos de obtención de información fueron tres:

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B)
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
- Ficha de datos socio-demográficos

Secuencia de aplicación:

- Presentación y explicación
- Documento de información
- Explicación y suscripción de consentimiento informado
- Diligencia de los cuestionarios
- Diligencia de la ficha de datos generales

5.5.2.1 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral

El “*Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma b)*” está integrado por 97 ítems, para individuos con puestos de trabajo de operarios y auxiliares, se encuentra compuesta de 16 dimensiones que conforman 4 dominios como: demandas y control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones laborales y recompensas; y el cuestionario en conjunto se analiza los factores de riesgo psicosocial total. Esta herramienta utiliza una escala de frecuencia de 5 niveles, desde 0 (nunca) hasta 4 (siempre) y viceversa de acuerdo al tipo de pregunta.

El método tiene un análisis factorial de 16 dimensiones constituidas por 22 factores, el coeficiente de correlación para la “forma B” es de 0,42 (total factores de riesgo) y 0,96 (total de factores en general), una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,937 (Ministerio de la Protección Social , 2010).

5.5.2.2 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral

El “*Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral*” está integrado por 31 ítems, se encuentra compuesta de 7 dimensiones como: relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, tiempo fuera del trabajo, situación económica familiar, características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento puesto laboral-vivienda. Este instrumento utiliza una escala de frecuencia de 5 niveles, desde 0 (nunca) hasta 4 (siempre) y viceversa de acuerdo al tipo de pregunta.

El método tiene un análisis factorial de 7 dimensiones integradas por 9 factores, el coeficiente de correlación es de 0,417 (total factores de riesgo) y 0,643 (total de factores en general), una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,88 (Ministerio de la Protección Social , 2010).

5.5.2.3 Ficha de datos socio-demográficos

Se considera las condiciones personales o denominadas características socio-demográficas como, sexo, edad, nivel académico, profesión, lugar de domicilio, entre otros, estas pueden influir y modular las experiencias y percepciones del trabajador, así como incidir sobre los factores de riesgo intralaborales y extralaborales. Asimismo, existen condiciones ocupacionales como tiempo de trabajo en la organización, tipo de cargo, tipo de contrato, remuneración, entre otros.

5.5.3 Calificación e interpretación

Los cuestionarios están configurados con una escala de respuestas tipo Likert, donde se elija una sola opción y debe ser marcada con una “X” en el espacio correspondiente, está enfocada determinar la frecuencia del acontecimiento que van desde *siempre* hasta *nunca*.

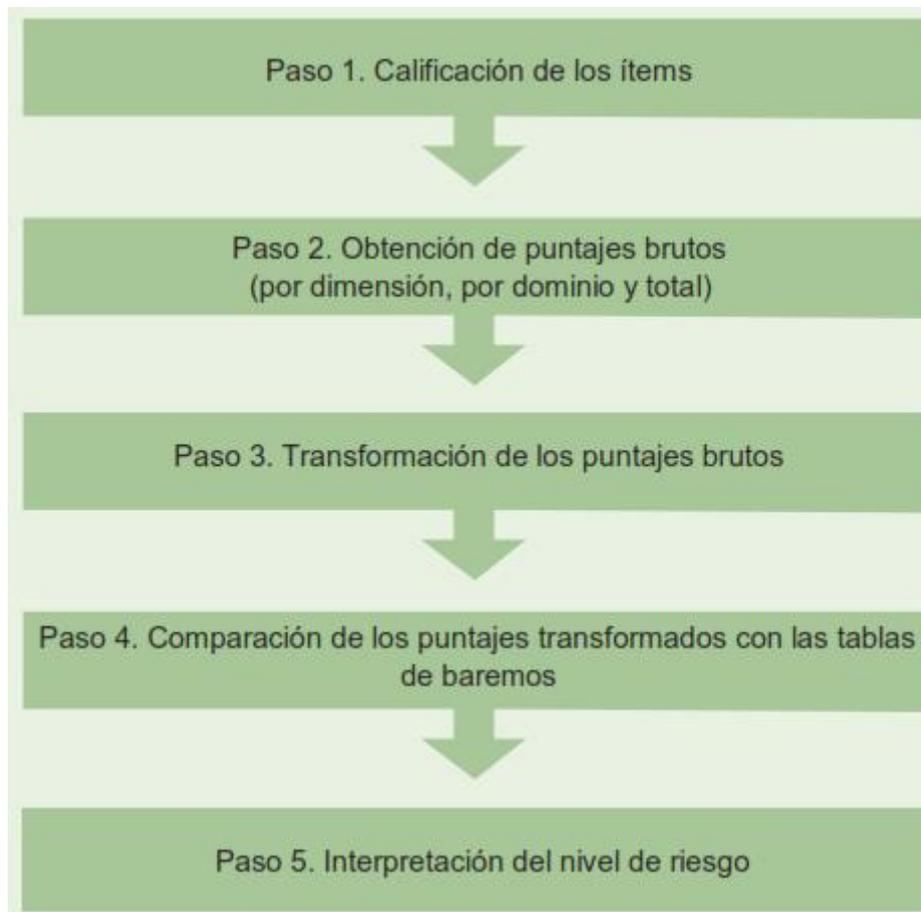
Tabla 1. Escala de respuesta

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
---------	--------------	---------------	------------	-------

Los ítems del cuestionario intralaboral (b) serán calificados con valores enteros del 0 al 4, con los que se obtendrá los valores brutos de dominios y cuestionarios así como del total, En algunos grupos la respuesta *siempre* tiene un valor de cero (0) y nunca un valor de cuatro (4), mientras que otro grupo lo opuesto.

El proceso de calificación será conforme al siguiente gráfico:

Gráfico 1. Proceso de calificación



Fuente: Ministerio de la Protección de Colombia, 2010.

Tabla 2. Ponderación de ítems intralaborales

Ítems forma B	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
4, 5, 6, 9, 12, 14, 22, 24, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 97.	0	1	2	3	4
1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 25, 26, 27, 28, 66, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96.	4	3	2	1	0

Fuente: Ministerio de la Protección de Colombia, 2010.

Tabla 3. Distribución de ítems por dominios y dimensiones intralaborales

Dominio	Dimensión	ítem
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características de liderazgo	49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61
	Relaciones sociales en el trabajo	62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73
	Retroalimentación del desempeño	74, 75, 76, 77, 78
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	41, 42, 43, 44, 45
	Capacitación	46, 47, 48
	Participación y manejo del cambio	38, 39, 40
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	29, 30, 31, 32
	Control y autonomía sobre el trabajo	34, 35, 36
Demandas de trabajo	Demandas ambientales y esfuerzo físico	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12
	Demandas emocionales	89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97
	Demandas cuantitativas	13, 14, 15
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	25, 26, 27, 28
	Demandas de carga mental	16, 17, 18, 19, 20
	Demandas de la jornada de trabajo	21, 22, 23, 24, 33, 37
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza	85, 86, 87, 88
	Reconocimiento y compensación	79, 80, 81, 82, 83, 84

Fuente: Ministerio de la Protección de Colombia, 2010.

Tabla 4. Ponderación de ítems extralaborales

	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 27, 29	0	1	2	3	4
2, 3, 6, 24, 26, 28, 30, 31	4	3	2	1	0

Fuente: Ministerio de la Protección de Colombia, 2010.

Tabla 5. Distribución de ítems por dimensiones extralaborales

Dimensiones	Ítems
Tiempo fuera del trabajo	14, 15, 16, 17
Relaciones familiares	22, 25, 27
Comunicación y relaciones interpersonales	18, 19, 20, 21, 23
Situación económica del grupo familiar	29, 30, 31
Características de la vivienda y de su entorno	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	24, 26, 28
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	1, 2, 3, 4

Fuente: Ministerio de la Protección de Colombia, 2010.

Tabla 6. Variables socio-demográficas y ocupacionales

CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA	Sexo Edad (calculada a partir del año de nacimiento) Estado civil Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado) Ocupación o profesión Lugar de residencia actual Estrato socioeconómico de la vivienda Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo) Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	Lugar actual de trabajo Antigüedad en la empresa Nombre del cargo Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo) Antigüedad en el cargo actual Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja Tipo de contrato Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas Modalidad de pago

Fuente: Ministerio de la Protección de Colombia, 2010.

5.6 Análisis estadístico

Se realizó una descripción general de las frecuencias en las variables socio-demográficas y una evaluación de los dominios, seguidamente se procedió a realizar un cruce de variables para la identificación de sus diferencias.

En el análisis de resultados se procedió con un tratamiento numérico de estadística descriptiva por medio del software (estadístico) SPSS versión 22.

6 RESULTADOS

6.1 Presentación de resultados

Se partió de la explicación sobre los objetivos del estudio y la metodología, se puso en conocimiento el respectivo consentimiento informado para cada uno de los participantes con base a que su participación es libre y voluntaria. Se explicó cada tipo de encuesta y su forma de llenar, se utilizaron 3 cuestionarios, el primero sobre los factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma b) compuesto por 97 preguntas, el segundo sobre factores de riesgo psicosocial extralaboral estructurado en 31 preguntas, y el tercero sobre características socio-demográficas conformado por 17 preguntas. Los datos obtenidos por cada cuestionario fueron ingresados y procesados en el software SPSS versión 22, del tratamiento numérico obtenido se continuó con la comparación de los diferentes baremos conforme determina la metodología aplicada.

6.2 Resultados del perfil socio-demográfico

La totalidad de la población que conforman el estudio de la Empresa la ROCA CLR S.A., está compuesta en mayor parte por el sexo masculino con el 84,3 %, el complemento lo integra el sexo femenino. Más de las tres cuartas partes (76,5 %) de la población estudiada se ubica en el grupo etario de los de los 25 a 54 años, el 21 % está entre los 18 y 24 años, apenas 2 % se identifica en el grupo de los 55 a 64 años (Tabla 7).

El 45,1 % de los trabajadores han cruzado un nivel de estudio de secundaria, mientras que en partes iguales han alcanzado estudios de primaria (27,5 %) y de educación superior (27,5 %). Así también, se identifica que más de la mitad de los trabajadores (58,8 %) llevan prestando sus servicios laborales en la organización, los demás ya han cumplido uno o más años en la empresa (Tabla 7).

Tabla 7. Resultados encuesta socio-demográfica

		N	%
Sexo	Femenino	8	15.7
	Masculino	43	84.3
	Total	51	100.0
Edad	18-24 años	11	21.6
	25-54 años	39	76.5
	55-64 años	1	2.0
	Total	51	100.0
Nivel de estudio	Primaria	14	27.5
	Secundaria	23	45.1
	Superior	14	27.5
	Total	51	100.0
Años de trabajo en la empresa	Menos de un año	30	58.8
	Más de un año	21	41.2
	Total	51	100.0

Fuente: Resultados encuesta socio-demográfica

Elaborado por: Paúl Enríquez E., 2021.

6.3 Resultados de factores de riesgo psicosocial

6.3.1 Resultado de factores de riesgo psicosocial interno

Los resultados de los factores de riesgo psicosocial interno permiten identificar que sobre el dominio "*Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo*", el 37,5 % de las mujeres se encuentran en un nivel muy alto de riesgo, mientras que en niveles alto y medio se identifica el 25 % para cada uno, el 12,5 % se encuentra en nivel despreciable. El 27,9 % de los hombres se encuentran en un nivel despreciable de riesgo, en niveles medio y alto con el 25,6 % y 20,9 % respectivamente, 16,3 % en nivel bajo, apenas el 9,3 % en muy alto nivel (Tabla 8).

En este mismo dominio, para el personal que labora en el Área de Producción se idéntica que el 28,2 % está en nivel de riesgo medio, el 25,6 % en nivel despreciable, el 17,9 % en nivel alto y bajo cada uno. Sobre el Área Administrativa se obtiene que el 33,3 % está en nivel alto, el 25 % en muy alto al igual que el nivel despreciable (Tabla 8).

Tabla 8. Resultado de evolución del dominio *Liderazgo y Relaciones Sociales*

		Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo									
		Despreciable		Bajo		Medio		Alto		Muy alto	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sexo	Femenino	1	12.5	0	0.0	2	25.0	2	25.0	3	37.5
	Masculino	12	27.9	7	16.3	11	25.6	9	20.9	4	9.3
Área de trabajo	Área de producción	10	25.6	7	17.9	11	28.2	7	17.9	4	10.3
	Área administrativa	3	25.0	0	0.0	2	16.7	4	33.3	3	25.0

Fuente: Resultados encuesta f. intralaboral

Elaborado por: Paúl Enríquez E., 2021.

En el dominio “**Control sobre el trabajo**”, el 50 % de las mujeres se encuentran en un nivel de muy alto riesgo, seguido del 25 % en nivel medio y de manera proporcional en nivel alto y despreciable con el 12,5 % correspondientemente, en los hombres el 27,9 % está en el nivel despreciable, continuando con el 25,6 % en el nivel alto, 18,6 % en nivel muy alto, niveles medio y bajo el 14 % respetivamente (Tabla 9).

En las áreas de trabajo, los trabajadores de la sección de Producción se encuentran con el 28,2 % en un nivel de alto riesgo, el 25,6 % en nivel despreciable, el 20,5 % en muy alto, en niveles medio y bajo el 12,8 % cada uno. En el Área Administrativa se obtuvo que el 33,3 % del personal se encuentra en un nivel de riesgo muy alto, los niveles medio y despreciable obtienen el 25 % cada uno, 8,3 % en nivel alto al igual que el nivel bajo (Tabla 9).

Tabla 9. Resultado evolución de dominio *Control sobre Trabajo*

		Control sobre el trabajo									
		Despreciable		Bajo		Medio		Alto		Muy alto	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sexo	Femenino	1	12.5	0	0.0	2	25.0	1	12.5	4	50.0
	Masculino	12	27.9	6	14.0	6	14.0	11	25.6	8	18.6
Área de trabajo	Área de producción	10	25.6	5	12.8	5	12.8	11	28.2	8	20.5
	Área administrativa	3	25.0	1	8.3	3	25.0	1	8.3	4	33.3

Fuente: Resultados encuesta f. intralaboral

Elaborado por: Paúl Enríquez E., 2021.

Sobre el dominio “***Demandas de trabajo***”, las mujeres se encuentran en niveles de riesgo muy alto, alto, medio y despreciable, cada equiparadas con el 25 %, mientras que el 32,6 % de los hombres está en nivel muy alto, seguido del 23,3 % en alto, el 20,9 % en medio, el 16,3 % en bajo y solo el 7 % en nivel despreciable (Tabla 10).

En el Área de Producción, el 30,8 % de los trabajadores se ubican en un nivel alto de riesgo, mientras que el 23,1 % se obtuvo para los niveles muy alto y medio respectivamente, el 12,8 % en nivel bajo y el 10,3 % en nivel despreciable. Para el Área Administrativa más de la mitad (58,3 %) de los trabajadores fueron identificados en el nivel de riesgo muy alto, cada uno de los niveles medio y bajo representaron el 16,7 %, el 8,3 % en nivel despreciable (Tabla 10).

Tabla 10. Resultado evolución de dominio *Demandas del Trabajo*

		Demandas del trabajo									
		Despreciable		Bajo		Medio		Alto		Muy alto	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sexo	Femenino	2	25.0	0	0.0	2	25.0	2	25.0	2	25.0
	Masculino	3	7.0	7	16.3	9	20.9	10	23.3	14	32.6
Área de trabajo	Área de producción	4	10.3	5	12.8	9	23.1	12	30.8	9	23.1
	Área administrativa	1	8.3	2	16.7	2	16.7	0	0.0	7	58.3

Fuente: Resultados encuesta f. intralaboral

Elaborado por: Paúl Enríquez E., 2021.

Para el último dominio "**Recompensas**", las mujeres y hombres coincidieron al tener mayor representatividad en el nivel de riesgo muy alto con el 37,5 % y 30,2 % respectivamente, además en el sexo femenino se identificó que los niveles alto, medio y despreciable obtuvieron valores del 12,5 %; por otra parte, el 25,6 % de los hombres están en un nivel de riesgo alto, el 23,3 % en nivel despreciable, el 11,6 % en nivel bajo y con el 9,3 % en nivel medio (Tabla 11).

El 33,3 % que labora en el Área de Producción, refiere un nivel de riesgo muy alto, seguido del 23,1 % en un nivel alto, el 20,5 % en nivel despreciable, el 12,8 % en nivel medio y el 10,3 % en nivel bajo. Los resultados obtenidos para el personal del Área Administrativa se han distribuido en partes iguales (25 %) en los niveles de riesgo muy alto, alto, bajo y despreciable (Tabla 11).

Tabla 11. Resultado evolución de dominio *Recompensas*

		Recompensas									
		Despreciable		Bajo		Medio		Alto		Muy alto	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sexo	Femenino	1	12.5	2	25.0	1	12.5	1	12.5	3	37.5
	Masculino	10	23.3	5	11.6	4	9.3	11	25.6	13	30.2
Área de trabajo	Área de producción	8	20.5	4	10.3	5	12.8	9	23.1	13	33.3
	Área administrativa	3	25.0	3	25.0	0	0.0	3	25.0	3	25.0

Fuente: Resultados encuesta f. intralaboral

Elaborado por: Paúl Enríquez E., 2021.

6.3.2 Resultado de factores de riesgo psicosocial externo

Los resultados de la encuesta de factores de riesgo psicosocial extralaboral determina que la mitad de mujeres se encuentra en niveles de riesgo despreciable, en nivel medio el 25 %, los niveles bajo y muy alto el 12,5 % respectivamente. Para el caso de los hombres el 32,6 % está en nivel de riesgo medio, en el nivel despreciable el 23,3 %, en nivel muy alto el 20,9 %, el porcentaje complementario lo comparten los niveles alto y bajo con el 11,6 % (Tabla 12).

En el Área Administrativa la mitad del personal (50 %) se encuentra en un nivel medio de riesgo, el 25 % en un nivel de despreciable, 16,7 % nivel muy alto y 8,3 % nivel alto. En tanto, el Área de Producción su mayor porcentaje (28,2 5) se encuentra en nivel despreciable, el 25,6 % se ubica en el nivel medio, el 20,5 % en el nivel muy alto (Tabla 12).

Tabla 12. Resultado evolución F.R. extralaboral

		Factores Riesgo psicosocial extra laboral									
		Despreciable		Bajo		Medio		Alto		Muy alto	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sexo	Femenino	4	50.0	1	12.5	2	25.0	0	0.0	1	12.5
	Masculino	10	23.3	5	11.6	14	32.6	5	11.6	9	20.9
Área de trabajo	Área de producción	11	28.2	6	15.4	10	25.6	4	10.3	8	20.5
	Área administrativa	3	25.0	0	0.0	6	50.0	1	8.3	2	16.7

Fuente: Resultados encuesta de F. extralaboral

Elaborado por: Paúl Enríquez E., 2021.

6.3.3 Resultado de factores de riesgo psicosocial general

Los resultados generales de la Empresa la ROCA CLR S.A., obtenidos de la aplicación de los baremos intralaborales y extralaborales de la metodología, arroja que la mitad de las mujeres (50 %) se encuentra en niveles de riesgo alto y el 25 % en muy alto, mientras que para los hombres con el valor más representativo (25,6 %) está en un nivel de riesgo muy alto, seguido de valores del 20,9 % en niveles despreciables. En cuanto a los grupos etarios, el de 18 a 24 años con la mayor proporción del 36,4 % se coloca en un nivel de riesgo despreciable, el grupo de 25 a 54 años con el 28,2 % en un nivel muy alto (Tabla 13).

El 33,3 % de factores de los trabajadores se ubicaron en niveles de riesgo muy alto y alto cada uno, correspondiente al Área Administrativa, mientras que el Área de Producción el mayor porcentaje (23,1 %) se coloca en un nivel muy alto. Al complementar al análisis con las horas de trabajo se identifica que los mayores porcentajes de empleados (24 %) que trabajan en jornadas de 6 horas están identificados en niveles de riesgo bajo a despreciable, con el 32 % en los niveles muy alto y alto aquellos de jornadas de 8 horas (Tabla 13).

Tabla 13. Factores de riesgo psicosocial de la ROCA CLR S.A.

		Factores Riesgo Psicosocial la ROCA CLR S.A.									
		Despreciable		Bajo		Medio		Alto		Muy alto	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sexo	Femenino	1	12.5	0	0.0	1	12.5	4	50.0	2	25.0
	Masculino	9	20.9	8	18.6	7	16.3	8	18.6	11	25.6
Edad	18-24 años	4	36.4	1	9.1	1	9.1	3	27.3	2	18.2
	25-54 años	6	15.4	7	17.9	7	17.9	8	20.5	11	28.2
	55-64 años	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0
Área de trabajo	A. Producción	8	20.5	7	17.9	7	17.9	8	20.5	9	23.1
	A. Administrativa	2	16.7	1	8.3	1	8.3	4	33.3	4	33.3
Horas de trabajo	6 Horas	6	24.0	6	24.0	4	16.0	4	16.0	5	20.0
	8 Horas	3	12.0	2	8.0	4	16.0	8	32.0	8	32.0
	24 Horas	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0

Fuente: Resultados encuesta batería instrumentos.

Elaborado por: Paúl Enríquez E., 2021.

7 CONCLUSIONES

Conclusión 1

El estudio sobre los factores de riesgo laboral del personal de la Empresa la ROCA CLR S.A., determina en términos globales que se encuentra en niveles de riesgo alto con tendencia a muy alto. Los trabajadores que realizan actividades en el Área Administrativa (alto, 33,3 %- m. alto, 33,3 %) en relación porcentual sus niveles de riesgo son más marcados en comparación con el personal del Área de Producción (alto, 20,5 %- m. alto, 23,1 %), estos valores se puede asociarse a que el personal administrativo se encuentra más expuesto a relaciones externas (atención y vinculación externa), en la actualidad al estar atravesando una pandemia podrá ejercerse mayor presión sobre sus factores psicosociales, por cuanto el puesto de trabajo es determinante sobre los factores psicosociales negativos, concordando con la publicación de Rodríguez B (2020).

Conclusión 2

Si bien, los resultados evidencian que la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral en conjunto se ubica en un nivel alto de riesgo, es importante denotar que la verdadera y específica gestión será sobre el análisis particularizado de cada dominio y dimensión como es el caso de *“Liderazgo y relaciones sociales”* en el área administrativa donde existen porcentajes (alto-33,3 % -m. alto, 25 %) que evidencian carencias en las interacciones de los niveles jerárquicos superiores y los colaboradores. Las *“Demandas de trabajo”*, en las diferentes áreas de trabajo (administrativo y producción) se encuentran en niveles de alto a muy alto al tener que regirse a procedimientos específicos de producción sin tener la posibilidad de potenciar el desarrollo de más habilidades y conocimientos. En el dominio *“Demandas de trabajo”*, más de la mitad (58, 3 %) del área administrativa está en un nivel de riesgo muy alto pudiendo esto asociarse al esfuerzo del personal por adaptarse a la nueva normalidad (turnos presenciales y teletrabajo) e incluso cumplir con metas empresariales (económicas) a pesar de las limitaciones de relacionamiento interpersonal y de disminución de la producción empresarial por la contracción de la economía mundial. Asimismo, en el dominio *“Recompensas”* los mayores porcentajes se encuentran en niveles de riesgo entre alto y muy alto, considerando coherente por las dimensiones que representan inestabilidad laboral, ya que por las condiciones actuales locales y mundiales las tasas de desempleo han incrementado significativamente, incluso este

podrá convertirse en uno de los primeros factores psicosociales negativos de las organizaciones, Estados Unidos y España ya se encuentran experimentado estas condiciones.

Conclusión 3

Los factores de riesgo psicosocial extralaboral en la población de estudio se encuentra en niveles despreciables, a lo que se puede deducir un buen ambiente familiar, ubicación habitacional de buenas experiencias para el trabajador (Moreno Jiménez, 2011).

Conclusión 4

Los factores de riesgo psicosocial serán una importante herramienta con un enfoque de prevención, que permita desarrollar mejores condiciones y experiencias que garanticen ambientes laborales de bienestar y salud, es importante recalcar que un trabajador satisfecho incrementa su productividad, esto directamente mejorando los réditos económicos empresariales. Por lo tanto, su evaluación y atención a los aspectos negativos debe convertirse en una práctica de responsabilidad empresarial. Las organizaciones no únicamente deben enfocarse al estudio de los Riesgos Psicosociales al considerarse como una de las bases que conllevan hasta fatalidades del personal, la atención exclusiva sobre estos riesgos sirve como indicativo de una disminución de la capacidad analítica en prevención de la salud laboral (Martínez, 2020).

Conclusión 5

La organización debe considerar que también existen factores de riesgo psicosocial positivos, sobre los cuales deben establecer estrategias para potenciarlos y transformarlos en fortalezas para una estructuración y desarrollo de una empresa saludable.

8 FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio sobre factores de riesgo psicosocial de la Empresa la ROCA CLR S.A., ha evaluado aspectos y condiciones intralaborales, extralaborales y socio-demográficas, con datos importantes sobre las condiciones y características actuales de la organización.

Una vez evaluados los factores psicosociales de riesgo, se ha obtenido datos desde la óptica de la prevención, por lo que, se podría ampliar, profundizar y complementar información con estudios para niveles jerárquicos que permita contrastar e identificar si existe algún tipo de relación/afectación sobre los factores psicosociales de riesgo ya evaluados.

Un complemento ideal de investigación al de los factores de riesgo psicosocial es una evaluación de Riesgos Psicosociales, que permita determinar si existe o no, relaciones de las posibles causas identificadas y obtenidas, sobre los probables efectos en el bienestar y salud de los trabajadores, para lo cual se pueden aplicar metodologías para evaluación de estrés, burnout o demás.

9 BIBLIOGRAFÍA

- Bedoya , E., Severiche, C., Sierra, D., & Osorio, I. (2018). Accidentalidad Laboral en el Sector de la Construcción: el Caso del Distrito de Cartagena de Indias (Colombia). *Información tecnológica*, 193-200.
- Benavidez, F., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J., Jarque, S., Berra, A., & Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 222-229.
- Blázquez, J. (2015). Marco jurídico en la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción: subcontratación y coordinación de actividades en las obras.
- Cabalcanti Urbano, B. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan la salud de los trabajadores de una minera de extracción de minerales a tajo abierto en la ciudad de Cajamarca durante el año 2017.
- Charría, V., Sarsosa, K., & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Facultad Nacional de Salud Pública*, 380-391.
- Colmenares de la Torre, j., Guzmán, O., Cordero, I., & Lara, R. (2019). Diagnóstico de factores de riesgo psicosocial en empresa confitera de Jalisco. *Salud Jalisco*, 64-69.
- Corrales Granizo, J. (2015). FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU POSIBLE INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA MEDIANA EMPRESA.
- Gómez, P., Hernández, J., & Méndez, M. (2014). Factores de riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral de una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia y Trabajo*, 16 [48]: 9-16.
- Guardia, J., Perú, M., & Barrios, M. (2008). Propiedades psicométricas de la batería de evaluación de riesgos psicosociales en la mediana y pequeña empresa. *Psicothema*, 939-944.
- Hernández, J. (2020). Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas. *Medicentro Electrónica*, 578-594.
- Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación la salud*. Ginebra: OMS.

- Leka, S., & Jain, A. (2010). *Health Impact of Psychosocial hazards at work: An overview*. Brussels: WHO.
- Lozano, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro Psiquiatría*, 51-56.
- Martín, F., & Pérez, J. (1997). *Factores psicosociales: metodología de evaluación (NTP 443=*. Barcelona: INSHT. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Comunicación y Salud*, 301-321.
- Ministerio de la Protección Social . (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales*. Bogotá.
- Ministerio de Minas y Energía. (2015). *Plan nacional de desarrollo minero con horizonte a 2025. Unidad de Planeación Minero Energética*. Bogotá D.C.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 1-19. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002&lng=es
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: INSHT. UAM.
- Organización Internacional del Trabajo / Organización Mundial de la Salud. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra.
- Orozco, M., Zuluaga, Y., & Pulido, G. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*, 1-16.
- Peiró, J. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales. *Universitas psychologica*, 179-186.
- Rick, J., Briner, R., & Daniels, K. (2001). A critical review of psychosocial hazards measures. *Brighton: Health and Safety Executive*.

Souvik, D., Payel, B., Ritwik, G., Subhankar, C., Mahua, J., Subham, C., . . . Carl, L. (2020). Psychosocial impact of COVID-19, Diabetes & Metabolic Syndrome: Clinical Research & Reviews. 779-788.

Souza, R., Cortez, E., Gomes, T., & Ferreira, R. (2016). Occupational diseases of workers cleaning service in hospital. *Enfermería global*, 552-564.

Verano, R., & Garavito, C. (2015). Los factores psicosociales y su relación con las enfermedades mentales. *Gestión de las Personas y Tecnologías*, 30-37.

Wilderom M.F, & Peterson . (2010). The Handbook of Organizational Culture and Climate New York. 79-84.

10 ANEXOS

ANEXO 1. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

- **Investigación:**

EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA LA ROCA CLR S.A

- **Investigador:**

Dennis Paúl Enríquez Estacio

- **Información General:**

Estimado (a) colaborador (a), soy estudiante de la Especialización de Seguridad Minera, de la Universidad Internacional SEK. Estoy llevando un estudio sobre la “Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial en el Personal de la Empresa La Roca CLR S.A.”, con los objetivos de identificar la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial y determinar la distribución según las áreas de trabajo. La evaluación de los factores de riesgo psicosocial permitirá a la empresa definir las medidas para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

El estudio consiste en llenar “Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma b)”, el cual contiene 97 preguntas, extralaboral 31 preguntas y la ficha de datos generales conformada por 18 ítems, le tomará aproximadamente 33 minutos el completar toda la información. Se deberá llenar la información de manera individual. La participación no contempla ningún tipo de remuneración económica o gasto, la participación será libre y voluntaria sin afectar las relaciones empleado – empleador. La información proporcionada será confidencial y utilizada únicamente para los fines de la presente investigación.

Preguntas o dudas sobre la investigación, pueden dirigirse al Ing. Dennis Paúl Enríquez Estacio, calle Ritter y Bolivia Nro. 068, celular 0984843085.

Consentimiento - Autorización

He leído el procedimiento anteriormente descrito para que participe en el estudio de investigación titulado “Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial en el Personal de la Empresa La Roca CLR S.A.”. El estudio de investigación incluirá: recolección de información a través del “Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma b), extralaborales y ficha de datos generales”.

El investigador me ha explicado el estudio y he tenido la oportunidad de hacer preguntas sobre la información y cada pregunta que yo he hecho ha sido respondida para mi satisfacción. He tenido el tiempo suficiente para leer y comprender los riesgos y beneficios de mi participación.

Yo consiento libre y voluntariamente participar en esta investigación

Firma del participante

C.I:

Fecha

Nombre del investigador que obtiene el consentimiento: “Ing. Dennis Paúl Enríquez Estacio”

Firma del investigador

Fecha

ANEXO 2. CUESTIONARIO SOCIO-DEMOGRÁFICO

Fecha de aplicación:

Número de identificación del respondiente (ID):

FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márkela o escríbala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre Completo:

2. Sexo:

Masculino	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input type="checkbox"/>

3. Año de nacimiento:

4. Estado civil:

Soltero (a)	<input type="checkbox"/>
Casado (a)	<input type="checkbox"/>
Unión libre	<input type="checkbox"/>
Separado (a)	<input type="checkbox"/>
Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>
Viudo (a)	<input type="checkbox"/>
Sacerdote / Monja	<input type="checkbox"/>

5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	<input type="checkbox"/>
Primaria incompleta	<input type="checkbox"/>
Primaria completa	<input type="checkbox"/>
Bachillerato incompleto	<input type="checkbox"/>
Bachillerato completo	<input type="checkbox"/>
Técnico / tecnológico incompleto	<input type="checkbox"/>
Técnico / tecnológico completo	<input type="checkbox"/>

Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad:
Provincia:

8. Tipo de vivienda:

Propia	
En arriendo	
Familiar	

9.

Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)	
--	--

10. Lugar donde trabaja actualmente

Ciudad:
Provincia:

11. ¿Hace cuántos años que trabaja en la empresa?

Si lleva menos de un año	
Si lleva más de un año	

12. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

13. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señálelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario:

Jefatura - tiene personal a cargo Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico Operario, operador, ayudante, servicios generales	

14. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en la empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

15. Seleccione el departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja

Área de Producción	
Área Administrativa	

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

Temporal de menos de 1 año	
Temporal de 1 año o más	
Término indefinido	
Cooperado (cooperativa)	
Prestación de servicios	
No sé	

17. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo.

_____ horas de trabajo al día

18. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	
Una parte fija y otra variable	
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 3. CUESTIONARIO DE FACTORES INTRALABORALES

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo:

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X				

↑
 Respuesta definitiva

↑
 Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 33 minutos para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

Para responder a las siguientes preguntas plense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos					
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
21	Trabajo en horario de noche					
22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
26	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
28	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					

33	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

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

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
45	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
48	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					
59	Siento que puedo confiar en mi jefe					
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					

65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

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

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

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	
No	

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

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

ANEXO 4. CUESTIONARIO FACTORES EXTRALABORALES

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES						
Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su vida familiar y personal.						
Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:						
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me trasporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					
Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:						
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					