

**IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA  
EMPRESA MDF MADEFLEX LA CIUDAD DE MEDELLÍN, AÑO 2012**

**YARLEY VANESSA LOZANO VALENCIA  
MAYURI MENA HURTADO**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA  
MEDELLÍN  
2012**

**IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA  
EMPRESA MDF MADEFLEX LA CIUDAD DE MEDELLÍN, AÑO 2012**

**YARLEY VANESSA LOZANO VALENCIA  
MAYURI MENA HURTADO**

**Trabajo de aplicación presentado como requisito parcial para optar el título  
de Psicólogas.**

**Asesora Temática**

**CRUZ YANETH MIRA ZAPATA**

**Ingeniera Sanitaria, Especialista en Gerencia de la Salud Ocupacional**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA  
MEDELLÍN  
2012**

Medellín, Octubre 12 de 2012

Doctora

**SANDRA MÓNICA RAMOS OSPINA**

Directora Centro de Formación Avanzada

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARIA CANO**

La Ciudad

Asunto: Aprobación Temática

Cordial Saludo.

Como asesora temática de los trabajos de aplicación del diplomado en Salud Ocupacional. Cohorte XIX, me permito aprobar temáticamente el trabajo titulado: **IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA MADEFLEX MDF LA CIUDAD DE MEDELLÍN, AÑO 2012**, realizado por:

**YARLEY VANESSA LOZANO VALENCIA**

**MAYURI MENA HURTADO**

Atentamente,

**CRUZ YANETH MIRA ZAPATA**

Asesora Temática

Nota de aceptación

---

---

---

---

---

---

Firma del presidente del jurado

---

Firma del jurado

---

Firma del jurado

Medellín, Octubre de 2012.

## DEDICATORIA

*Le dedico este triunfo a mi madre, ya que fue mi inspiración la cual me dio valor y fortaleza para seguir mi lucha, también agradezco a esas personas que con su buena voluntad me apoyaron para que este logro se diera.*

**Yarley Vanesa Lozano Valencia**

*Le dedico este trabajo en primer lugar a DIOS, a mis padres, ya que sin su apoyo esto no se hubiera llevado a feliz término y a todas las personas que contribuyeron en este proceso.*

**Mayury Mena Hurtado**

## **RESUMEN ANALÍTICO EJECUTIVO R. A. E.**

**TÍTULO:** IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA MDF MADEFLEX DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN, AÑO 2012.

**AUTORES:** Yarley Vanessa Lozano Valencia, Mayuri Mena Hurtado.

**FECHA:** Segundo periodo del 2012.

**TIPO DE IMPRENTA:** Procesador de palabras Microsoft Office Word 2007, imprenta Arial 12.

**NIVEL DE CIRCULACIÓN:** Restringida.

**ACCESO AL DOCUMENTO:** Fundación Universitaria María Cano, ebanistería MDF, estudiantes, Yarley Vanessa Lozano Valencia y Mayury Mena Hurtado.

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:** Programas de Salud Ocupacional.

**SUBLÍNEA:** Higiene y seguridad industrial.

**MODALIDAD DEL TRABAJO DE GRADO:** Trabajo de aplicación.

**PALABRAS CLAVES:** Prevención, factores de riesgos psicosociales, vigilancia, epidemiológicas, población en riesgos, factores de protección.

**DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO:** Cualitativa de carácter fenomenológico.

**CONTENIDO DEL DOCUMENTO:** El presente trabajo hace referencia a la presencia de los factores de riesgo psicosociales que se presentan en los empleados de la empresa MDF(Madeflex) de la comuna 4 del barrio Aranjuez, y la necesidad de identificar la presencia de dichos factores , así mismo, se hace un planteamiento de las condiciones de la empresa, los aspectos que la caracterizan el tipo de elementos con los cuales laboran, la reseña histórica, abordaje de la misión y visión empresarial y el cumplimiento de los diferentes objetivos empresariales acorde al quehacer laboral que realizan.

En esta investigación se tienen en cuenta, la descripción general de la situación problemática, las condiciones actuales, y el respectivo Dx encontrado al interior de la empresa, que fue lo que ha permitido la elaboración y el desarrollo del presente trabajo, el cual se enfoca en la línea de los programas de salud ocupacional y la sublínea de higiene y seguridad industrial, la descripción del presente estudio fue de carácter cualitativo con enfoque fenomenológico, logrando por medio de una observación directa conocer el impacto que producen los factores de riesgo psicosociales al interior de la empresa, ameritando la aplicación de un instrumento como la encuesta para poder determinar el impacto de este fenómeno y a partir de allí, orientar a los empleados en estrategias de manejo que les permita mejorar en todos los aspectos en relación con las condiciones de trabajo en las cuales realizan su labor. Como es el caso de la propuesta de prevención que se deja al grupo de empleados, producto de las conclusiones y las recomendaciones que se realizan en la ejecución del mismo.

**METODOLOGÍA:** El tipo de investigación es de carácter descriptivo porque se asiste al sitio de trabajo y por medio de una observación directa se recoge toda la información de las situaciones que se presentan en la empresa y así se pueden identificar qué factores de riesgo psicosocial se evidencian y el impacto al interior de la empresa, y es de carácter fenomenológico porque la investigación se realiza dentro del contexto laboral del cual se obtiene la información.

**CONCLUSIONES:** En el proceso de trabajo realizado con los integrantes de la empresa de maderas **MDF MADEFLEX**, se pudo evidenciar que es un grupo que a pesar de tener cierta estabilidad laboral requiere de constante motivación, confianza y debe tener mayor compromiso por las condiciones laborales en las cuales realizan su trabajo, según lo encontrado los empleados están siendo expuestos a diferentes factores de riesgo psicosociales tanto intralaborales como extralaborales, según lo encontrado las causas que originan los riesgos psicosociales al interior de dicha empresa y por los resultados arrojados por encuesta aplicada a la población, los factores que priman son. Las condiciones de monotonía, repetitividad en la realización de las tareas, además el espacio es reducido y estrecho para dichos trabajos, exigencia en los ritmos laborales, sobrecarga tanto física como mental y cognitiva, lo cual influye según lo planteado en modelos teóricos tanto en las percepciones como la personalidad de los empleados.

Un aspecto a tener en cuenta es que en el puesto de trabajo, las condiciones de los enseres les genera posiciones ergonómicas de alto riesgo para su salud física y/o mental, la presencia de alto ruido y polvo ha estado asociada con la presencia de enfermedades que han requerido de incapacidades o el retiro de algunos de los trabajadores por las inadecuadas condiciones ambientales y de espacio físico, se debe de trabajar la parte de higiene y seguridad industrial con más persistencia para favorecer la salud de los empleados, por ende algunos de ellos manifiestan haber perdido calidad de vida en lo personal, familiar y social.

Acorde a lo anterior, al hacer una revisión del panorama de factores de riesgos se pudo evidenciar desde las diferentes funciones que realizan los empleados de la empresa, que dichos factores están directamente relacionados con el estrés laboral, funciones y tareas inmediatas que deben cumplir desde cada uno de sus cargos; Como aspecto importante, agradecen que se les hubiese tenido en cuenta, dado que es para mejorar su condición de vida. Además no tenían claridad

de la problemática, la cual es el motivo de este trabajo de aplicación y consideran que fue un proceso de enseñanza-aprendizaje para ellos y así poder llegar a manejar mejor el entorno laboral en que se desempeñan y la manera de cómo evitar factores de riesgo en su integridad física, mental y emocional.

## TABLA DE CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
INTRODUCCIÓN	15
1. TITULO: IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA MDF MADEFLEX LA CIUDAD DE MEDELLÍN, AÑO 2012.	16
2. CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN	17
2.1 RESEÑA HISTÓRICA	17
2.2 FILOSOFIA EMPRESARIAL	18
2.2.1 Misión	18
2.2.2 Visión	19
2.2.3 Objetivos de la empresa	19
2.3 ORGANIGRAMA EMPRESARIAL	20
3. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	21
3.1 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	21
4. DIAGNÓSTICO CONTEXTUAL – SITUACIÓN ACTUAL	23
5. OBJETIVOS	24
5.1 OBJETIVO GENERAL	24
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	24
6. JUSTIFICACIÓN	25
7. POBLACIÓN BENEFICIADA	27
8. ASPECTOS METODOLÓGICOS Y PROCEDIMENTALES	28
9. ASPECTOS LEGALES	29
10. ASPECTOS TEÓRICOS GENERALES	33
10.1 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	33

10.1.1 Actividades de prevención frente a los factores de riesgos psicosociales en la parte laboral	36
10.2 ESTRÉS LABORAL Y LA SALUD	37
10.2.1 Diferentes tipos de Factores de riesgos psicosociales	37
10.2.2 Los estresores: los factores psicosociales	38
10.2.3 Características de los factores psicosociales de riesgo	42
10.2.3.1 Se extienden en el espacio y el tiempo	42
10.2.3.2 Dificultad de objetivación	42
10.2.3.3 Afectan a los otros riesgos	43
10.2.3.4 Escasa cobertura legal	43
10.2.3.5 Están moderados por otros factores	43
10.2.3.6 Dificultad de intervención	43
10.2.4 Los riesgos laborales	43
10.2.5 Los riesgos psicosociales	44
10.2.5.1 Características de los riesgos psicosociales	45
10.2.5.2 Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador	46
10.2.5.3 Afectan a la salud mental de los trabajadores	47
10.2.6 Principales riesgos psicosociales	48
10.2.6.1 El estrés	48
10.2.6.2 Violencia	48
10.2.6.3 Acoso laboral	49
10.2.6.4 Acoso sexual	49
10.2.6.5 Inseguridad contractual	50
10.2.6.6 El burnout o Desgaste profesional	50
10.2.7 Otros riesgos psicosociales	51
10.2.7.1 Características que los menciona directamente	51
10.2.8 Propuesta de prevención en factores de riesgo psicosocial	52
11. RESULTADOS	54

11.1 HALLAZGOS DE FACTORES ASOCIADOS CON EL RIESGO PSICOSOCIAL DE LA EMPRESA	54
12. CONCLUSIONES	67
13. RECOMENDACIONES	68
BIBLIOGRAFÍA	70
ANEXOS	72

## LISTA DE GRÁFICAS

	<b>Pág.</b>
Gráfica 1. ¿Cómo te sientes en la actualidad?	58
Gráfica 2. Conocimiento de las funciones que desempeñan.	59
Gráfica 3. Factores de riesgos desde su quehacer.	60
Gráfica 4. Las ventajas en el Trabajo	61
Gráfica 5. ¿Actualmente presenta dificultades a nivel de salud?	62
Gráfica 6. ¿Recibe apoyo adecuado por parte de la empresa?	63
Gráfica 7. ¿Se encuentra satisfecho en la empresa tomando como referente su quehacer?	64
Gráfica 8. ¿Qué aspecto tiene por mejorar la empresa?	65
Gráfica 9. Medidas de prevención que se deben tomar en la empresa?	66

## LISTA DE FOTOS

	<b>Pág.</b>
Foto 1. Proceso de pintado.	73
Foto 2. Terminado de piezas.	73
Foto 3. Exhibición del producto.	74
Foto 4. Producto terminado.	74
Foto 5. Exhibición del producto.	75
Foto 6. Manipulación de muebles.	75

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo pretende hacer un abordaje sobre la manera como la empresa **MDF MADEFLEX**, que forma parte del programa de presupuesto participativo de la alcaldía de Medellín y que se encuentra ubicada en la comuna 4 de la ciudad, desde su labor empresarial, laboral y social, está en situación de amenaza por la presencia de diferentes factores de riesgo psicosocial presentes en su entorno laboral, dadas las condiciones de trabajo en las cuales los empleados realizan sus respectivas labores.

Es importante retomar el proceso de emprendimiento de dicha empresa y cómo surgió entre sus integrantes la idea de negocio, el cual ha venido prosperando de manera significativa en los últimos 2 años, sin embargo es evidente que por las condiciones locativas, ubicación de la sede y situaciones relacionadas de manera directa con el quehacer laboral, es una empresa en la que aparecen de manera evidente factores de riesgo psicosociales que afectan la parte física, psicológica, emocional y comportamental de estas personas.

Así mismo, en el presente trabajo se dará cuenta de la manera como se originan los diferentes factores de riesgo y como se mantienen acorde a las condiciones del sitio de trabajo, equipos y herramientas de manipulación, el contexto en el que se desarrolla la actividad y la manera como se relaciona con factores físicos, ergonómicos, químicos y del entorno en general, que afectan al trabajador en general tanto en aspectos que van relacionados con lo intralaboral como lo extralaboral y apareciendo muchos de los casos encontrados en la observación realizada y la aplicación de la encuesta, que el estrés es un factor fundamental en las enfermedades físicas y psíquicas, presentes en los factores de riesgo psicosociales, evidenciados en dicha empresa.

**1. TITULO: IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS  
PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA MDF MADEFLEX LA CIUDAD DE  
MEDELLÍN, AÑO 2012.**

## 2. CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN (MARCO CONTEXTUAL)

### 2.1 RESEÑA HISTÓRICA

En el año 2004 el alcalde de la ciudad de Medellín, Luis Pérez Gutiérrez y su gabinete socializan a la comunidad antioqueña, la necesidad de establecer en la ciudad el programa de Presupuesto Participativo y Planeación Local, dicha propuesta es un modelo de iniciativa empresarial que es tomado de Brasil y Argentina y es una propuesta económica dirigida a líderes comunitarios para que aprendan a crear y desarrollar su propia empresa, partiendo de tener claridad sobre una iniciativa empresarial concreta y vincular a personas del mismo sector, para promover la economía social y solidaria y obtener auto sostenibilidad económica y proyectarse en el medio como una empresa consolidada.

Luego de varios debates en el concejo de Medellín y apoyados en el plan de desarrollo de la ciudad seda fortalecimiento a dicha idea a partir del año 2007, cuando se empiezan analizar las primeras iniciativas empresariales y se empieza con proceso de licitación con convenios con cooperante de la ciudad a partir del año 2009, en este año cuando los líderes de la comuna 4 encabeza del Señor FABIO NARANJO, se reúne con un grupo de personas del sector y se propone la idea de crear una empresa para diseñar, producir y comercializar, todo tipo de Mmuebles en serie ya que consideraba que la madera es uno de los insumos básicos para el crecimiento económico e industrial del país, dicho líder tiene una experiencia de 25 años en el sector maderero y la idea es vincular a la comunidad que reside en dicho sector y capacitarlos en el tema, el objetivo de esta empresa es la venta de productos de excelente calidad, buen precios, muebles de moda y la implementación de un material como lo es **MDF MADEFLEX** que contribuye

para el ambiente obtenido productos de excelente calidad y gran reconocimiento en el medio.

**MDF MADEFLEX** nace en el año 2009. **MDF MADEFLEX**, es una unidad productiva que se caracteriza por diseñar, producir y comercializar todo tipo de muebles en serie, se considera que la madera es uno de los insumos básicos para el crecimiento económico industrial en un país.

Esta empresa nace de la iniciativa de un grupo de personas lideradas especialmente por el Señor Fabio Naranjo Ospina quien ve en este negocio una gran oportunidad de empleo, este emprendedor es un tecnólogo industrial con una experiencia aproximada de 25 años en el sector maderero, lo que le permite conocer ciertas fortalezas y debilidades de este sector, especialmente en los muebles en serie, identificando las necesidades en cuanto a materia prima e insumos.

Esta unidad productiva adicionalmente resalta en ciertas características tales como: productos de excelente calidad, buen precio, muebles de moda, trata que sus materiales contribuyan con el medio ambiente ya que la materia principal es el madeflex, logrando así tener productos de excelente calidad.

## **2.2 FILOSOFIA EMPRESARIAL**

**2.2.1 Misión.** Tiene por misión la producción y comercialización de muebles de madera, siendo la madera la materia prima que es transformada técnica y manualmente brindando productos de gran calidad y abarcando las necesidades de las personas, además se tiene en cuenta que el uso sostenible de la madera es un factor clave en la protección y conservación del medio ambiente.

**2.2.2 Visión.** Para el año 2015, la Unidad Productiva **MDF MADEFLEX** de la Comuna 4 será reconocida como una unidad productiva innovadora en la producción y comercialización de muebles de maderas, además será un ejemplo de viabilidad social y económica, con procesos tecnificados y comercialmente rentables, pero sobre todo se contempla una unidad productiva en armonía con la naturaleza.

### **2.2.3 Objetivos de la empresa.**

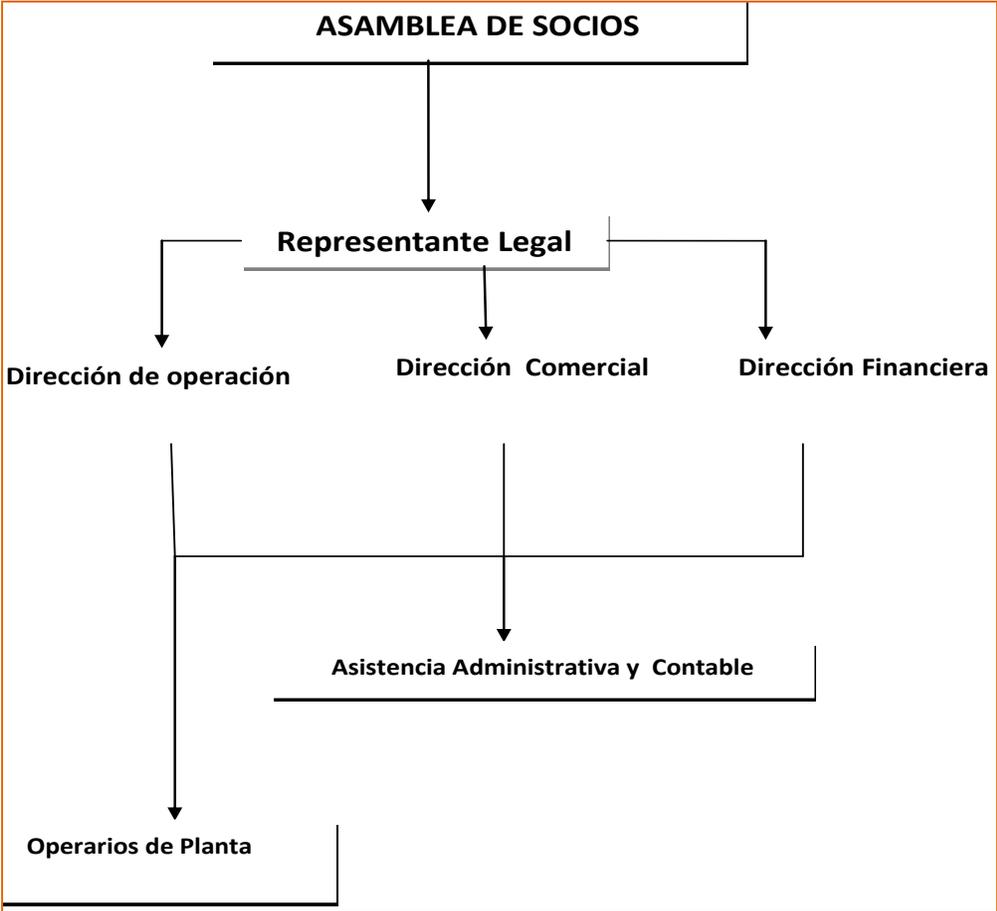
**Objetivo General.** Crear una alternativa económica que sea sostenible en el tiempo desde la creación y posterior fortalecimiento de la Unidad Productiva **MDF MADEFLEX** de la Comuna Cuatro.

#### **Objetivos Específicos:**

- Crear las condiciones adecuadas para el buen funcionamiento y reconocimiento de la Unidad Productiva **MDF MADEFLEX** de la Comuna Cuatro.
- Contar con la logística necesaria para la producción y comercialización de los muebles de madera ofrecidos por los asociados que conforman **MDF MADEFLEX**.
- Capacitación constante del grupo de asociados en temas de emprendimiento, mercadeo, servicio al cliente, costo, entre otros elementos, que lleven al fortalecimiento de la Unidad Productiva **MDF MADEFLEX**.
- Aportar a la construcción de una sociedad, solidaria y equitativa que potencie el desarrollo integral de los socios de **MDF MADEFLEX** de la comuna cuatro de la ciudad de Medellín.

### 2.3 ORGANIGRAMA EMPRESARIAL

Figura 1. Organigrama empresa MDF MADEFLEX.



Fuente: Elaboración propia.

### 3. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

#### 3.1 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En el año 2009 cuando se toma la decisión por parte del grupo asociados de **MDF MADEFLEX** deciden que dicha empresa, se especialice en la construcción del tipo de muebles, del tipo de madera Madeflex, sin embargo son conscientes de los diferentes tipos de riesgos que se presentan dada la manipulación de diferentes instrumentos como el palo de cállenla, guayaco, palo de rosa, cierras, cepillos y diferentes tipos de hierros.

Dichos tipos de instrumentos deben ser implementados para darles arte y técnica a la madera fina y fortalecer el nivel de su calidad, en estos 3 años la empresa se ha caracterizado por ser pionera en este tipo de trabajo dentro de la comuna 4, pero así mismo se ha detectado que la profesión implica factores de riesgos significativos como la manipulación de las maquinas, el proceso de ensamble, cortar, pulir, el polvo, el manejo de la circular, la rutiadora, el manejo de sustancias químicas, bisturí, el taladro que han producido entre los empleados accidentes como cortadas, golpes y enfermedades como gripa, neumonía, bronquitis, dermatitis alérgicas y asma, así mismo todo el grupo de empleados reconoce que estos les ha llevado a tener enfermedades médicas, retiros esporádicos del trabajo, incapacidades acorto y largo plazo y tratamiento psicológico como ansiedad, miedo, estrés laboral por las funciones que debe desempeñar en su empresa, los cuales son tornero, ayudante de pintura, bateadora, pulidores, pintor, maquinista y oficios varios, siendo evidente la presencia de factores de riesgos psicosociales en el trabajo.

En esto inciden las condiciones laborales en las cuales cumple su labor, el cargo que ha sido asignado la manera cómo influye su trabajo a nivel de seguridad física, autonomía y capacidad de cumplimiento.

En este aspecto se puede encontrar en **MDF MADEFLEX**, que dichos factores y los componentes organizacionales afectan de manera significativa su desempeño laboral, lo cual se puede evidenciar en la encuesta aplicada de evaluación de riesgos psicosociales.

#### 4. DIAGNÓSTICO CONTEXTUAL – SITUACIÓN ACTUAL

Teniendo en cuenta los estudios realizados sobre los factores de riesgo, se puede evidenciar que la empresa **MDF MADEFLEX** del Barrio Aranjuez cumple con estas características dado que según lo manifestado por los empleados el espacio en el cual cumple con su labor es demasiado reducido y dificulta la realización de su trabajo, así mismo sedan periodos extensos de trabajo, equipos de trabajos de alto riesgos, se debe hacer mantenimiento mas permanente a los equipos, excesivo ruido y exceso de trabajo para poder dar cumplimiento a los contratos que tiene la empresa, debido a las condiciones laborales, por tener un espacio físico inadecuado es difícil mantener el orden y control en el espacio de trabajo, así mismo problemas como el polvo, máquinas para cortar y pulir son amenazas que generan estrés, siendo este el riesgo psicosocial entre los empleados, por las experiencias que tiene al interior de su medio ambiente de trabajo, por lo tanto el estrés laboral incide de manera negativa en su quehacer laboral y satisfacción empresarial.(Ver Anexo B)

## 5. OBJETIVOS

### 5.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar los factores de riesgos psicosociales que se presentan en los empleados de la empresa **MDF MADEFLEX**, acorde a las funciones que realizan.

### 5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer los factores de riesgo psicosociales con mayor prevalencia en la empresa de maderas **MDF MADEFLEX**.
- Aplicar un instrumento de evaluación (encuesta) que posibilite evidenciar la presencia de factores de riesgo psicosocial en los empleados de **MDF MADEFLEX**.
- Brindar a los empleados de **MDF MADEFLEX**, acorde a los resultados presentados en la encuesta, una propuesta de prevención en factores de riesgo psicosociales.

## 6. JUSTIFICACIÓN

Teniendo en cuenta los planteamientos desde el área de salud ocupacional se considera importante que este trabajo de aplicación se pueda realizar en la empresa **MDF MADEFLEX** debido a que las condiciones físicas, laborales y psicológicas en las cuales realiza su trabajo, generan riesgos significativos en la parte psicosocial, debido a que en su ambiente de trabajo se da la manipulación de instrumentos y elementos que producen lesiones y o enfermedades físicas que pueden afectar de manera significativa la integridad física del trabajador. El estudio de los factores psicosociales es fundamental en estos procesos que permiten promover la salud del trabajador en todos los ámbitos, planteado así: “es fundamental que el trabajador tenga garantías en su espacio laboral y que los procesos empresariales, deben ser pioneros en la promoción de programas en salud ocupacional, salud integral e higiene industrial para generar una verdadera calidad de vida laboral”.<sup>1</sup>

Por lo tanto al hacer medición del impacto social, individual y familiar (aspectos extralaborales) se debe de tener en cuenta como se afecta la población de empleados que desarrollan este trabajo, desde tiempo atrás y dado lo encontrado se requiere en este trabajo de aplicación, realizar una evaluación desde la observación y la recolección de información de datos que permitan la construcción de una propuesta preventiva en dichos factores.

Ante lo anterior, dado el perfil que se puede observar en los empleados de la empresa que es evidente la presencia de factores de riesgos psicosociales por la interacción de estos, en realización de su trabajo y por las condiciones en que

---

<sup>1</sup> VILLALOBOS, Gloria. Factores de riesgo psicosociales en el trabajo. Editorial Madrid, Bogotá, 2004, Pág. 3.

deben cumplir con las funciones asignadas afectando la salud y el rendimiento laboral.

Tomando como marco el campo laboral de esta empresa, cabe anotar que en esta área se hace la aplicación de técnicas como la marquetería, la talla, torneado y la taracea, por el tipo de material que se utiliza para el diseño de los muebles generando sustancias y tóxicos que son amenazantes y de alto riesgos, acorde a las funciones que son realizadas por los trabajadores desde sus cargos.

## 7. POBLACIÓN BENEFICIADA

Con este trabajo de aplicación se benefician directamente 13 trabajadores, 12 hombres, 1 mujer de la comuna 4 del Barrio Aranjuez de Medellín y que tienen vínculos laborales de tiempo completo en **MDF MADEFLEX**.

Indirectamente se benefician las personas del barrio Aranjuez (comuna 4), que practican este oficio, debido a que por la oferta del programa de presupuesto participativo y economía solidaria las personas que laboran en este sector tienen acceso directo a esta empresa y quienes están en esta comunidad en el proceso de emprender diferentes proyectos empresariales, familias de los empleados de **MDF MADEFLEX**, líderes de la comunidad, (juntas de acción comunal y juntas administradoras locales) y las psicólogas practicantes que llevaron a cabo la ejecución de esta propuesta investigativa.

## 8. ASPECTOS METODOLÓGICOS Y PROCEDIMENTALES

Por medio de la observación de información y de datos para tener claridad respecto a la presencia de factores de riesgos psicosociales al interior de la empresa, en este aspecto se tendrá en cuenta, entrevistas con la persona en cargada (representante legal) y con el grupo de empleados que participaran en dicho trabajo de investigación, posteriormente teniendo conocimiento de la información general de **MDF MADEFLEX**, como historia, misión, visión, objetivos, plan de negocio. Organigrama, manual de funciones, proyección social, aspecto administrativo, aspectos financiero y propuesta de trabajo.

Se hará la aplicación de una encuesta con preguntas abiertas para identificar los factores de riesgos psicosociales que se presentan en los cargos que son realizados por dichos empleados, se tomará la respuesta brindada por cada uno de ellos y se clasificarán acorde al tipo de pregunta que se plantea en dicho instrumento para hacer una recolección de datos precisa y que esté relacionada con los objetivos formulados en el desarrollo de dicho trabajo, posteriormente se hará una socialización a todo el grupo de trabajo de los resultados presentados en las encuestas aplicadas una vez hecho su respectivo análisis, previa socialización por parte de las investigadoras que son y cuáles son los factores de riesgos psicosociales.

## 9. ASPECTOS LEGALES

Tomando como referente lo encontrado en la observación y la aplicación de la encuesta a los empleados de este programa de emprendimiento y previa recolección de información en lo relacionado con la presencia de factores de riesgo psicosociales y las consecuencias en los empleados, se considera que aplican las siguientes leyes.

**Resolución 8321 de 1983.** Por la cual se dictan normas sobre Protección y conservación de la Audición de la Salud y el bienestar de las personas, por causa de la producción y emisión de ruidos. Debido a que en la empresa **MDF MADEFLEX**, se evidencia por su espacio físico y las herramientas que se implementan sonidos demasiado fuertes que generan altos niveles de contaminación auditiva, porque los empleados deben de cumplir con los pedidos y al mismo tiempo varios de ellos, utilizan elementos de corte, talla, blindaje y pintura de los productos y deben de cumplir con esta tarea en tiempos limitados, afectando a las personas del lugar y esto debido a las exigencias solicitadas por los proveedores de las empresas con las que tienen establecidos contratos.

**Resolución 2013 de 1986.** Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

En el espacio de trabajo se evidencian condiciones de higiene no adecuadas, ya que en los puestos de trabajo hay residuos de los implementos que son utilizados y no hay control de los mismos, afectando las condiciones del lugar, por lo tanto hay falta de orden en el lugar de trabajo y de manera permanente hay polvo y residuos de madera.

**Ley 100 de 1993.** Es la ley pionera en la regulación y aplicación del sistema general de riesgos profesionales, su objetivo es fortalecer y favorecer en los diferentes ámbitos la condición física, mental y emocional de los trabajadores en la realización de su trabajo.

Se requiere identificar las causas y consecuencias de los accidentes de trabajo y los procesos que rigen la misma, así mismo es importante que la empresa pueda tener claras y definidas las políticas de salud pública, higiene industrial, que cubren todo lo relacionado con el sistema general de riesgos laborales de los empleados de la empresa, en este aspecto es importante tener en cuenta principios básicos de la ley como: solidaridad, eficiencia, integralidad y participación, dado que se debe de reconocer la dignidad, integridad, respeto y reconocimiento por la calidad de vida de los trabajadores de dicha empresa.

También esta ley aplica en relación a la necesidad de **MDF MADEFLEX**, de trabajar capacitaciones y procesos de prevención en el lugar de trabajo de los empleados, ya que esto es promovido desde la salud ocupacional como una manera de crear estrategias de prevención de accidentes y enfermedades laborales en los puestos de trabajo, preservando, conservando y mejorando la salud integral de los trabajadores en la realización de su quehacer laboral.

**Decreto 1771 de 1994.** Establece un conjunto de normas que van direccionadas a la promoción de actividades que favorezcan un adecuado ambiente de trabajo, que se promuevan las condiciones de seguridad, la higiene mental y actividades que contribuyan a sentido de pertenencia, compromiso y motivación por las actividades laborales que se realizan.

**Resolución 2346 de 2007.** Regula la práctica de evaluaciones médicas y ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas y ocupacionales.

**Ley 1122 de 2007.** Por lo cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.

**Resolución 2646 de 2008.** Por 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.

**Decreto 2566 de 2009.** Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales. En especial hace alusión en el riesgo psicosocial en su artículo 42, el cual dice: “Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo o 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 acido péptica severa o Colon irritable.

Acorde a los factores de riesgos psicosociales encontrados en la empresa **MDF MADEFLEX**, se hace inclusión de hallazgos de enfermedad evidenciados, debido a que son características propias del quehacer de los carpinteros tomando como referente la tabla de enfermedades del decreto 2566 de 2009 y que están incluidas en el capítulo II de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Enfermedades por vibración: trabajos con herramientas portátiles y máquinas fijas para machacar, perforar, remachar, aplanar, martillar, apuntar, prensar, o por exposición a cuerpo entero.

Calambre ocupacional de mano o de antebrazo: trabajos con movimientos repetitivos de los dedos, las manos o los antebrazos.

Lesiones Osteomusculares y ligamentosas: trabajos que requieran sobre esfuerzo físico, movimientos repetitivos y/o posiciones viciosas.

Asma ocupacional y neumonitis inmunológica.

Patologías causadas por estrés en el trabajo: trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que producen estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad ácido péptica severa o Colon irritable.

## 10. ASPECTOS TEÓRICOS GENERALES (MARCO TEÓRICO Y MARCO CONCEPTUAL)

### 10.1 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

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

La relación entre la organización del trabajo y la salud no parece tan evidente como la que existe entre otros factores de riesgo (el ruido) y la salud. Los efectos de la organización del trabajo son más intangibles e inespecíficos, y se manifiestan a través de procesos psicológicos conocidos popularmente como «estrés» e incluyen diversos aspectos de la salud, tanto física como mental y social.

El *estrés en el trabajo* ha sido recientemente definido como «un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación».<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> VILLADA, Carlos, El estrés como factor de enfermedad, edit. Aguilar, Bogotá, 2003. Pág. 69

Desde que en los años 30 se publicaron los primeros trabajos de Canon (1931) y Seyle (1936), la investigación ha aportado fuertes evidencias de relación etiológica en muchos casos, y como factor pronóstico de la evolución de enfermedades entre el estrés y trastornos de salud diversos como son las enfermedades cardiovasculares, (Kristensen 1996, Kivimaki 2002) respiratorias (Smith JM 1999) trastornos gastrointestinales (dispepsia, úlcera péptica, síndrome del intestino irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa) (Raiha 1998, Drossman 1998, Levenstein 2000), dermatológicas (psoriasis, neurodermitis) (Park 1998, Martínez 2001) los trastornos músculo esqueléticos (Sauter 1998, Martínez 2001) y el ausentismo laboral por motivos de salud (Moncada 1998, Hunden 1996).<sup>3</sup>

Dentro de las nuevas investigaciones realizadas se ha encontrado una nueva clasificación creada por Martínez (2001), se estipula que los principales factores de riesgo psicosocial acorde a investigaciones realizadas de forma reciente con su equipo de trabajo son: disminución del desempeño, ausentismo laboral, Síndrome del Estrés (Burnout), Fatiga Industrial (Karoshi), trastornos digestivos, cardiovasculares y musculares.<sup>4</sup>

Es importante referenciar algunos modelos teóricos clásicos que hacen el abordaje del estrés, es importante iniciar con el de French y Kahn (1962) quienes referencian que los factores ambientales son determinantes en las respuestas de los individuos y se da una relación causal con el entorno en que se desempeña el individuo, el entorno psicológico, las respuestas individuales y sus efectos.

El modelo de Lazarus y Folkman (1984) hace énfasis en los procesos cognitivos como aspecto importante en la capacidad de afrontamiento y apreciación que tiene un sujeto para resolver una situación específica.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> KRISTENSEN, Conrad, KIVIMAKI, Joseph, Relación salud y enfermedad, Editorial Poketh, 2002, pág. 96

<sup>4</sup> MARTINEZ, Antonio. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Editorial, Quesada, 2001, Pág. 65.

<sup>5</sup> LAZARUS RAYMOND, Folkman, Métodos de adaptación laboral, Editorial Madrid, 1984, Pág. 128

Con respecto al enfoque Ingenieril de Cox (1978) se identifica el estrés como un conjunto de factores que causan tensión interna con sus respectivas secuelas positivas o negativas.

Modelo integral de Mateson e Ivancevich (1987), considera como elementos fundamentales del estrés tanto los intraorganizacionales como los extraorganizacionales y la apreciación de la situación en el individuo provoca efectos a corto plazo en la parte cognitiva, emocional y motivacional.

Cox y McKay (1994) citados por Peiro, definen el estrés como una respuesta que produce el organismo frente a situaciones que considera amenazantes y son generadoras de malestar, tanto fisiológico como psicológico en el proceso de interacción persona-ambiente.

Sin embargo en la medida en que avanzan los estudios se va encontrando desde mediados de los años 70, que los factores psicosociales, el estrés y las condiciones laborales empiezan a influir en la calidad de vida de los trabajadores y que existen condiciones laborales y extralaborales que influyen en la capacidad mental y física de quienes son empleados, dando origen a diferentes tipos de enfermedades, por lo tanto la psicología organizacional se preocupa en el sentido de que las condiciones laborales favorezcan el desempeño de las personas acorde a su perfil, partiendo de la importancia de los ambientes de trabajo, relaciones interpersonales, comunicación, motivación y canales de asertividad entre los empleadores y empleados. Es así como desde la perspectiva psicológica la salud del trabajador se relaciona con eventos estresantes y la salud integral del trabajador y la manera como se pueden prevenir las enfermedades desde estas situaciones que se generan en el medio laboral.

Para el comité mixto de la (OIT 1984) “los factores de riesgos psicosociales abarcan las interacciones entre el medio ambiente laboral, las características, el medio ambiente laboral organización y trabajadores”.

Es por ello que en el presente trabajo, se considera importante tener en cuenta que los factores de riesgos psicosociales hacen referencia de manera específica a las condiciones del trabajo y la organización que se debe tener en cuenta para la realización de los mismos, y como esto pueden afectar la salud del trabajador en el desarrollo de su trabajo.

Es importante en el proceso de los factores de riesgos psicosociales tener en cuenta que el desempeño d un trabajador en sus funciones laborales esta medido por el tiempo en que está desempeñando su labor, el espacio en que lo realiza y la complejidad de la actividad que le ha sido asignada al interior de la empresa, es fundamental en este proceso tener en cuenta las variables personales del trabajador como la motivación, actitudes, aptitudes, sentido de pertenencia, experiencia de trabajo, la percepción que tiene de su trabajo, su proceso de formación, capacitación y los recursos personales para realizar de manera adecuada las labores exigidas en el entorno laborales.

**10.1.1 Actividades de prevención frente a los factores de riesgos psicosociales en la parte laboral.** Para realizar la evaluación del impacto que puede llegar a tener los factores de riesgos psicosociales en el desempeño de los empleados, es importante tener en cuenta la ley de prevención de riesgos labores como parte de la evaluación de los riesgos y la identificación de los mismos por la valoración, cualitativa y cuantitativa a la que se encuentra expuesta un trabajador en las diferentes actividades que son asignadas, plantea que la evaluación de los riesgos psicosociales son identificados a partir de un proceso de consolidación de la información que es retomada por parte de quienes están haciendo la evaluación de los factores de riesgos tales como, ausentismo, accidentes, enfermedades

cardiovasculares y respiratoria y otros eventos, asociados a las actividades en dicho medio.

Es fundamental en el proceso de evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en cada puesto de trabajo definir las cargas asignadas en el trabajo, ver las fortalezas y debilidades de cada cargos, identificar factores protectores que brinden seguridad y garantía al trabajador en sus funciones acorto, medio y largo plazo y poder precisar los factores de riesgos más relevantes que presentan en el medio.

Es importante partir de dos abordajes específicos, que son uno global donde se retoman todos los factores conocidos y las medidas de control que pueden determinarse para manejar la problemática de una manera adecuada y otra de manera específica que hace referencia aquellos factores de riesgos psicosociales que deben intervenir de manera detallada.

## **10.2 ESTRÉS LABORAL Y LA SALUD**

El estrés en el trabajo ha sido recientemente definido como «un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.

### **10.2.1 Diferentes tipos de Factores de riesgos psicosociales.<sup>6</sup>**

- Disminución del desempeño
- Ausentismo

---

<sup>6</sup> CABELLO, R., FERNÁNDEZ-BERROCAL, P., RUIZ, D., & EXTREMERA, N., (2005). Influencia de la inteligencia emocional y estilos de respuesta en factores de riesgo psicosocial en profesores de educación especial. 6º Congreso Virtual de Psiquiatría.

- Fatiga
- Estrés
- Trastornos digestivos
- Trastornos musculares
- Trastornos en embarazo.

**10.2.2 Los estresores: los factores psicosociales.** La investigación ha aportado hasta hoy una amplia evidencia del efecto sobre la salud y el bienestar de los factores laborales de naturaleza psicosocial. Estamos hablando básicamente del bajo control sobre el contenido de las tareas, las altas exigencias psicológicas o el bajo apoyo social de los compañeros y de los superiores<sup>37</sup>. Más recientemente, disponemos también de evidencias de que la escasez de recompensas o compensaciones también afecta la salud.

El control sobre el contenido del trabajo implica dos subdimensiones: oportunidad de desarrollar las habilidades propias (skill discretion) -en la doble vertiente de obtener y mejorar las capacidades suficientes para realizar las tareas y de hacer un trabajo en el que se tiene la posibilidad de dedicarse a aquello que mejor se sabe hacer (trabajos creativos y variados)- y autonomía (decisión authority), capacidad de decisión sobre las propias tareas y sobre las de la unidad o departamento. Es también importante el control sobre las pausas y sobre el ritmo de trabajo.

Las exigencias psicológicas tienen una doble vertiente: cuantitativa y cualitativa. Desde el punto de vista cuantitativo, las exigencias psicológicas se refieren al volumen de trabajo con relación al tiempo disponible para hacerlo (presión de tiempo) y las interrupciones que obligan a dejar momentáneamente las tareas y volver a ellas más tarde. Desde el punto de vista cualitativo, las exigencias psicológicas se refieren a algunos aspectos de la naturaleza de éstas: el trabajo emocional (trabajo que expone a las personas a procesos de transferencia de

emociones y sentimientos, como todos aquellos que requieren contacto con usuarios, público y clientes), trabajo cognitivo (que requiere gran esfuerzo intelectual) o el trabajo sensorial (esfuerzo de los sentidos).

El apoyo social tiene dos dimensiones: la cantidad y la calidad de la relación social que el trabajo implica, y el grado de apoyo instrumental que recibimos en el trabajo, o sea, hasta qué punto podemos contar con que compañeros y superiores nos ayuden para sacar el trabajo adelante.

Estas dimensiones (control, demandas y apoyo) constituyen el modelo «demanda – control», que define cuatro grandes grupos de ocupaciones en función de los niveles de demandas psicológicas y control: activas (alta demanda, alto control), pasivas (baja demanda, bajo control), de baja tensión (baja demanda, alto control) y de alta tensión (alta demanda, bajo control). La situación más negativa para la salud se caracteriza por unas altas exigencias psicológicas y un bajo control (alta tensión).

En los últimos años, diversos estudios muestran el efecto negativo sobre la salud de la falta de recompensas o compensaciones del trabajo. Por recompensas del trabajo consideramos el control de estatus, la estima y el salario. El control de estatus incluye la estabilidad laboral, los cambios no deseados, la falta de perspectivas de promoción y la inconsistencia de estatus (realización de una tarea que está por debajo de la propia cualificación). La estima incluye el respeto y el reconocimiento, el apoyo adecuado y el trato justo. Según el «modelo esfuerzo – recompensa», la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas a largo plazo representa la situación de mayor riesgo para la salud. Las exigencias psicológicas, el control sobre el contenido del trabajo, el apoyo social en el trabajo y las recompensas o compensaciones del trabajo son los cuatro ejes básicos que explican el efecto de los riesgos psicosociales sobre la salud. Los trastornos asociados incluyen un amplio abanico que va desde los

situados en la esfera psicológica a corto plazo (ansiedad, depresión, insatisfacción laboral, trastornos psicosomáticos) hasta los de la esfera biológica a más largo plazo (trastornos cardiovasculares y úlceras de estómago, por ejemplo), efectos en los que el estrés tendría el papel de precursor.

Los factores psicosociales: Historia del concepto uno de los primeros documentos oficiales e internacionales en abordar el tema de los factores psicosociales en el trabajo fue “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control”.<sup>7</sup>

Se constata en la publicación que la problemática es claramente anterior y que se remonta al menos a 1974, fecha en la que consta una clara llamada de la Asamblea Mundial de la Salud para documentar la importancia y los efectos de los factores psicosociales en el trabajo sobre la salud de los trabajadores.

En el documento, publicado originalmente en 1984, se comienza por reconocer la complejidad del tema “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos”<sup>8</sup>. Por lo mismo, consideran que cualquier intento de definición tiene que ser amplio y complejo, al menos lo suficiente como para recoger su problemática global. Se propone como definición “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”.<sup>9</sup> La definición anterior expuesta muestra la importancia concedida por la OIT al trabajador real y concreto y a sus necesidades

---

<sup>7</sup> Documento: Factores psicosociales en el trabajo: Reconocimiento y Control, publicado por la OIT en 1984.

<sup>8</sup> *Ibíd.*, 1986, p. 3.

<sup>9</sup> *Ibíd.*

de hecho. Se insiste igualmente en que las consecuencias del descuido de tales factores recaen tanto sobre la salud de los trabajadores como sobre la empresa. Algo más adelante se incluye una de las primeras listas sobre cuáles pueden ser tales factores psicosociales: la mala utilización de las habilidades, la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico.<sup>10</sup> La práctica totalidad del listado sigue siendo actual.

Un segundo documento histórico relacionado con el tema es la obra “Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud, editado por la OMS y coordinado por Kalimo, El-Batawi y Cooper (1988). Se expone en el mismo que este tipo de factores provienen de la percepción y la experiencia de los trabajadores y que está influenciado por los innumerables factores que afectan al trabajador. La complejidad del tema y la importancia del trabajador real serían los datos iniciales con los que debe afrontarse su estudio e investigación.

Un elemento de gran importancia es la diferenciación que introduce El-Batawi (1988) al exponer el doble efecto que pueden tener los factores psicosociales: positivos o negativos. Si en la década de 1970 se alerta la sensibilidad acerca de la relevancia y los efectos que pueden tener los factores psicosociales, es en la de 1980 cuando se produce las primeras obras colectivas y oficiales, y comienzan a aparecer las primeras aproximaciones conceptuales al tema vinculándolos a los efectos de la organización sobre el trabajo y la salud (OIT, 1986; Kalimo et al. 1988). Tal como expone la tercera edición de la Enciclopedia de la Seguridad y Salud en el Trabajo (OIT, 1998), a partir de estos momentos la organización en el trabajo y los factores organizacionales se convierten en expresiones intercambiables para referirse a los factores psicosociales y sus efectos sobre la

---

<sup>10</sup> OIT, 1986, p. 5

salud. Unas y otras expresiones se utilizan para referirse a los factores sociales que influyen la conducta y la salud de los trabajadores.

Carayon, Haims y Yang (2001) definen los factores psicosociales como las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores. Cox y Griffiths (1996), los definen como los aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral, y sus contextos sociales y organizacionales. Martín Daza y Pérez Bilbao las definen como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (1997). Desde la perspectiva de un modelo de indicadores.

**10.2.3 Características de los factores psicosociales de riesgo.** Los factores de riesgo psicosocial tienen características propias:

**10.2.3.1 Se extienden en el espacio y el tiempo:** el resto de riesgos suelen estar de alguna manera delimitados espacial y temporalmente, se circunscriben a un espacio y habitualmente a un momento concreto.

Los riesgos de seguridad están vinculados a una actividad o espacio concreto, como un almacén o actividad de riesgo.

**10.2.3.2 Dificultad de objetivación:** el ruido, las vibraciones, la temperatura, la contaminación por gases y una posición o esfuerzo se pueden medir con unidades propias, pero el rol, la cohesión grupal, la supervisión, la comunicación no tienen unidades propias de medida.

**10.2.3.3 Afectan a los otros riesgos:** el organismo humano, el trabajador, es una unidad funcional en la que todos los factores externos acaban afectando a la totalidad de la persona. Es el principio básico del funcionamiento de la persona, el tratamiento de la persona como una totalidad o sistema bio-psico-social (Engel, 1977).

**10.2.3.4 Escasa cobertura legal:** el nivel de ruido tiene una legislación que determina los niveles admitidos y rechazados, lo que facilita la misma acción de los empresarios y directivos. Se sabe a qué atenerse. Lo mismo ocurre con la gran mayoría de riesgos de seguridad, de higiene y ergonómicos, pero no ocurre así con los factores psicosociales.

**10.2.3.5 Están moderados por otros factores:** los factores psicosociales de riesgo afectan al trabajador a través de sus propias características Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. contextuales y personales (Buunk, de Jonge, Ybema, de Wolf, 1998; Quick, Quick, Nelson, Hurrell, 1997). Tal como se definen por la OIT (1986), los factores psicosociales de riesgo están mediados por la percepción, la experiencia y la biografía personal.

**10.2.3.6 Dificultad de intervención:** los problemas de un almacenamiento que tiene riesgos laborales, de seguridad, pueden ser intervenidos, habitualmente sin muchas complicaciones, con una nueva disposición de las cargas que suprima, disminuya o controle el riesgo de derrumbe.

**10.2.4 Los riesgos laborales.**<sup>11</sup> Los elementos diferenciales de los factores psicosociales de riesgo no deben llevar al olvido que su interés básico en salud laboral proviene de su inclusión como formas de riesgos laborales. El

---

<sup>11</sup> GRACIA CAMÓN, D. A. (2003) Criterios objetivos para la evaluación de la carga de trabajo derivada de factores psicosociales y organizacionales. Mapfre seguridad, 2º TRIMESTRE; 23 (90): 29-37.

planteamiento básico y primero consiste en la evitación del riesgo y en la gestión del mismo (LPRL, art. 4. y art. 15). En este planteamiento están todos los tipos de riesgo y a todos afecta en la misma medida.

Históricamente, el predominio de sector productivo primario y secundario, y la alarma ante las consecuencias inmediatas de los riesgos físicos, enfermedades y accidentes, mortales y graves con frecuencia, ha llevado a insistir en los riesgos inmediatos de una parte importante de la población trabajadora.

El riesgo laboral se hace mayor cuando su objeto directo es la vida de los trabajadores. Sin embargo, en la actualidad se ha producido un desplazamiento importante hacia el sector terciario laboral que ha cambiado el perfil de riesgos aumentando los riesgos de origen organizacional y psicosocial.

Todos los datos indican que son riesgos reales, inmediatos, a medio y largo plazo para la salud y para la vida de los trabajadores. Como riesgos reales deben tener el mismo tratamiento que el resto de riesgos laborales. La importancia creciente de los factores psicosociales proviene de la importancia de su extensión, especialmente debido al aumento del sector servicios. Aunque los riesgos laborales de origen organizacional y psicosocial no son exclusivos del sector servicios, pues están presentes igualmente en el resto de sectores, su presencia en el sector servicios es claramente prevalente.

**10.2.5 Los riesgos psicosociales.**<sup>12</sup> Los planteamientos generales sobre los riesgos laborales pueden y deben aplicarse al ámbito de los riesgos psicosociales (Whospers, 2008; Griffiths, 1999). Un riesgo psicosocial laboral es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes. Los riesgos psicosociales, a diferencia de

---

<sup>12</sup> WHOSPERS, James, Riesgos laborales en las empresas, Editorial Mc Green, 2008, Pág. 254

los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante. Los riesgos psicosociales son contextos laborales que habitualmente dañan la salud en el trabajador de forma importante, aunque en cada trabajador los efectos puedan ser diferenciales. En este sentido los hechos, situaciones o Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.

Contextos que se propongan como riesgos psicosociales laborales tienen que tener una clara probabilidad de dañar a la salud física, social o mental del trabajador (WHO, 1990) y hacerlo de forma importante. Por ejemplo, la violencia en el trabajo o el acoso laboral, habitualmente propuestos como tales, parecen serlo. Característica de los riesgos psicosociales es que son riesgos con probabilidades altas de causar daños importantes. Las consecuencias de los riesgos psicosociales tienen mayor probabilidad de aparecer y mayor probabilidad de ser más graves. Este planteamiento no disminuye la importancia de los factores psicosociales, ni de los factores psicosociales de riesgo o estrés, sino que los enmarca en el concepto más global y básico de riesgos laborales y sus posibles efectos negativos para la salud.

Los efectos negativos de los factores psicosociales de estrés, por ejemplo el ritmo del trabajo, pueden en algún caso ser altos, mayores incluso que los resultantes de la violencia o el acoso, pues depende de la intensidad de la respuesta de estrés y su mantenimiento en el tiempo, pero la probabilidad de ello es baja, de la misma manera que un riesgo menor puede en ocasiones causar un daño mayor.

#### **10.2.5.1 Características de los riesgos psicosociales:**

- Afectan a los derechos fundamentales del trabajador.
- Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.
- Afectan a la salud mental de los trabajadores.

- Tienen formas de cobertura legal.

Los riesgos psicosociales no se refieren a aspectos marginales o secundarios de las condiciones organizacionales del trabajo, sino a elementos básicos de sus características de ciudadano que trabaja, de su dignidad como persona, de su derecho a la integridad física y personal, de su derecho a la libertad y de su derecho a la salud positiva y negativa.

Los riesgos psicosociales más citados, y generalmente más admitidos como tales, Como la violencia y el acoso laboral o sexual son atentados a la integridad física, personal, a la dignidad del trabajador o su intimidad, elementos propios de los derechos fundamentales de los trabajadores. Por ejemplo, relacionado con la violencia el artículo 15 de la Constitución Española reconoce el derecho a la integridad física y psicológica de toda persona, y referido al acoso laboral, la Constitución Española, art. 10 garantiza el derecho a la dignidad en cualquier situación y en el art. 14 garantiza el derecho a la igualdad. En relación con el acoso sexual, en el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores en el art. 4. par.2. se especifica el derecho a la intimidad y “a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”, reescribiendo el art. 18 de la Constitución Española que expresa el derecho básico a la intimidad personal.

**10.2.5.2 Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador:** los efectos de los factores psicosociales de riesgo actúan sobre la salud del trabajador a través de los mecanismos de la respuesta de estrés (Levy, 1981). Tal como lo recoge la OIT (1986) y la OMS (Kalimo, El-Batawi y Cooper, 1987), tales respuestas están fuertemente mediadas por los mecanismos de percepción y contextuales, es decir los efectos sobre la salud del trabajador de los factores psicosociales de estrés son principalmente moduladores. Mientras los factores psicosociales de riesgo o estrés tienen efectos mediados y parciales, los

efectos de los riesgos psicosociales tienen efectos principales y globales en razón de la naturaleza del propio riesgo, aunque sigan estando presentes los valores mediadores. Los riesgos psicosociales, principalmente en razón de su frecuente asociación al estrés agudo, hace que los efectos principales sean mayores. La violencia, el acoso laboral o el acoso sexual son riesgos que pueden tener efectos principales y que habitualmente afectan a la globalidad del funcionamiento de la persona que trabaja. Otras formas de riesgos psicosociales como el estrés, la inseguridad laboral o el burnout o desgaste profesional son formas de estrés crónico que por su globalidad afectan a la totalidad de la organización del propio estilo de vida personal o profesional.

**10.2.5.3 Afectan a la salud mental de los trabajadores:** los riesgos se definen por su capacidad para ocasionar daños a la salud, física y mental. Los riesgos psicosociales tienen repercusiones en la salud física de los trabajadores, pero tienen especialmente repercusiones notables en la salud mental de los trabajadores.

Aunque no pueda hacerse una diferenciación neta, los riesgos psicosociales, por su propia naturaleza, afectan de forma importante y global a los procesos de adaptación de la persona y su sistema de estabilidad y equilibrio mental. Los datos actuales indican que la ansiedad, la depresión además de otros indicadores de mala salud mental están asociados a la exposición a los riesgos psicosociales (Cox, Griffiths y Leka, 2005; Cox y Rial-González, 2000). Los riesgos psicosociales son de hecho violaciones importantes de las expectativas laborales básicas, por lo que pueden generar alteraciones del sistema de procesos, cognitivos, emocionales y conductuales llevando a trastornos mentales de importancia. La aparición de trastornos de depresión, suicidios o conductas parasuicidas suelen estar entre las más comunes. El trastorno de estrés postraumático, que se ha hecho cada vez más frecuente en contextos laborales, ha sido sugerido por la OIT (OIT, 2010, parag. 2.4) como una enfermedad profesional. Los datos acerca de la

presencia del trastorno de estrés postraumático en el ámbito laboral es cada vez mayor, asociado principalmente a riesgos psicosociales como la violencia, el acoso laboral y el acoso sexual (Tehrani, 2004, 2010).

**10.2.5.4 Tienen formas de cobertura legal:** la importancia real de los riesgos psicosociales, su alta incidencia y la relevancia de sus consecuencias en la salud de los trabajadores ha obligado al desarrollo de una cobertura legal inicial y al desarrollo de una jurisprudencia sobre el tema. Mientras que los problemas ocasionados por los problemas generados por los factores psicosociales de estrés han estado abordados.

**10.2.6 Principales riesgos psicosociales.** No es sencillo elaborar un listado de riesgo psicosociales. Aunque hay un relativo consenso sobre los más importantes como el estrés, la violencia y el acoso, no lo hay acerca de si lo son otros, a pesar de que se reconozca su relevancia tanto en su extensión como en sus consecuencias. A continuación se exponen los más reconocidos como tales y algunos otros que tienen un cierto consenso como riesgos importantes en el ámbito laboral y a los que se reconoce importantes consecuencias en la salud y calidad de vida de los trabajadores.

**10.2.6.1 El estrés:** es probablemente el riesgo psicosocial primero y más global de todos porque actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo. La Comisión Europea define el estrés laboral como “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo.

**10.2.6.2 Violencia:** la violencia en el trabajo, en sus diferentes formas, es probablemente el segundo riesgo psicosocial en orden de importancia. La violencia es probablemente un rasgo de las nuevas formas y estilos de vida,

predominantemente urbana, anónima, acelerada y competitiva. La violencia es un marcador de nuestra sociedad occidental que se ha trasladado al marco laboral en el que ha ido aumentando en los últimos años (Chapelle y Di Martino, 2006). Sus consecuencias sobre la calidad de vida laboral son amplias y sus repercusiones sobre la salud del trabajador se extienden tanto a los aspectos físicos como a los mentales. Es también un riesgo laboral que ha ido teniendo cada vez mayor atención legal y de la jurisprudencia.

**10.2.6.3 Acoso laboral:** es una de las formas de violencia en el trabajo, pero por sus características y por algunas de sus consecuencias propias, parece que debe ser tenido en cuenta como una forma específica de riesgo laboral y no sólo como forma de violencia laboral. Los efectos de los atentados a la propia dignidad e intimidad del trabajador no tienen ni la misma forma, ni la misma naturaleza ni Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Las mismas consecuencias que pueden tener un atraco o asalto o la violencia física o verbal de un cliente. Los efectos del acoso laboral en la salud de los trabajadores son de clara importancia y están teniendo una atención cada vez mayor por la jurisprudencia de los diferentes países europeos.

**10.2.6.4 Acoso sexual:** el acoso sexual es planteado también como una de las formas de la violencia laboral, y más frecuentemente como una modalidad del acoso laboral, sin embargo el acoso sexual tiene igualmente un contexto propio, unas formas específicas y unas consecuencias especiales que hace que no se identifique con la violencia en el trabajo o el acoso laboral. El acoso sexual ha generado trabajos, estudios empíricos sobre sus consecuencias y una jurisprudencia particular, por lo que puede ser considerado como un riesgo laboral específico. Como tal, es una fuente actual de preocupación e inquietud social, laboral y personal en no pocos casos.

**10.2.6.5 Inseguridad contractual:**<sup>13</sup> la inseguridad laboral ha existido de siempre, pero las nuevas condiciones emergentes de trabajo, la globalización y los procesos empresariales actuales de fusión, absorción, deslocalización, disminución de plantillas y cambio de línea productiva ha hecho que la inseguridad laboral sea actualmente un riesgo laboral con categoría propia, tanto por su extensión como por sus efectos. La inseguridad laboral podría definirse como una preocupación general acerca de la existencia del trabajo en el futuro, y también como una amenaza percibida de características de trabajo diferentes, tales como la posición dentro de una organización o las oportunidades de carrera. Rodgers y Rodgers, (1989) consideran que trabajo precario es aquel en el que hay un bajo nivel de certeza acerca de su continuidad, bajo control sobre el trabajo, escaso nivel de protección frente al desempleo o discriminación e insuficiente remuneración.

**10.2.6.6 El burnout o Desgaste profesional:** como en el caso del estrés, el burnout o desgaste profesional, no consiste en una situación o hecho que acontece en el seno de la empresa o el trabajo, como es el caso por ejemplo de la violencia o el acoso; el desgaste profesional consiste en el resultado de un proceso de estrés crónico laboral y organizacional que termina en un estado de agotamiento emocional y de fatiga desmotivante para las tareas laborales. Su carácter de riesgo laboral proviene de la extensión alcanzada, de las importantes consecuencias laborales y personales que puede tener y de la incipiente preocupación legal y jurisprudencial que ha tenido. Se diferencia del estrés como riesgo psicosocial en sus mayores efectos sobre el agotamiento emocional, más que en el físico, y su consiguiente pérdida de motivación laboral.

---

<sup>13</sup> J.L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J.M., Pou, R., Salanova, M., Gracia, D., de Bona, J.M., Bajo, J.C. y Martínez-Losa, F.: Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos. Barcelona: Fomento del Treball Nacional. Págs. 86-103.

**10.2.7 Otros riesgos psicosociales.** Los riesgos psicosociales son un tipo de riesgos que se originan en las condiciones organizacionales, que son dinámicas y cambiantes. Eso supone que los cambios que el mercado económico, financiero y laboral está generando en las empresas pueden dar lugar a nuevas formas de riesgos psicosociales. De la misma forma que las nuevas tecnologías, los nuevos productos, materias primas y sistemas de producción generan nuevos riesgos de seguridad, higiene y ergonomía, los cambios en las organizaciones pueden dar lugar a nuevos riesgos psicosociales. Función de la labor preventiva laboral es disponer de los sistemas de alerta adecuados para identificar tales riesgos y vigilar las nuevas posibles amenazas a la salud en el trabajo. A continuación se exponen dos de ellos que han recibido un constante aumento de la atención: el conflicto trabajo-familia y el trabajo emocional. Otros posibles podrían ser la intensidad laboral (Dollard, Skinner, Tuckey y Bailey, 2007), el envejecimiento de la población trabajadora y la irregularidad de los tiempos de trabajo (Brun y Milczarek, 2007). Aunque sean riesgos emergentes destacables, no es claro que tengan las mismas.

#### **10.2.7.1 Características que los menciona directamente:**

**Conflicto familia-trabajo:** hay una razón de suma importancia para considerar el conflicto trabajo-familia, como un riesgo psicosocial laboral relevante y con repercusiones.

**Acusadas:** ambos ocupan elementos centrales de la identidad de la persona actual Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Y ocupan mayoritariamente el uso del tiempo disponible. Ambos son los referentes más determinantes de la vida personal en todas sus manifestaciones, por lo que la interacción entre ambos tiene un valor crítico central.

**Trabajo emocional:** como se ha expuesto anteriormente, el sector de servicios es actualmente el sector con mayor número de trabajadores en activo, lo que ha supuesto una profunda reorganización del mercado de trabajo y la atención a aspectos del mismo anteriormente secundarios. El perfil de factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y de estrés y de riesgos psicosociales se ha modificado de forma notoria. Uno de los aspectos emergentes del mismo es el trabajo emocional, un tipo de trabajo en el que la regulación de las emociones forma parte importante del mismo.

**10.2.8 Propuesta de prevención de factores de riesgo psicosocial.** Es importante que se realice de manera inicial un Dx sobre las condiciones de trabajo de los empleados y saber la forma como vienen realizando su trabajo, es fundamental hacer revisión del lugar de trabajo y supervisar las condiciones en que se realizan su labor.

Nombrar un comité al interior de la empresa en el que trimestralmente se proponga la realización de campañas de prevención en relación con la salud ocupacional y desarrollar actividades relacionadas con la creación de un sistema de vigilancia epidemiológica, que posibilite medir la prevención de factores de riesgo que generan diferentes tipos de enfermedades relacionadas con elementos psicosociales.

Hacer revisión de la estructura de la organización, revisarse de manera minuciosa las responsabilidades de cada uno de los integrantes, las prácticas y procedimientos que se llevan a cabo en la empresa y revisiones periódicas de las herramientas y utensilios que se implementan en el trabajo.

Orientar a los empleados en un manual de funciones y procedimientos que les permita tener una mayor claridad de las diferentes actividades que se hacen en la empresa desde su quehacer.

Trabajar en normas de prevención que faciliten el desarrollo de su trabajo de una manera más cómoda y segura.

Dotar a la población de implementos de protección para la realización de manera segura de sus labores como tapabocas y otros elementos de seguridad.

Promover una cultura común en prevención, entre las diferentes áreas y niveles de la empresa, asegurando la correcta comunicación entre las distintas partes interesadas.

Proporcionar a la empresa procedimientos para poner en práctica las metas y objetivos vinculados a su política de prevención, y también para comprobar y evaluar el grado de cumplimiento en la práctica.

Orientar a la empresa en el cumplimiento de los requisitos legales y normativos relativos a la ley de prevención de riesgos laborales.

Demostrar a las partes interesadas de la empresa MDF la aptitud del plan para controlar los efectos de sus actividades, productos o servicios de la empresa.

Ofrecer las directrices para evaluar y poner en práctica estrategias de gestión relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

Introducir mejoras continuas en el sistema, que aumenten y garanticen la seguridad de los trabajadores.

## 11. RESULTADOS

Por medio de la observación de información y de datos para tener claridad respecto a la presencia de factores de riesgos psicosociales al interior de la empresa se tuvo en cuenta una entrevista con los trabajadores y se aplicó un instrumento de evaluación que es una encuesta con preguntas abiertas para identificar los factores de riesgo psicosociales que se presentan en los cargos que son realizados por dichos empleados, con este instrumento se obtienen los siguientes hallazgos presencia de factores de riesgo, como físico, químicos, ergonómicos, psicosociales y de Seguridad.(Ver Anexo A)

### 11.1 HALLAZGOS DE FACTORES ASOCIADOS CON EL RIESGO PSICOSOCIAL DE LA EMPRESA

**Físicos:** se evidencia en la empresa “MDF” que la infraestructura física es muy pequeña y esto dificulta mantener el orden y el control en el espacio de trabajo.

**Ergonómicos:** los trabajadores manifiestan que permanecen mucho tiempo de pie y esto les ocasiona dolores en las piernas.

**Químicos:** se evidencia que por el trabajo que realizan están expuestos constantemente a sustancias químicas (pintura).

**Psicosociales:** se pudo evidenciar que el ambiente de trabajo no es adecuado y esto ha generado que los trabajadores manifiesten estrés laboral, incidiendo de manera negativa en su quehacer laboral y satisfacción empresarial.

**Seguridad:** se puede evidenciar que los trabajadores no usan adecuadamente los respectivos elementos de protección. (Como son; tapabocas, guantes, gafas, cascos)

Por otra parte manifiestan que las ventajas a realizar su trabajo les permite sentirse útiles y ven este como la oportunidad de salir adelante y en cierta medida sostener a sus familias, consideran que en la actualidad no presentan problemas de salud pero manifiestan que la empresa debe mejorar aspectos como su ambiente laboral para poder desempeñar sus funciones con plena satisfacción.

Por consiguiente considera que es de suma importancia adoptar medidas preventivas como: asesorías, orientación, capacitación para mejorar sus condiciones laborales.

Tabla 1. Matriz de valoración.

Nivel de probabilidad	Zona de riesgo moderada	Zona de riesgo importante	Zona de riesgo inaceptable
Alta	Espacio físico de la empresa	Falta de señalización y de información específica de cada uno de los espacios por las escasas dimensiones del lugar.	Falta de actividades dirigidas a procesos de capacitación que estén relacionados con el quehacer laboral. No se da monitoreo y seguimiento en las diferentes actividades que se desempeñan. Presencia de estrés, ansiedad y diversas enfermedades físicas, emocionales y psíquicas.
Media	Espacios de riesgo tolerable pero de alta vulnerabilidad.,	Alto ruido en utilización y manejo de herramientas, ausencia de evaluación de desempeño en las actividades laborales que son realizadas por los empleados.	Repetición de actividades laborales. No hay claridad en la organización de los horarios. Falta de estrategias de prevención en los factores de riesgo

			psicosociales predominantes en la empresa.
Baja	Se requiere de la ubicación de nuevos espacios físicos.	Manejo adecuado de las herramientas que utilizan y pocas capacitaciones, asesorías y orientación profesional acorde a lo que realizan en cada uno de sus cargos.	Poco interés y motivación por parte de algunos de los empleados por las actividades que le son asignadas. No afiliación a los regímenes de seguridad social y pensión por el tipo de contrato que tienen dichos empleados.

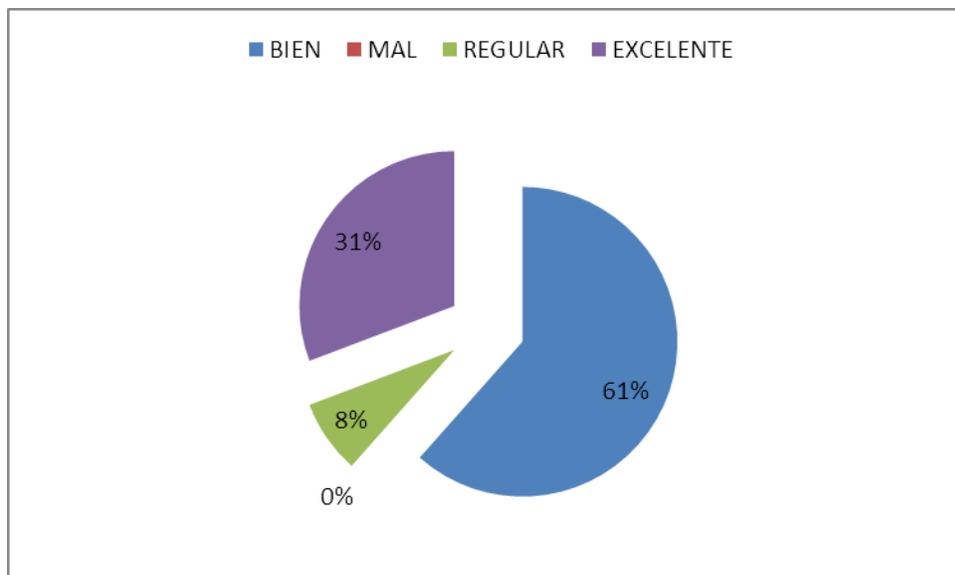
Fuente: elaboración propia.

## 11.2 RESULTADOS DE ENCUESTA

1. Cómo te sientes en la actualidad.

BIEN	MAL	REGULAR	EXCELENTE
8	0	1	4

Gráfica 1. Cómo te sientes en la actualidad.

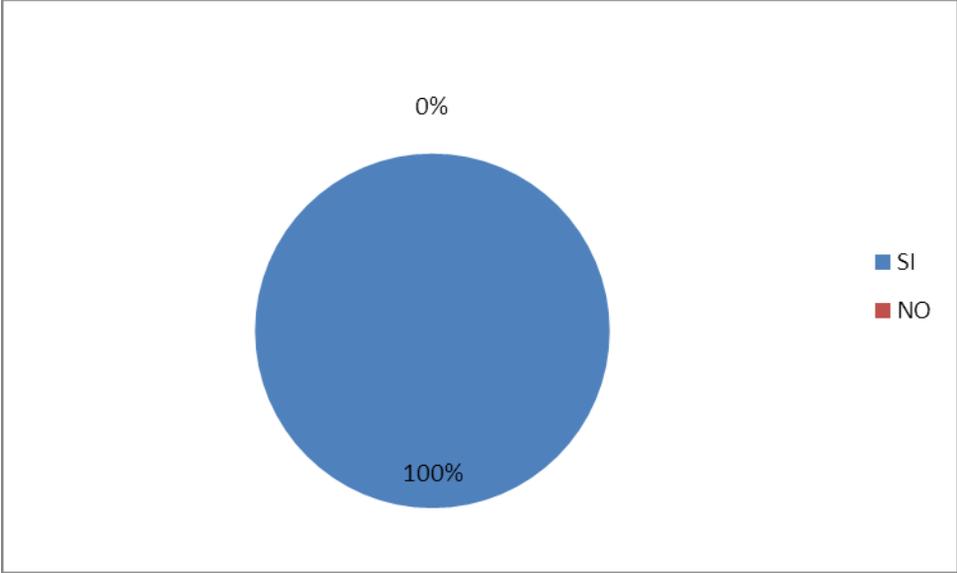


Fuente: elaboración propia.

2. Tiene conocimiento de las funciones que desempeñan?

- Tiene conocimiento: 13
- No tiene conocimiento: 0

Gráfica 2. Conocimiento de las funciones que desempeñan.

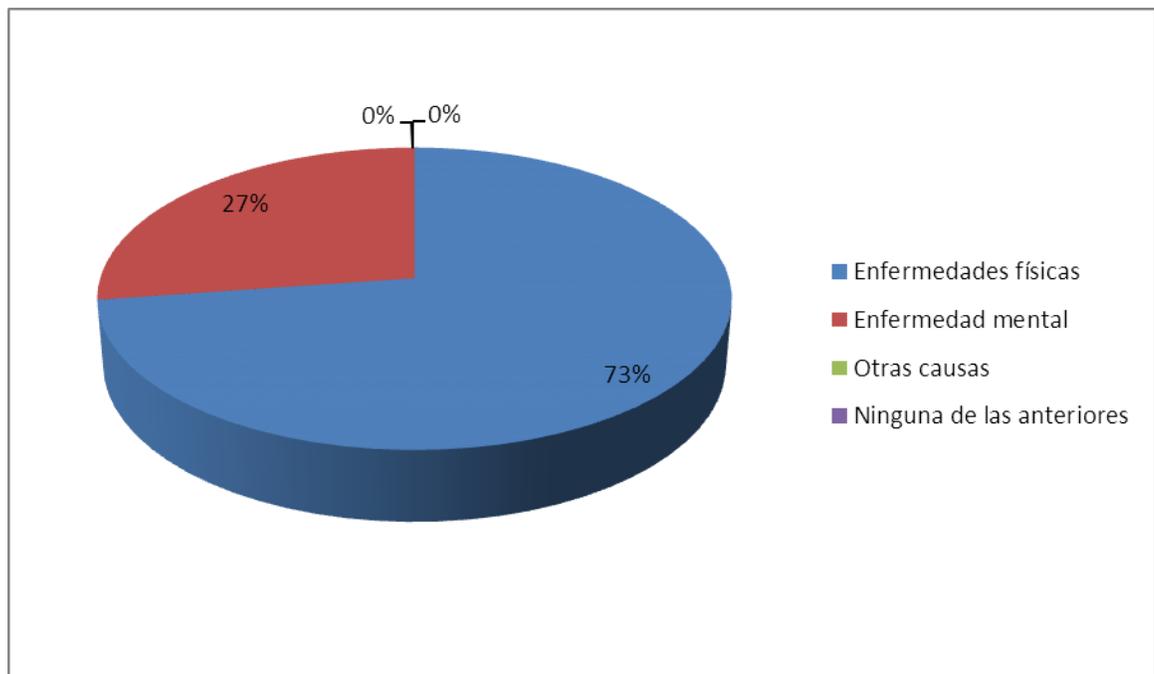


Fuente: elaboración propia.

### 3. Factores de riesgos desde su quehacer?

<b>Entorno Físico</b>	<b>Enfermedades Físicas</b>	<b>Enfermedad mental</b>	<b>Otras causas</b>	<b>Ninguna de las anteriores</b>
<b>2</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Gráfica 3. Factores de riesgos desde su quehacer.

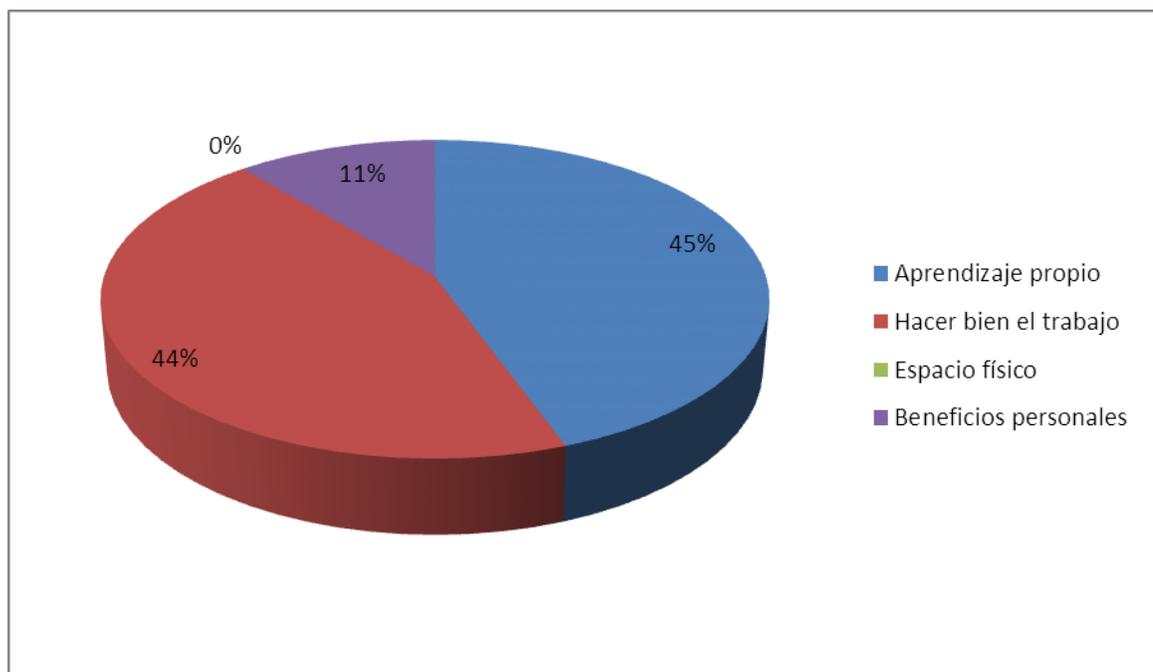


Fuente: elaboración propia.

#### 4. Las ventajas en el Trabajo?

<b>Económicas</b>	<b>4</b>
<b>Aprendizaje propio</b>	<b>4</b>
<b>Hacer bien el trabajo</b>	<b>4</b>
<b>Espacio físico</b>	<b>0</b>
<b>Beneficios personales</b>	<b>1</b>

Gráfica 4. Las ventajas en el Trabajo?

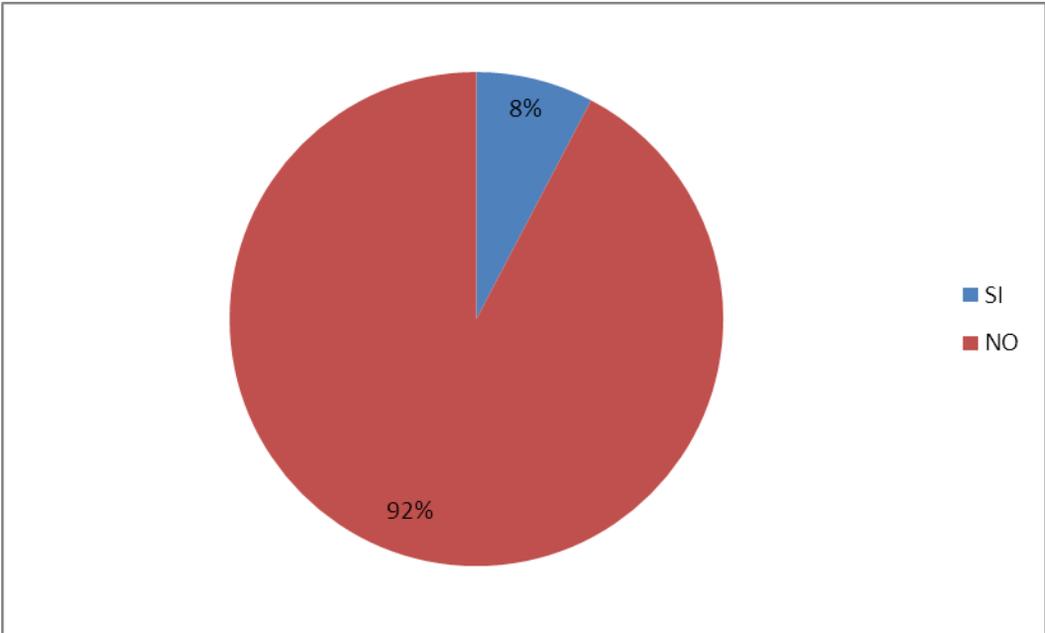


Fuente: elaboración propia.

5. Actualmente presenta dificultades a nivel de salud?

Si	No
1	12

Gráfica 5. Actualmente presenta dificultades a nivel de salud?

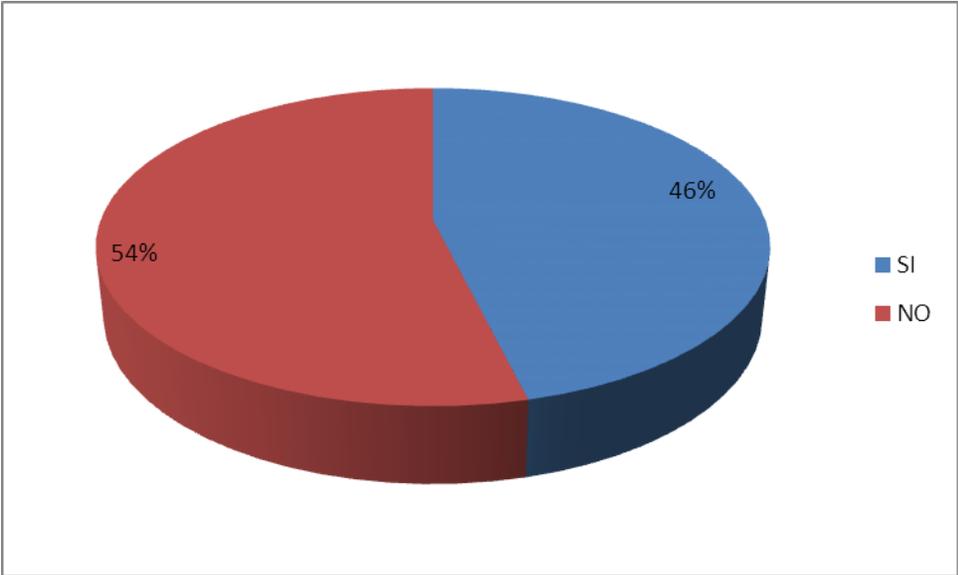


Fuente: elaboración propia.

6. Recibe apoyo adecuado por parte de la empresa?

Si	No
12	1

Gráfica 6. Recibe apoyo adecuado por parte de la empresa?

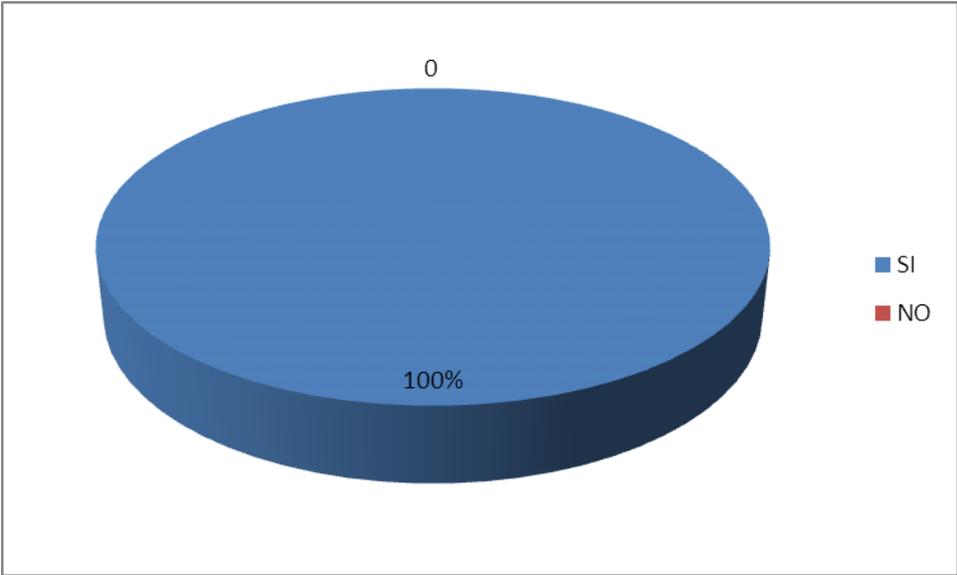


Fuente: elaboración propia.

7. Se encuentra satisfecho en la empresa tomando como referente su quehacer?

<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>13</b>	<b>0</b>

Gráfica 7. Se encuentra satisfecho en la empresa tomando como referente su quehacer?

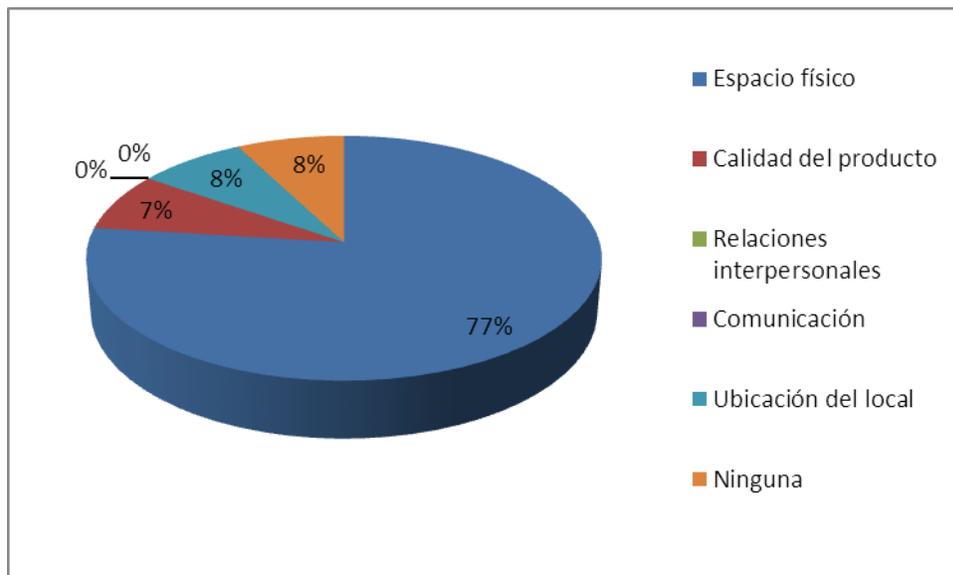


Fuente: elaboración propia.

8. Que aspecto tiene por mejorar la empresa?

<b>Espacio físico</b>	<b>10</b>
<b>Calidad del producto</b>	<b>1</b>
<b>Relaciones interpersonales</b>	<b>0</b>
<b>Comunicación</b>	<b>0</b>
<b>Ubicación del local</b>	<b>1</b>
<b>ninguna</b>	<b>1</b>

Gráfica 8. Que aspecto tiene por mejorar la empresa?

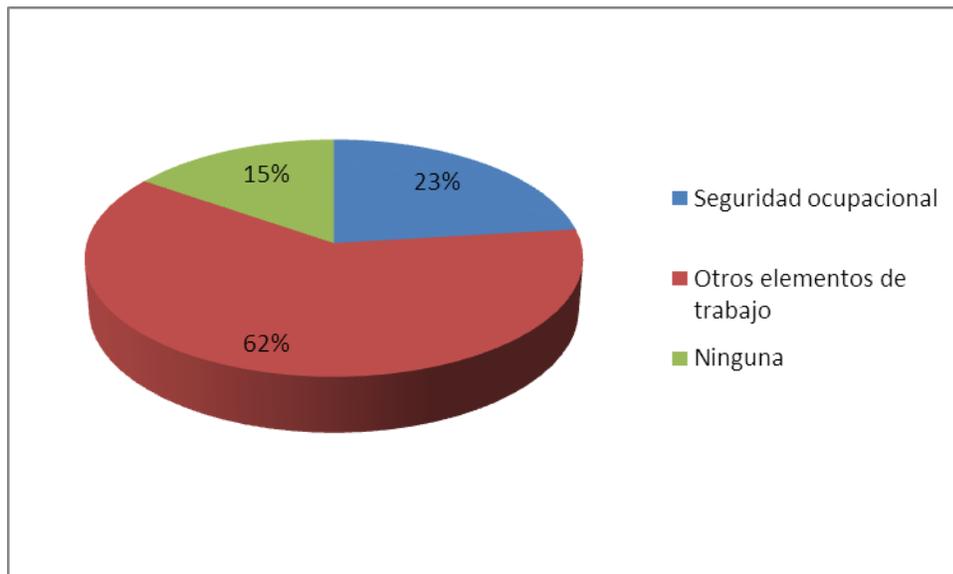


Fuente: elaboración propia.

9. Medidas de prevención que se deben tomar en la empresa?

<b>Seguridad ocupacional</b>	<b>3</b>
<b>Incluir otros elementos de trabajo</b>	<b>8</b>
<b>ninguna</b>	<b>2</b>

Gráfica 9. Medidas de prevención que se deben tomar en la empresa?



Fuente: elaboración propia.

10. Recomendaciones a la empresa para mejorar sus condiciones laborales?

- Seguir mejorando la calidad de producto
- Mayor descanso por las actividades
- Ampliación del local
- El espacio para mejorar la calidad de vida
- Un local más grande porque este afecta el rendimiento en el trabajo.

## 12. CONCLUSIONES

- Al hacer una evaluación de trabajo se logró identificar en esta empresa agentes nocivos que amenazan el entorno laboral en la parte de higiene y seguridad industrial, requiriéndose de la creación y ejecución de un programa de vigencia epidemiológica para controlar los factores de riesgos psicosociales en este entorno laboral.
- Se considera pertinente promover entre este grupo de trabajo un proceso de sensibilización y concientización en el que hacer que realizan, fomentando la motivación en el sentido de pertenencia y el compromiso por las actividades que realizan.
- Proporcionar un adecuado ambiente de trabajo con respeto al espacio y herramientas de manipulación, para establecer métodos de trabajo que propicien el mínimo de riesgos en la salud de los trabajadores.
- Es fundamental que todos el grupo de trabajadores de **MDF MADEFLEX**, tenga vinculación al sistema de seguridad integral que garantice condiciones económicas y de salud para quienes estén vinculados a dicha empresa.
- Es importante la vinculación de un grupo de profesionales a nivel interdisciplinario que de manera periódica realicen jornadas o brigadas de salud para prevenir la presencia de factores de riesgos psicosociales en los cargos desempeñados por los trabajadores de la empresa.

### 13. RECOMENDACIONES

- Implementar acorde a los resultados encontrados en la encuesta, estrategias de prevención frente a las condiciones de riesgo en las cuales se encuentran los integrantes de la empresa de maderas **MDF MADEFLEX**.
- Participar en procesos de capacitación que les posibilite niveles de actualización en su quehacer laboral.
- Continuar haciendo procesos de seguimiento y evaluación a los empleados y crear un programa de prevención para manejar las situaciones de riesgo que se presentan en su lugar de trabajo, teniendo en cuenta los resultados alcanzados en la encuesta.
- Participar activamente de las actividades que son programadas por la alcaldía de Medellín, para fortalecer los programas que se promueven para el emprendimiento empresarial.
- Es importante la valoración médica periódica para evaluar las condiciones de salud físicas y mentales de los empleados y el impacto del entorno en el cual ellos se desempeñan laboralmente.
- Hacer un evento de divulgación, con apoyo de presupuesto participativo, del trabajo realizado, para que lo puedan incorporar a su programa de salud ocupacional.
- Contratación de profesionales idóneos en diferentes temas relacionados con la salud ocupacional para promover brigadas de salud y sistemas de

vigilancia, basados en la realización de panorama de factores de riesgo que les posibilite identificar con claridad como intervenir ante las situaciones que se presentan al interior de la empresa.

## BIBLIOGRAFÍA

CABELLO, R., Fernández-Berrocal, P., Ruiz, D., & Extremera, N., (2005). Influencia de la inteligencia emocional y estilos de respuesta en factores de riesgo psicosocial en profesores de educación especial. 6º Congreso Virtual de Psiquiatría.

GRACIA CAMÓN, D. A. (2003) Criterios objetivos para la evaluación de la carga de trabajo derivada de factores psicosociales y organizacionales. Mapfre seguridad, 2º TRIMESTRE; 23 (90): 29-37

GRACIA CAMÓN, D. A. (2006) Método del Instituto de ergonomía MAPFRE (INERMAP) En Meliá.

GRACIA, E. y MARTÍNEZ, I. (2004) El control de emociones en el trabajo: una revisión teórica del trabajo emocional. Jornadas de Fomento de la Investigación. Extraído el 15/10/2010.

J.L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ, J.M., POU, R., SALANOVA, M., GRACIA, D., DE BONA, J.M., BAJO, J.C. y MARTÍNEZ-LOSA, F.: Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos. Barcelona: Fomento del Treball Nacional. Págs.: 86-103.

MARTINEZ CA. Estrés :(2001 aspectos médicos. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

MONCADA S. (1998) Salud Laboral. En Martínez Navarro F, Anto Jm, Castellano PI, Gili m, Marset p, Navarro V, editor. Salud pública. Madrid: McGraw-hill/intor. Salud pública. Madrid: interamericana.

SAUTER (1998) factores psicosociales, en enciclopedia de seguridad y salud en el trabajo. Organización internacional de trabajo. Capítulo 34.

# ANEXOS

## ANEXO A. FOTOS

**Foto 1. Proceso de pintado.**



Fuente: Empresa MADEFLEX.

**Foto 2. Terminado de piezas.**



Fuente: Empresa MADEFLEX.

**Foto 3. Exhibición del producto.**



Fuente: Empresa MADEFLEX.

**Foto 4. Producto terminado.**



Fuente: Empresa MADEFLEX.

**Foto 5. Exhibición del producto.**



Fuente: Empresa MADEFLEX.

**Foto 6. Manipulación de muebles.**



Fuente: Empresa MADEFLEX.

## ESTRÉS LABORAL



POR:

YARLEY VANESSA LOZANO V.

MAYURY MENA HURTADO

# ESTRÉS LABORAL

**El estrés** es un conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas que experimenta el organismo cuando se le somete a fuertes demanda y Según Melgosa (1999), este fenómeno tiene dos componentes básicos:

- Los agentes estresantes o estresores
- La respuesta al estrés

Los agentes estresores son aquellas circunstancias que se encuentran en el entorno que rodea a las personas y que producen situaciones de estrés. Los estresores pueden ser de índole individual, grupal y organizacional.

La respuesta al estrés es la reacción del un individuo ante los factores que lo originan y los tipos de respuesta que pueden brindarse frente a una Situación estresante son dos:

- Respuesta en armonía adecuada con la demanda que se presenta
- Respuestas negativa, insuficiente o exagerada en relación con la demanda planteada, lo cual genera desadaptación.

En este punto se pueden notar significativas diferencias individuales, ya que mientras para unas

personas unas experiencias resultan agotadoras, difíciles o con un fortísimo efecto negativo sobre el organismo, para otras personas estas vivencias resultan solo ligeramente alteradores y no ocasionan daños en el sistema nervioso y en ninguna parte del organismo.

**El estrés laboral** es uno de los problemas de salud más grave que en la actualidad afecta a la sociedad en general, debido a que no sólo perjudica a los trabajadores al provocarles incapacidad [física](#) o mental en el [desarrollo](#) de sus actividades laborales, sino también a los empleadores y a los gobiernos, ya que muchos investigadores al estudiar esta problemática han podido comprobar los efectos en la [economía](#) que causa el estrés.

## Tipos de estrés laboral

Según Slipack (1996, Los tipos de estrés laboral, 1) existen dos tipos de estrés laboral:

### 1. El episódico

- 1) Ambiente laboral inadecuado.
- 2) Sobrecarga de trabajo.
- 3) Alteración de ritmos biológicos.
- 4) Responsabilidades y decisiones muy importantes

El estrés episódico es aquel que se presenta momentáneamente, es una situación que no

se posterga por mucho tiempo y luego que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron, un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando una persona es despedida de su empleo.

Por otra parte el estrés crónico es aquel que se presenta de manera recurrente cuando una persona es sometida a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no evite esa problemática el estrés no desaparecerá.

**Las enfermedades** que sobrevienen a consecuencia del estrés laboral pueden clasificarse en dos grandes grupos:

- Úlcera por Estrés
- Estados de Shock
- Neurosis Post Traumática

### 2. Enfermedades por Estrés Agudo.

- Dispepsia
- Gastritis
- Ansiedad
- Accidentes
- Frustración