

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL AUSENTISMO LABORAL DEL  
PERSONAL DE LA PLANTA DE PRODUCCION DE INDUSTRIAS ST. EVEN S.A,  
EMPRESA DEL SECTOR TEXTIL, MEDELLÍN, ANTIOQUIA.**

**ANA ISABEL PELÁEZ RESTREPO  
LINA MARCELA GARCÍA OSPINA**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA  
MEDELLÍN  
2013**

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL AUSENTISMO LABORAL DEL  
PERSONAL DE LA PLANTA DE PRODUCCION DE INDUSTRIAS ST. EVEN S.A,  
EMPRESA DEL SECTOR TEXTIL, MEDELLÍN, ANTIOQUIA.**

**ANA ISABEL PELÁEZ RESTREPO  
LINA MARCELA GARCÍA OSPINA**

**Trabajo de grado (Monografía) presentado como requisito parcial para optar  
el título de  
PSICÓLOGA**

**Asesor Metodológico  
GUSTAVO ARIZA MARRIAGA  
Sociólogo, Esp. En Familia, Mg. en Educación**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA  
MEDELLÍN  
2013**

**NOTA DE ACEPTACION**

---

---

---

---

---

---

---

---

\_\_\_\_\_  
PRESIDENTE DE JURADOS

\_\_\_\_\_  
JURADO 1

\_\_\_\_\_  
JURADO 2

\_\_\_\_\_  
JURADO 3

Medellín, Noviembre de 2013

## **AGRADECIMIENTOS**

Primero Agradecemos a DIOS por habernos dado la paciencia, la sabiduría y la inteligencia para cursar la carrera de psicología, y en esta instancia final por permitirnos desarrollar en totalidad esta investigación y así obtener satisfactoriamente nuestro título profesional.

Agradecemos al profesor Gustavo Ariza Marriaga nuestro asesor metodológico por habernos brindado su conocimiento y orientarnos, por la paciencia, los consejos y el ánimo que nos brindó en los momentos en lo que nos sentíamos incapaces, a él un agradecimiento especial.

A nuestras familias por el acompañamiento en nuestro proceso de aprendizaje, por el apoyo y el esfuerzo para ayudarnos siempre.

A la empresa Industrias St. Even S.A le agradecemos por permitimos desarrollar nuestra investigación en sus instalaciones, porque sin dificultad nos permitió usar información y vio en nuestra investigación una herramienta de apoyo en el proceso de intervención del ausentismo laboral en el personal de la empresa, por la colaboración incondicional que nos brindaron en el tiempo que realizamos esta investigación.

## **RESUMEN ANALITICO EJECUTIVO**

**TITULO:** Factores de riesgo psicosocial en el ausentismo laboral del personal de la planta de producción de industrias St. Even S.A, empresa del sector textil, Medellín, Antioquia

**AUTORES.** Ana Isabel Peláez Restrepo y Lina Marcela García Ospina

**FECHA.** Noviembre 07 de 2013

**TIPO DE IMPRENTA.** Procesador palabras Microsoft Word 2010, Arial número 12.

**NIVEL DE CIRCULACIÓN.** Restringido

**ACCESO AL DOCUMENTO.** Fundación Universitaria María Cano, autores, empresa participante de la investigación, estudiantes y público en general

**PALABRAS CLAVES.** Factor de riesgo, riesgo, riesgo psicosocial, ausentismo laboral, producción, carga laboral, estrés.

**DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO:** Esta investigación es de tipo descriptivo cualitativo, se eligió investigar sobre el ausentismo y su relación con los factores de riesgo psicosociales debido a que se observaba un alto índice de ausencia reflejado en la productividad de la compañía. Se encontró que el ausentismo está relacionado con la demanda control y la carga laboral de la función que desempeñan las operarias del área de producción.

**METODOLOGÍA:** El trabajo de grado que se pone a consideración tiene un enfoque cualitativo, tipo de estudio descriptivo, un método hipotético inductivo y un diseño no experimental, permitiendo de esa manera lograr los resultados que se presentan, teniendo en cuenta q que se trabajó con el personal operativo de la planta de producción de Industrias St Even S.A.

**CONCLUSIONES:** Con los resultados obtenidos en encuesta realizada a 2 Directores de área, a un jefe de área, a la asistente de Salud Ocupacional y a la Psicóloga Clínica de la empresa, se evidencia que los principales factores de riesgo psicosociales a los que se ven expuestos son el estrés (que se puede deber a la carga laboral en el trabajo).

Como causa principal del ausentismo laboral podría relacionarse la desadaptación que tiene el trabajador con la empresa, con su grupo de trabajo, y con sus tareas, además del grado de motivación que este tenga por el trabajo realizado.

El ausentismo laboral representa un problema social y económico, que requiere una intervención por parte de la empresa hacia el trabajador y su entorno para mitigar el impacto de este indicador.

## CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION:.....	9
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1 DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROBLEMA:.....	11
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:.....	13
2. OBJETIVOS .....	14
2.1 Objetivo General .....	14
2.2 Objetivos Específicos.....	14
3. JUSTIFICACIÓN .....	15
4. MARCO METODOLÓGICO.....	17
4.1 TIPO DE ESTUDIO.....	17
4.2 METODO.....	17
4.3 ENFOQUE .....	18
4.4 DISEÑO.....	19
4.5 POBLACIÓN Y MUESTRA .....	19
4.5.1. Criterios de tipificación de la población.....	20
4.5.2. Muestra .....	21
4.6. FUENTES DE INFORMACIÓN.....	21
4.6.1. Fuentes primarias .....	21
4.6.2. Fuentes secundarias .....	21
4.7. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE INFORMACIÓN ...	22
5. MARCO REFERENCIAL .....	22
5.1. MARCO CONCEPTUAL .....	22
5.2. MARCO HISTÓRICO.....	33
5.3. MARCO CONTEXTUAL .....	35
5.3.1 Misión .....	37
5.3.2 Visión .....	37
5.4. MARCO LEGAL .....	37

<b>5.5. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>41</b>
<b>6. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS: .....</b>	<b>62</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>67</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>68</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>70</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>72</b>
<b>Anexo A. Cámara de Comercio (Marco Legal) .....</b>	<b>72</b>
<b>Anexo B. Encuesta.....</b>	<b>73</b>
<b>Anexo C. Consentimiento Informado .....</b>	<b>74</b>
<b>Anexo D. Tabla De Ausentismo Semana 02 - 2013 – Semana 43 - 2013 .....</b>	<b>75</b>
<b>Anexo E. Proceso del Estrés como Riesgo Psicosocial .....</b>	<b>76</b>
<b>Anexo F. Estrés Ocupacional y Enfermedad Profesional.....</b>	<b>77</b>



## **INTRODUCCION:**

En la actualidad el tema de ausentismo laboral ha tomado fuerza ya que anteriormente se creía que el personal se ausentaba únicamente por razones médicas o calamidades sin tener en cuenta los procesos de motivación, las características de personalidad, los estresores a los que estaban sometidos dentro y fuera de su lugar de trabajo, las condiciones sociales a las que estaban expuestos los trabajadores o su núcleo familiar; La organización actual comienza a ver las consecuencias del ausentismo laboral, y como, algunos factores del ambiente influyen en que sus trabajadores se ausenten y bajen en su rendimiento laboral sin razón aparente afectando los niveles de producción y por ende la economía de la organización.

Frente a este indicador de causas de incapacidad en las empresas, el Gobierno Nacional a través del Ministerio de la Protección Social, previo un estudio de Factores de Riesgos Psicosociales diseña la Batería de Factores de Riesgo Psicosociales la cual pone en marcha mediante la Resolución 002646 del 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.). Es así como se surge la necesidad de realizar una investigación que conllevara a relacionar de manera clara cuales son los factores de riesgo psicosocial presentes en el ausentismo laboral en el personal operativo de la planta de producción de Industrias St. Even S.A; con esta se pretende contribuir al enriquecimiento de la literatura sobre el ausentismo laboral y brindar a la empresa un conocimiento amplio frente a las causas y factores que influyen en el ausentismo de su personal, formular una serie de recomendaciones y alternativas psicosociales para disminuir este indicador de calidad en el área de Gestión Humana.

La investigación se realiza desde el método Hipotético – inductivo, toda vez que en primera instancia se hizo bajo la hipótesis del indicador de ausentismo, ya que se estaba evidenciando disminución en la productividad e incremento en los gastos destinados a la mano de obra.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROBLEMA:

Amar<sup>1</sup> retoma el concepto de la Organización Mundial de la Salud señalando que, los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por otra, las capacitaciones 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, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

<sup>2</sup>El absentismo laboral como la ausencia del trabajo de quienes tendrían que desempeñarlo, y la consiguiente la necesidad de gestionar dicha ausencia para que afecten del modo menos negativo posible a la consecuencia de los objetivos de la empresa y a la realización de los planes de trabajo previstos y formulados.

El modelo General de Salud Mental de Warr (1998) es un modelo teórico y comprensivo que recoge gran parte de las aportaciones de la Psicología al estudio del Bienestar Psicológico en el trabajo. De este modo, el modelo recoge tanto el estudio del afecto, como las variables (ambientales, individuales, sociodemográficas y de salud mental general) y el modo en el que las variables ambientales afectan al bienestar psicológico en el trabajo (siguiendo un patrón de Efecto Constante o de Decremento Adicional, por lo que el modelo también es

---

<sup>1</sup>AMAR, A. J. Intervención Psicosocial para la erradicación y prevención del trabajo infantil. Barranquilla: Uninorte. 2009.

<sup>2</sup>PEIRO, M. E. El absentismo laboral, antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora. España: Universidad de Valencia, 2008.

conocido como modelo vitamínico) (es decir, recoge tanto lo que se conoce como teorías categóricas como teorías procesuales).<sup>3</sup>

El fenómeno del ausentismo como todo fenómeno psicológico obedece a una interacción de variables; no parece existir en su aparición una estricta relación de causalidad directa, sino que su presencia es el producto de una congruencia de factores que lo hacen en cuanto a su estudio más complejo, difícil de evaluar y necesariamente de prever.<sup>4</sup>

Industrias St. Even es una compañía colombiana con 24 años de experiencia en el diseño, producción y comercialización de ropa Interior y Casual Femenina y Masculina, a nivel nacional en las principales cadenas y tiendas especializadas y a nivel internacional con exportaciones a 29 países.

El personal que será objeto de esta investigación es aproximadamente de 175 personas; Según la estadística de ausentismo presentado por la compañía desde la semana 02 hasta la 43 del presente año, podemos evidenciar que el nivel es alto y la empresa está poniendo especial atención en el tema.

El ausentismo laboral centra la atención de las organizaciones, por dos razones principales, la primera es el bienestar mental y el funcionamiento integral de los trabajadores, como segunda razón, el impacto económico y productivo que el ausentismo trae a las empresas, el monto de las pérdidas por este concepto, corresponde a cifras insospechadas. Queremos contribuir para el bien de la compañía, razón por la cual nos formulamos la siguiente pregunta.

---

<sup>3</sup> <http://biblioteca.universia.net/>. Psicología, Modelo Vitamínico, Bienestar psicológico, características del trabajo y nuevas tecnologías: validación-ampliación del modelo vitamínico de Warr

<sup>4</sup> URBANETA, BALLEEN. Orlando; Ausentismo en las empresas. Direccion ejecutiva, técnicas de gerencia en acción Pg 155, tomo 23 N° 262 Bogotá .Febrero 1991

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:**

¿Cómo se relacionan los factores de riesgo psicosocial en el ausentismo laboral presentado en el personal de la planta de producción de Industrias St.Even S. A?

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 Objetivo General**

Identificar los factores de riesgo psicosocial que se relacionan con el ausentismo laboral del personal de la planta de producción de Industrias St. Even. S.A

### **2.2 Objetivos Específicos**

Indagar cuales son los principales factores de riesgo psicosocial que se relacionan con el ausentismo laboral.

Identificar por medio de datos existentes en la compañía las características de riesgo psicosocial que están presentes en el ausentismo laboral del personal operativo de la planta de producción.

Documentar el impacto del ausentismo laboral en la productividad de Industrias St. Even S. A

Determinar las características principales de la forma en la que se presenta el ausentismo laboral en el personal de Industrias St. Even. S.A

### **3. JUSTIFICACIÓN**

El ausentismo laboral es un factor que afecta la organización actual debido a que el talento Humano es su base fundamental y sin su presencia muchos de sus procesos no podrían realizarse, las metas no podrían cumplirse y la economía podría afectarse negativamente.

Por tal razón surge la necesidad de investigar sobre los factores psicosociales en el ausentismo laboral y describir la relación que puede existir entre estas variables.

Con la realización de esta investigación se aportara información referente al fenómeno que está afectando la organización actual, ya que en la actualidad es poca la literatura encontrada en temas relacionados a esta investigación; Esta investigación pretende que el estudiante, la universidad, el área de psicología, carreras afines, la comunidad y la empresa objeto de estudio, se beneficien al tener más conocimiento e información acerca de la relación de los factores de riesgo psicosocial en el ausentismo laboral, a partir de la información hallada, los investigadores pueden ampliar su conocimiento referente a un tema que no tiene mucha información; A la universidad se le da la posibilidad de ser pionera en investigaciones relacionadas con los factores de riesgo psicosocial en el ausentismo laboral, para que así se aborde este tema a más profundidad y pueda reconocerse por realizar investigaciones novedosas, y de gran interés para la comunidad en general; A esta última se le facilitara encontrar información acerca de la incidencia de los factores psicosociales para que conozcan que posibles consecuencias puede traerles a sus actividades cotidianas y cómo puede afectar su entorno y su vida en sociedad; A los profesionales nos fortalece la capacidad de investigación, aporta conocimiento en temas referentes a la organización, ya que es el campo en el que nos desempeñamos en la actualidad, a la empresa le brinda una herramienta para que pueda tomar futuras estrategias para disminuir el

impacto del ausentismo laboral, identificando los factores psicosociales más comunes en la organización, para así buscar la forma en la que pueden manejarlos y que no le afecte negativamente la economía y la productividad de los procesos propios de esta.

La organización actual no ve en los factores internos de sus empleados una posible causa del ausentismo laboral, no percibe que cuando un empleado tiene dificultades sociales (familiares, económicas) puede disminuir su capacidad de concentración y su rendimiento laboral; De igual forma también podría ser un causante del ausentismo laboral las motivaciones personales, los beneficios encontrados por y para el trabajar en la compañía, que permitan su desarrollo personal, el cumplimiento de metas y el crecimiento que este le aporte a sus empleados, los métodos de trabajo, la carga física de la labor que desempeñan, las políticas, el clima y la cultura organizacional, la relación con sus jefes; Estas variables deben ser centro de atención especial para diagnosticar la relación de los factores psicosociales con el ausentismo laboral presentado en la organización objeto de estudio.



## **4. MARCO METODOLÓGICO**

### **4.1 TIPO DE ESTUDIO**

Según el nivel de conocimiento científico (observación, descripción, explicación) al que espera llegar el investigador se debe formular el tipo de estudio. El propósito es señalar el tipo de información que se necesita, así como el nivel de análisis que deberá realizar. También ayudara a definir el contenido. Al definir el tipo de estudio, deben tenerse en cuenta los objetivos y las hipótesis planteadas anteriormente.

“El estudio descriptivo según el nivel de conocimiento. Identifica características del universo de la investigación, señala formas de conducta, establece comportamientos concretos y descubre y comprueba asociación entre variables”.<sup>5</sup>

El tipo de estudio de la investigación será de tipo descriptivo ya que su objetivo será describir un fenómeno. Se ahondara en lograr una descripción adecuada de los fenómenos antes mencionados, y permitirá un análisis de los elementos allí existentes por medio de la observación profunda.

### **4.2 METODO**

“El método inductivo es el proceso de conocimiento que se inicia por la observación de fenómenos particulares con el propósito de llegar conclusiones y premisas generales que pueden ser aplicadas a situaciones similares a la observada.”

El método inductivo es un proceso de conocimiento que se inicia con la observación de fenómenos generales con el propósito de señalar las verdades particulares contenidas explícitamente en la situación general.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> MENDEZ, A. Carlos E.; Metodología de la investigación. Santafé de Bogotá: Mc Graw-Hill. 1998, p. 123.

El método utilizado en el estudio en la investigación es de tipo hipotético-inductivo, ya que en este inicialmente se realiza una observación y registro de los hechos o tema a trabajar, luego se realiza un análisis y la clasificación de los hechos existentes y finalmente se hace una generalización partiendo de estos hechos, todo esto con el fin de llegar a una conclusión o hipótesis acerca del tema o el problema que se ha planteado anteriormente.

### **4.3 ENFOQUE**

“La fenomenología se define como una ciencia descriptiva .Es un método que entiende inmediatamente el mundo vital el hombre mediante una interpretación totalitaria de la situaciones cotidianas”.<sup>7</sup>

La fenomenología representa un enfoque filosófico en el estudio de la experiencia humana basado en la idea de que esta es en sí misma inherentemente subjetiva y esta determinad por el concepto de que la gente vive.

“La indagación fenomenológica busca describir, reflejar e interpretar las experiencias”.<sup>8</sup>

La investigación tiene un enfoque fenomenológico cualitativo, ya que se basará en la percepción y descripción de un fenómeno. Se llevara a cabo la observación y valoración de eventos o fenómenos, los cuales establecen suposiciones. Se trata de probaren qué medida estas suposiciones tienen fundamento, se proponen nuevas ideas, investigaciones u observaciones sobre la base de los resultados

---

<sup>6</sup> Méndez, A. Carlos E; Metodología, guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas. Pág. 131.

<sup>7</sup> TENA, SUCK, Antonio. RIVA, Rodolfo. Manual de la investigación documental. Mexico: Plaza y Janes 2007

<sup>8</sup> ZIKMUND, W., & BABIN J, B. Investigacion del mercados 9ª Edicion . México: Editores S.A de C. V. 2009.

obtenidos. Y se ahondara en lograr una descripción adecuada de los fenómenos antes mencionados, y permitirá un análisis de los elementos allí existentes por medio de la observación profunda

#### **4.4 DISEÑO**

La investigación no experimental es la que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir se trata de una investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. "Lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en un contexto natural para después analizarlos".<sup>9</sup>

El diseño será no experimental debido a que en la investigación no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes. Lo que se hace aquí es observar el fenómeno expuesto tal y como se da en su contexto natural para luego analizarlos.

#### **4.5 POBLACIÓN Y MUESTRA**

La población es el conjunto de individuos que tienen características o propiedades que son las que se desean estudiar.

"La muestra es el grupo de individuos que realmente se estudiara, es un subconjunto de la población".<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup>Ibid, p. 185

<sup>10</sup> ICART, ISERN. Maria Teresa. et.al. Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesis. Barcelona: Universidad de Barcelona 2006.

El total del personal operativo de la planta de producción de Industrias St. Even S.A es aproximadamente de 175 empleados, para la realización de la muestra se utilizaran los siguientes criterios de exclusión e inclusión.

Se incluirán las personas que reporten por parte de la empresa índices de ausentismo laboral.

Se incluirán las personas que deseen colaborar con la investigación y que tengan relación directa con el indicador de ausentismo laboral.

El total de la muestra se conocerá cuando vayan aplicarse los instrumentos de recolección de información, ello nos arrojará el total de la muestra para la realización del estudio.

#### 4.5.1. Criterios de tipificación de la población

La población objeto de estudio es el personal de la planta de producción, toda vez que es más vulnerable a presentar ausentismos por sus características sociodemográficas, adicional es el personal responsable de gran parte de la productividad de la compañía, siendo esto así y como más adelante se justifica si una sola persona de las aproximadamente 175 que componen el personal de planta se ausenta, podría traer consecuencias en el presupuesto diario, semanal y mensual de la compañía y afectaría la economía de la misma, de igual manera es el personal que ha reportado mayor indicador de ausentismo en el presente año. Razón por la cual se pretende investigar e identificar los factores de riesgo psicosocial que se relacionan con el ausentismo laboral presente en el personal de la planta de producción de la organización.

#### 4.5.2. Muestra

Para realizar la muestra se escoge el personal de la planta de producción de Industrias St. Even S.A, empresa del sector textil, donde el total de operarias de confección es aproximadamente de 175 empleados.

### **4.6. FUENTES DE INFORMACIÓN**

#### **4.6.1. Fuentes primarias**

Información oral o escrita que es recopilada directamente por el investigador a través de relatos o escritos transmitidos por los participantes en un suceso o acontecimiento.

Además se utilizaran fuentes de información proporcionados por la empresa, mediante el análisis de datos de índices de ausentismo, Apoyándose también de investigación bibliográfica en libros y bases de datos.

#### **4.6.2. Fuentes secundarias**

Fuentes secundarias: información escrita que ha sido recopilada y transcrita por personas que han recibido tal información a través de otras fuentes escritas o por un participante de la investigación en un suceso o acontecimiento (documentos, textos, revistas, prensa, otros)

## 4.7. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE INFORMACIÓN

Las fuentes son hechos o documentos a lo que acude el investigador y que le permiten tener información. Las técnicas son los medios empleados para recolectar la información. Dado que la investigación es de tipo cualitativa por tal razón se utilizara las siguientes técnicas de recolección de información.

Observación: Proceso sistemático de nuestros sentidos en la búsqueda de los datos que necesitamos para resolver un problema de investigación.

La observación es directa cuando la investigación forma parte activa del grupo observado y asume sus comportamientos.

Encuesta: Se hace a través de formulario los cual tiene aplicación en aquellos problemas que se pueden investigar por métodos de observación análisis de fuentes, documentales y demás sistema de conocimiento. “La encuesta permite el conocimiento de las motivaciones actitudes y opiniones de los individuos con relación al objeto de investigación”.<sup>11</sup>

## 5. MARCO REFERENCIAL

### 5.1. MARCO CONCEPTUAL

**AUSENTISMO LABORAL:** hace referencia a “la abstención deliberada de acudir al trabajo y a la costumbre de abandonar el desempeño de funciones y deberes anejos al puesto, incumpliendo asimismo, las horas establecidas en el contrato laboral”.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Méndez A. op.cit, p. 142.

<sup>12</sup> GALINDO, M. M. *Diccionario de economía aplicada*. Madrid: Del economista.2008.

Es el conjunto de ausencias de los empleados a su trabajo, justificadas o no, siendo uno de los puntos que más preocupan a las empresas y que más tratan de controlar y reducir. Este fenómeno antiguo ha afectado a las organizaciones, siendo una forma de expresión que refleja el trabajador hacia la empresa donde su incidencia perjudica e impide el logro de los objetivos de la organización.

Este factor reduce la productividad, ya para la disminución de este, algunas empresas han acudido a ciertos tipos de sanciones, a estimular o motivar a los trabajadores que cumplen regularmente sus obligaciones o flexibilizando los horarios, con el fin de que los empleados no tengan motivos para faltar.

El ausentismo laboral, perjudica al responsable operativo generando un problema, ya que este tiene que cubrir el puesto que deja vacante el absentista. “Para los responsables de recursos humanos también es una preocupación, un reto continuo y en función de sus causas implica la posible existencia de problemas de salud laboral o de seguridad. Y finalmente para la dirección de la empresa el ausentismo laboral es una variable que incide en los costes finales”.<sup>13</sup>

**RIESGO:** “Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado”<sup>14</sup>

Los riesgos son aquellos que son susceptibles de atentar contra la salud del trabajador, como consecuencia de las condiciones en que desarrolla su trabajo. Se presentan diferentes tipos de riesgo laboral:

---

<sup>13</sup>MOLINERO MATEOS, Jesús Francisco. Absentismo laboral: causas, control, y análisis, nuevas formas técnicas para su reducción. Madrid: Fundación Cofemetal, 2006.

<sup>14</sup>MINSALUD. Recuperado el 30 de Julio de 2013, de MinSalud: <http://www.minsalud.gov.co/>

**RIESGO MECÁNICO:** se producen debido a los fallos en la resistencia del trabajador frente a agresiones mecánicas del entorno laboral: contusiones, heridas, hematomas.

**RIESGO FÍSICO:** ocasionan las enfermedades por agentes físicos, como el golpe de calor, temperaturas extremas, sorderas.

**RIESGO QUÍMICO:** produce las enfermedades por agentes químicos como intoxicaciones, alergias.

**RIESGO BIOLÓGICO:** producen las enfermedades por agentes vivos, como infecciones, hongos, parásitos.

**RIESGO PSICOLÓGICO:** producen la insatisfacción en el trabajo, puede dar lugar la agresividad, el alcoholismo y la fatiga crónica.

Las principales consecuencias de un riesgo son que se presenten un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.<sup>15</sup>

**FACTOR DE RIESGO:** “Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño”.<sup>16</sup>

“El factor de riesgo es una condición de trabajo que causa daño a la salud del trabajador, dando lugar a diferentes tipos de accidentes, enfermedades profesionales y efectos para la salud como la fatiga, el estrés”<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup><http://www.geadigital.com/ot2.pdf>. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo. Julio 30 2013.

<sup>16</sup>social, M. d. (2008). *MinSalud*. Recuperado el 30 de Julio de 2013, de MinSalud: <http://www.minsalud.gov.co/>

<sup>17</sup> FRUTOS-RUIZ, Carlos. Et.al. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales, 3ra edición. Barcelona: Masson, 2007.



“Pueden clasificarse en factores de seguridad (accidentes laborales originados por golpes, cortes, caídas), factores derivados de las características del trabajo (las posturas de trabajo, la carga mental, la manipulación de cargas) y los factores derivados de la organización del trabajo (los horarios, la velocidad de ejecución”.<sup>18</sup>

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES:** “Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”.<sup>19</sup>

Estos hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como el desempeño de su labor.<sup>20</sup>

**ORGANIZACIÓN:** “Estructuras creadas para alcanzar finalidades u objetivos que sus miembros no podrían alcanzar con la misma eficiencia al margen de la organización”.<sup>21</sup>

“La organización como entidad es un sistema cuya estructura está diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, de forma

---

<sup>18</sup>CABALEIRO, PÓRTELA, Víctor Manuel. Prevención de riesgos laborales. Normativa de seguridad e higiene en el puesto de trabajo. 3ª edición. Ideas propias Editorial, 2010

<sup>19</sup>Alcaldía de Bogotá . Recuperado el 30 de julio de 2013, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/>

<sup>20</sup>MANCILLA IZQUIERDO. Fernando. Manual de riesgo Psicosocial en el trabajo: Teoría y práctica. <http://www.ripsol.org/Data/Elementos/607.pdf>.

<sup>21</sup>RAMIÒ, C., & BALLART, X. (1993). *Lecturas de teoria de la organizacion VOL.1*. Imprenta nacional del boletin oficial del estado

coordinada por un conjunto de normas logren determinados fines. Como actividad es el acto de coordinar, disponer y ordenar los recursos disponibles (humanos, financieros, físicos) y las actividades necesarias de tal manera que se logren los fines propuestos con el fin de

Disponer y ordenar los recursos disponibles (humanos, financieros, físicos) y las actividades necesarias de tal manera que se logren los fines propuestos”.<sup>22</sup>

**SECTOR TEXTIL:** “Es el nombre que se da al sector de la economía dedicado a la producción de trapos, tela, hilo, fibra y productos relacionados”.<sup>23</sup>

Inicialmente el termino textil se aplicaba solo a las telas y tejidos, pero con la evolución de esta industria se extiende ahora incluso a telas producidas por métodos diferentes al tejido como las formadas por uniones mecánicas o procesos químicos. Igualmente se aplica a variadas materias primas y materiales obtenidos de las mismas, como filamentos, hilos sintéticos, hilazas, que son empleadas en tejidos trenzados, bordaos, acolchados.

**PRODUCCIÓN:** “es la actividad a través de la cual los seres humanos actuamos sobre la naturaleza modificándola para adaptarla a nuestras necesidades, o lo que es lo mismo, el proceso mediante el cual se trasforman materiales en productos o se realiza un servicio”.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup><http://www.promonegocios.net/empresa/definicion-organizacion.html>. Julio 30 2013.

<sup>23</sup>Wikipedia. (2013). Recuperado el 30 de julio de 2013, de [http://es.wikipedia.org/wiki/Industria\\_textil](http://es.wikipedia.org/wiki/Industria_textil)

<sup>24</sup>ALICIA, G. D. Sociopsicología del trabajo. Barcelona: UOC, 2006

**EFICIENCIA:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados. Dedicación tomada de la Norma Técnica Colombiana NTC.ISO 9000-2000, Instituto Colombiano de Normas Técnicas y certificación (ICONTEC) 2000/12/15<sup>25</sup>

**BIHORARIO:** Control realizado cada 2 horas sobre el producto entregado o los minutos producidos de acuerdo a un presupuesto establecido.<sup>26</sup>

**EMPLEADOS:** Toda persona que consagra su actividad física o intelectual al servicio del estado o cualquier sociedad mediante una retribución con la que atiende su subsistencia.

**MODELO VITAMÍNICO:** El modelo general de salud mental de Peter Warr (1996) recoge aportaciones de la psicología en el trabajo, así como reconoce que las variables ambientales, individuales, sociodemográficas y de la salud afectan al bienestar psicológico en el trabajo.<sup>27</sup>

Es necesario retomar los conceptos emitidos por el ministerio de la protección social en la resolución 002646 del 17 de julio de 2008, de allí definimos los siguientes términos.

**TRABAJO:** Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

---

<sup>25</sup> Tomado de Documentación Interna de Industrias St. Eve. S.A Isolucion. 26 de octubre de 2013

<sup>26</sup> Tomado de Documentación Interna de Industrias St. Eve. S.A Isolucion. 26 de octubre de 2013

<sup>27</sup> Bienestar psicológico características del trabajo y nuevas tecnologías: validación - ampliación del modelo vitamínico de warr. Recuperado el 26 de Octubre 2013.

**RIESGO:** Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

**FACTOR DE RIESGO:** Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

**FACTOR PROTECTOR PSICOSOCIAL:** Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

**CONDICIONES DE TRABAJO:** Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

**ESTRÉS:** Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

**CARGA FÍSICA:** Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

**CARGA MENTAL:** Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

**CARGA PSÍQUICA O EMOCIONAL:** Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

**CARGA DE TRABAJO:** Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

**ACOSO LABORAL:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

**EFFECTOS EN LA SALUD:** Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

**EFFECTOS EN EL TRABAJO:** Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

**Identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos (Resolución 002646 de 2008)**

**Artículo 5°. Factores psicosociales.** Comprenden los aspectos intralaborales, los extra laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica,

mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

**Artículo 6°.** Factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores. La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.

Los empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa:

a) Gestión organizacional: Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.

b) Características de la organización del trabajo: Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.

c) Características del grupo social de trabajo: Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.

d) Condiciones de la tarea: Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de

otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.

e) Carga física: Comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico, conforme a la definición correspondiente consignada en el artículo 3º de la presente resolución.

f) Condiciones del medioambiente de trabajo: Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.

g) Interface persona–tarea: Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.

h) Jornada de trabajo: Contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.

i) Número de trabajadores por tipo de contrato.

j) Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa: Programas de vivienda, educación, recreación, deporte, etc.

k) Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

**Artículo 7°.** Factores psicosociales extralaborales que deben evaluar los empleadores. Los empleadores deben contar como mínimo con la siguiente información sobre los factores extralaborales de sus trabajadores:

a) Utilización del tiempo libre: Hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos.

b) Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.

c) Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.

d) Características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos.

e) Acceso a servicios de salud.

**Artículo 8°.** Factores psicosociales individuales que deben ser identificados y evaluados por el empleador. Los empleadores deben contar, como mínimo, con la siguiente información sobre los factores psicosociales individuales de sus trabajadores:

a) Información socio -demográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores. Esta información debe incluir datos sobre: sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo.



b) Características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos.

c) Condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional.

## **5.2. MARCO HISTÓRICO**

Uno de los primeros documentos oficiales que abordó el tema de los factores psicosociales en el trabajo es: “los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control” (OIT, 1984). Se tiene claro que esta problemática viene existiendo desde antes, remontándose al menos a 1974, fecha en la que solo se le daba importancia a los efectos de los factores psicosociales en el trabajo.

Ya en 1984 se comienza a reconocer que el tema de los factores psicosociales es un tema bastante amplio y complejo, por lo que 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 la organización por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, lo cual, a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” ( OIT, 1986, Pg. 3)

De acuerdo a la anterior definición, se logra ver que allí se muestra la importancia que la OIT le da al trabajador y a sus necesidades, afirmando que cuando no se le da la importancia adecuada a estos factores las consecuencias no solo son para el trabajador sino también para la empresa.

Luego de esto aparece un segundo documento histórico que se relaciona con el tema “los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud (OIT, KALIMO, EL-BATAWI Y COOPER, 1988). En este documento se expone que este tipo de factores provienen de la percepción y experiencia de los trabajadores y que está influenciado por los muchos factores que afectan al trabajador.

En la década de 1970, es cuando se alerta acerca de la sensibilidad de la importancia y los efectos que pueden tener los factores psicosociales. Pero es en la década de 1980 cuando 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)

A partir de este momento, son muchos los autores los cuales le han dado una definición a los riesgos psicosociales:

Se define a los factores psicosociales como las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores los gestores. (CARAYON, HAIMS Y YANG, 2001)

Los factores psicosociales son los aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral y sus contextos sociales y organizacionales. (COX Y GRIFFITHS, 1996)

Los factores psicosociales son 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 la salud ( física, psíquica o social) del trabajador como el desarrollo del trabajo. (MARTIN DAZA Y PEREZ BILBAO, 1997)

Con toda la historia acerca de los factores psicosociales, se puede llegar a concluir que estos factores son condiciones psicosociales del trabajo que como tal pueden ser positivas o negativas (KALIMO, 1998)

Cuando esas condiciones son adecuadas facilitan el trabajo y el desarrollo de las competencias personales y laborales, mejora la productividad empresarial el nivel de satisfacción laboral. Los factores psicosociales son factores que se encuentran presentes en todas las organizaciones dando resultados positivos o negativos. Cuando hay un buen manejo de la cultura, el liderazgo y del clima organizacional, se pueden ver reflejados en el bienestar personal y organizacional del trabajador.<sup>28</sup>

### **5.3. MARCO CONTEXTUAL**

Industrias St. Even S.A. fue constituida en el año 1989 por un grupo de pioneros, que unieron sus esfuerzos y experiencias con un solo propósito, crear una empresa dedicada a la fabricación y comercialización de ropa interior femenina de la mejor calidad, con variedad en diseños, materiales y colores en la búsqueda permanente de satisfacer las necesidades y gustos de la mujer actual.

En 1996 se le da vida jurídica a la empresa Industrias Quasar S.A., empresa alterna que se dedicaba a la producción y comercialización de dos líneas específicamente: ropa interior masculina y pijamas femeninas, la cual se fusiona a Industrias St. Even S.A, empresa absorbente, a partir del 2 de abril del 2008, con el propósito de buscar sinergias, disminuir costos, simplificar los procesos tanto administrativos como productivos y demostrar mayor solidez en negociaciones o alternativas de negocios.

---

<sup>28</sup> MORENO, JIMÉNEZ. Bernardo; BÁEZ, LEÓN Carmen; Factores y riesgo psicosociales, formas, consecuencias, métodos y buenas prácticas. Carmen, Madrid; Noviembre 2010, pág. 5-8.

Industrias St. Even S.A es una compañía colombiana con 24 años de experiencia en el diseño, producción y comercialización de ropa Interior y Casual Femenina y Masculina, a nivel nacional en las principales cadenas y tiendas especializadas y a nivel internacional con exportaciones a 29 países.

Somos reconocidos por nuestro personal competente y la calidad de nuestros productos, los cuales son confeccionados con los más selectos materiales luego de pasar controles de calidad tales como tono (color, matiz, intensidad), peso, encogimiento, elongación, solidez, apariencia y estructura.

Cuenta con las 9 líneas

- Línea de Dama en 1989
- Línea de Niña en 1990
- Línea de Hombre en 1997
- Línea de Pijama en 1997
- Línea Juvenil en 1998
- Línea Deportiva en 2003
- Línea de Baño en 2006
- Línea Sensual en 2012
- Línea control 2013

Está ubicada en la carrera 46 N° 30 61, Cuenta con un edificio de 7 pisos, en el primer piso esta la bodega de materia prima y los departamentos de logística y control interno, el parqueadero de la compañía, la portería; en el segundo piso la planta de corte; tercer piso, procesos térmicos y algunos módulos de producción; cuarto piso está el área administrativa; quinto piso los módulos de producción; sexto piso el centro de despachos, bodega de producto terminado, y el en séptimo piso se encuentra el restaurante.

### **5.3.1 Misión**

INDUSTRIAS ST. EVEN S.A es una empresa dedicada al diseño, producción y comercialización de ropa interior femenina, pijamas, deportiva, vestidos de baño y ropa interior masculina; con calidad y personal competente, generando beneficios para sus clientes, accionistas colaboradores, acreedores, proveedores, el estado y la sociedad.

### **5.3.2 Visión**

Seremos en 2015 una empresa competitiva con reconocimiento de marca a nivel nacional y presencia a nivel internacional, reconocida entre nuestros clientes por generar productos y procesos de calidad, con personal competente.

## **5.4. MARCO LEGAL**

Para la realización de esta investigación requerimos de bases legales para sustentarla, al igual que se hizo necesario conocer desde que fundamentos está legalizada la empresa objeto de estudio. Ver ANEXO 1 (Cámara de comercio)

**RESOLUCION 002646 DEL 17 DE JULIO 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.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> [www.minsalud.gov.co](http://www.minsalud.gov.co) recuperado el 17 de octubre de 2013

**Ley 1562 del 11 de Julio de 2012 Presidencia de la República, 11/07/2012**  
Ley por medio de la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

A través de dicha disposición legal se amplió y modernizó el Sistema de Riesgos Laborales, conocido antes como de riesgos profesionales.<sup>30</sup>

**LEY 9 DE 1979:** “Por la cual se dictan medidas sanitarias” Estableció que todos los organismos deben tener seguridad en el trabajo.<sup>31</sup>

**Artículo 2 Literal C, del Decreto 614 de 1984,:** Incluye en el objeto de la salud ocupacional, la protección de las personas frente a los factores Psicosociales, en los lugares de trabajo.<sup>32</sup>

**Artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989:** Contempla dentro de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.

**Decreto 614 de 1984:** es obligación de los empleadores organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de salud ocupacional.

**Decreto 1832 de 1994:** Incluye las patologías “del estrés” o derivadas de los factores de riesgo psicosocial como posibles enfermedades profesionales.

**Decreto 2566 de 2009:** Diario Oficial No. 47.404 de 8 de julio de 2009 Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales. EL PRESIDENTE DE LA

---

<sup>30</sup> <https://www.colmena-arl.com.co> recuperado el 17 octubre 2013

<sup>31</sup> <http://www.amazonas.gov.co>. Recuperado el 17 de octubre 2013

<sup>32</sup> Ponencia de Gloria H. Villalobos F., Psicóloga Ph.D., Universidad Pontificia Javeriana de Bogotá, en el 1er Foro Iberoamericano de Empresas Saludables (Madrid, 24 y 25 de octubre de 2012)

REPÚBLICA DE COLOMBIA, en ejercicio de las facultades constitucionales, en especial de las conferidas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 201 del Código. Reitera la lista de enfermedades contenida en el Decreto \_1832/94 “Las patologías del estrés como aquellas presentes en trabajos con sobre carga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo, monótono o combinado con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajo por turnos, nocturno y trabajo con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable.”<sup>33</sup>

**RESOLUCION 2346 DE 2007:** Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

EL MINISTRO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, en uso de sus atribuciones legales, en especial de las que le confiere el artículo 348 del Código Sustantivo del Trabajo, el literal a) del artículo 83 de la Ley 9ª de 1979, el numeral 12 del artículo 2º del Decreto 205 de 2003 y el artículo 56 Decreto 1295 de 1994,

**CONSIDERANDO:**

Que el Consejo Nacional de Riesgos Profesionales en su función de recomendar las normas técnicas de salud ocupacional que regulan el control de los factores de riesgo, según lo dispuesto por el artículo 70 del Decreto 1295 de 1994, creó la Comisión Nacional para el Desarrollo de Normas Técnicas, mediante Acuerdo

---

<sup>33</sup>[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto/2009/decreto\\_2566\\_2009.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto/2009/decreto_2566_2009.html). Recuperado el 17 de Octubre 2013

número 004 de 2001, quien avaló las recomendaciones en cuanto a la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales.<sup>34</sup>

**Ley 1010 de 2006**: Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

### **Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:**

ARTICULO 200. DEFINICION DE ENFERMEDAD PROFESIONAL.

Derogado por el artículo 98 del Decreto 1295 de 1994 42. 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 producciones en masa, repetitivas o monótonas o combinadas 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.<sup>35</sup>

NTC 4653 ISO 9612 -1999.Guia Técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo psicosocial

ISO 14001 y OHSAS 18002, Sistema de gestión y de la seguridad en el trabajo.

---

<sup>34</sup> <http://www.alcaldiabogota.gov.co>. Recuperado el 17 de octubre de 2013

<sup>35</sup> [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo.html)



## 5.5. MARCO TEÓRICO

Como señala la Revista Interamericana De Psicología Ocupacional (1995), el ausentismo laboral se ha incrementado considerablemente en la totalidad de los países industrializados desde la década de los sesenta esto a pesar de las mejoras relativas en las condiciones sociodemográficas de la fuerza laboral y en los servicios de atención médica.

Como fenómeno connatural al trabajo, el ausentismo ha sido examinado desde perspectivas conceptuales y metodológicas muy distintas:

1. Algunos han centrado su interés en el tiempo perdido por las ausencias, por ejemplo las horas o días dejados de trabajar en un año.
2. En los fenómenos de la salud relacionados con el como la accidentalidad y enfermedad generadas dentro y fuera del trabajo, los servicios de atención médica, etc.
3. En las condiciones propias del medio intralaborales tales como ritmo de producción, trabajo repetitivo, salarios, sobrecarga física, excedentes de ruido, estrés térmico
4. En las condiciones extra laborales como los medio y las formas de transporte, la distancia entre el hogar y el trabajo, la violencia sociopolítica, las crisis familiares, etc.
5. En las actitudes “individuales” como el alcoholismo, la satisfacción laboral, etc.
6. En las consecuencias que tienen para la productividad en términos de costo.

Ya que una persona puede ausentarse de su trabajo por razones muy diversas, los investigadores y los equipos de salud ocupacional han acordado precisar criterios para calificar una ausencia en el trabajo como ausentismo.

Lo han conceptualizado como “Cualquier falta de asistencia o permanencia en el trabajo según lo programado sin importar la razón” y se hace énfasis en lo programado para indicar que se trata de la ausencia de un trabajador cuando estaba previsto que asistiera y esto, desde luego excluye las vacaciones, las huelga, las licencias, los permisos sindicales, etc.

La alta frecuencia de ocurrencia del ausentismo laboral es la razón para que lo patronos presten atención a los costos de este fenómeno y solicitan expertos para intervenirlo.<sup>36</sup>

Los estudios más contundentes sobre causas del ausentismo tienen que ver con el contenido del trabajo (condiciones térmicas, ruido, iluminación, vibración, etc.) de carga física (carga estática, gasto energético), de carga mental (las restricciones de tiempo. La complejidad, la atención y minuciosidad requerida por la labor, etc.) De la organización del trabajo (autonomía, status del oficio, estilos de dirección y comunicación, automatización, etc.) y del contrato del trabajo (salario a destajo, régimen vacacional, estabilidad laboral, etc.) no solo contribuyen a configurar específicas formas de desgaste, sino que determinan el perfil patológico y de accidentalidad típico de cada empresa o sector productivo y con estos el perfil de frecuencia y gravedad del ausentismo.<sup>37</sup>

Mención especial merece el fenómeno de excedentes de estrés laboral como causa primaria del ausentismo. Son generados por situaciones a las que no logra adaptarse el individuo y que incluye entre otras; La frustración salarial, la sobre carga del trabajo, los horarios rotativos de trabajo, la ambigüedad en las funciones, la falta de autonomía, a inestabilidad en el empleo, el trabajo repetitivo. Numerosos estudios lo han asociado como causal, no solo de ausentismo, sino también de variaciones en el rendimiento del trabajador, consumo excesivo de

---

<sup>36</sup> Guerrero. Juan; Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. Volumen 14 N° 2. 1995. El ausentismo laboral: Relevancia Psicosocial. Pg.164

<sup>37</sup> Guerrero. Juan; Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. Volumen 14 N° 2. 1995. El ausentismo laboral: Relevancia Psicosocial. Pg.168

alcohol, drogas, tabaco, disfunciones cognoscitivas (alteraciones de la memoria y la concentración), fatiga crónica, trastornos psicosomáticos (trastornos cardiovasculares, trastornos del sueño, depresión del sistema inmunitario) y dificultades en la vida familiar y las relaciones de pareja.

Hemos constatado que el estrés del trabajo es un fenómeno prevalente en el medio laboral colombiano y que debe ser objeto prioritario de intervención de cara a los profundos cambios que desde 1992 se han dado en nuestro ordenamiento económico.<sup>38</sup>

### **CAUSAS DEL AUSENTISMO LABORAL.**

Existen dos grandes orígenes del ausentismo laboral:

**Medico:** Enfermedad común, enfermedad profesional, accidente de trabajo y secuelas.

**Otras causas:** Origen sindical cuando el tiempo es utilizado por los líderes para actividades sindicales. Sin excusas, cuando el trabajador falta sin explicación valedera; fuerza mayor, como accidente familiar, problemas de transporte.

En la actualidad existen otras situaciones que inciden en el ausentismo laboral, tales son la enfermedad o accidentes comprobados, las malas relaciones interpersonales con jefes y compañeros de trabajo, trabajo poco motivador el cual carece de interés y es monótono.

Las investigaciones realizadas en los últimos cuarenta años alrededor del ausentismo laboral han permitido observar que se trata de una forma de desadaptación del trabajador con los no menos diversos componentes de su ámbito laboral.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> Guerrero. Juan; Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. Volumen 14 N° 2. 1995. El ausentismo laboral: Relevancia Psicosocial. Pg.169-170

<sup>39</sup> Ruiz, Salazar, Antonio. Salud Ocupacional y productividad. México: limusa.1987 PG.255.

## **FACTORES INFLUYENTES EN EL AUSENTISMO LABORAL.**

Estos pueden clasificarse de la siguiente manera:

### **Relacionados con la empresa:**

- Política empresarial respecto al ausentismo
- Tipo y tamaño de la empresa
- Estilo de dirección de los administradores, jefes y supervisores
- Rotación del personal
- Ubicación de la empresa

### **Relacionados con las condiciones del trabajo:**

- Los cambios de turno
- El pluriempleo
- Características geográficas y climatológicas
- Métodos de trabajo
- Condiciones de higiene y seguridad industrial desfavorables

Mientras haya mayor adaptación de las características del trabajador a las características del cargo, es más confortable el trabajo y se ocasionará menos ausentismo.<sup>40</sup>

### **Relacionados con el trabajador:**

El sexo, la edad, el estado civil, el status del cargo, el nivel socio-económico, la responsabilidad del cargo, la antigüedad de la empresa. El nivel educativo, el salario, además de problemas físicos como la fatiga, la minusvalía, el estrés. Y

---

<sup>40</sup> HURTADO GOMEZ, Piedad E. Relación entre factores psicológico y motivacionales en el ausentismo laboral de la división operativa de la secretaria de obras públicas del Municipio de Bello . Trabajo de Grado. USB, Medellín, 1992. Pg 142

problemas psicológicos como la adaptación, la insatisfacción, la drogadicción, problemas familiares, alcoholismo, madurez, características de la personalidad.<sup>41</sup>

## **CLASIFICACIÓN DEL INDIVIDUO AUSENTISTA**

Se clasifica de la siguiente forma:

**Ausente crónico:** Este tipo de persona tiene poca capacidad para la presión tanto en el puesto de trabajo como fuera de él. Se ausenta cada vez que tiene oportunidad en especial cuando el trabajo requiere un esfuerzo extraordinario.

**Ausente vacacionalista:** Es la persona que trabaja especialmente por dinero. Espera muy poco del trabajo en la forma de recompensas psicológicas. Aunque a menudo es capaz de desempeñarse adecuadamente, no siente mucha responsabilidad hacia el mismo.

**Ausente sin rumbo:** Muchos empleados especialmente los jóvenes no han encontrado aún un propósito real en el trabajo.

**Ausente agresivo:** Individuos caprichosos que faltan al trabajo para provocar a la gerencia o para demostrar lo necesario que es.

**Ausente ocasional:** este tipo de personas podría faltar ligeramente más al trabajo que la mayoría de los obreros, sin embargo sus ausencias son legítimas, sus enfermedades son reales.

---

<sup>41</sup> Ubeda, Asencio, Ramón. López Martínez, Antonio; Absentismo laboral. Visión retrospectiva, 1974-1984/ En salud y trabajo. Madrid, marzo- abril de 1986. Pg. 19-26

## **COSTOS DEL AUSENTISMO LABORAL**

**Costos directos:** este tipo corresponde al salario que se le paga al trabajador mientras este permanece ausente, así como las prestaciones sociales, pago de servicios médicos, indemnizaciones a las que tiene derecho en los casos específicos.

**Costos indirectos:** estos están relacionados con la producción, estos son mucho más cuantiosos, y corresponden a aspectos como: costo de la maquinaria parada, tiempo y costo de la persona que entra a reemplazar la incapacitada, pago de horas extras, pérdida de la eficiencia y productividad del equipo de trabajo.<sup>42</sup>

## **INDICADORES DEL AUSENTISMO LABORAL**

Estas son las medidas que permiten determinar el comportamiento de un fenómeno, tal es el ausentismo. Son también herramientas administrativas útiles en el diseño de programas orientados a la reducción y el control.

## **CARGA LABORAL**

Los resultados de la VI Encuesta Nacional de condiciones de trabajo (INSHT 2007), reflejan el aumento de la carga mental como factor de riesgo laboral, ya que el 67 % de los trabajadores manifestó estar sometido a elevadas demandas de tipo cognitivo, y aproximadamente el 20 % del total de trabajadores encuestados respondió que siempre o casi siempre tenían que realizar varias tareas al mismo tiempo durante la jornada laboral. De los resultados obtenidos en la encuesta se concluye que existe una elevada relación entre las exigencias del trabajo (mantener un nivel de atención alto o muy alto, atender varias tareas al mismo tiempo, realizar tareas complejas, complicadas o difíciles, disponer de

---

<sup>42</sup> Mejia Arango, Carlos Ignacio. Estudio del ausentismo laboral en la caja de compensación familiar de Antioquia durante 1988. Medellín: universidad de Antioquia. Facultad nacional de salud pública "Héctor Abad Gómez" Especialización en salud ocupacional. 1989, pg. 177

informaciones claras y suficientes o trabajar con ordenadores) y la consideración del mismo como intelectual y emocionalmente exigentes.

La carga mental puede definirse como el nivel de recursos atencionales necesarios para equilibrar los criterios de ejecución objetivos y subjetivos, de los cuales están afectados por las demandas de la tarea, el apoyo externo y la experiencia del trabajador. Los recursos atencionales son limitados, por lo cual cuando las demandas de la tarea exceden la capacidad del individuo se produce un descenso en el rendimiento laboral y un aumento en los sentimientos de insatisfacción, estrés y frustración de los trabajadores.

La gravedad de estos efectos negativos de la sobrecarga o infra carga está afectada por una serie de factores entre los que destacan variables de personalidad, la motivación del individuo, el apoyo social recibido tanto dentro como fuera del trabajo y la autonomía o control que puede ejercer el trabajador sobre la manera en la que desarrolla su puesto de trabajo. Karasek y Theorell (1990) señalan que las condiciones de trabajo tienen efectos sobre la salud y el rendimiento de los trabajadores. Según su modelo. Elevadas demandas psicológicas, combinadas con un escaso control del individuo sobre su actividad laboral bajo y un bajo apoyo social, pueden generar estrés en el trabajador, cuyos efectos sobre la salud se extienden más allá de la jornada laboral.

Estar expuestos a condiciones de carga mental en el trabajo puede producir importantes problemas de salud mental en los trabajadores. La consecuencia más directa es el estrés laboral. Que mantenido en el tiempo, puede dar lugar a enfermedades cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos, depresión, abuso de sustancias, trastornos psiquiátricos leves y baja autopercepción de la salud.

Desde el punto de vista organizacional, la percepción de carga mental se ha relacionado con rendimiento, absentismo laboral, accidentalidad y una mayor propensión a abandonar la organización. Como señala Nova (1996) la causa originaria del absentismo laboral reside en el diseño inadecuado de las condiciones de trabajo. En determinados puestos de trabajo, la sobrecarga de trabajo puede originar en los trabajadores sentimientos de ansiedad y estrés que se manifiestan en forma de agotamiento tanto físico como psicológico. En estas condiciones, la carga de trabajo mental, es decir el exceso de exigencias puede ocasionar dos tipos de absentismo. Uno, de menos duración y gravedad, que se deriva de la necesidad del trabajador de “escapar” del trabajo, siguiendo una estrategia de evitación de la situación desagradable, y buscando un tiempo para descansar y de reponerse de la tensión ocasionada por el trabajo estresante. Otro, cuyas consecuencias para la salud del trabajador son más graves, que deriva en un aumento de la accidentalidad y de bajas por enfermedad. En este sentido los resultados de la VI Encuesta Nacional de condiciones de trabajo muestra a las exigencias del trabajo como el factor de riesgo de accidente laboral más importante (32.1%), seguido de los factores personales (27.1%) así como de otros aspectos como el diseño del lugar de trabajo (18.5%), las instalaciones y equipos de trabajo (7.3%) o la prevención de riesgo (6.0%). Dentro del factor de exigencias del trabajo se incluyen cuestiones relativas al ritmo de trabajo excesivamente rápido, presencia de cansancio o fatiga, instrucciones de trabajo inadecuado o inexistentes, realización de tareas poco habituales o infrecuentes y exceso de horas continuadas de trabajo, todos ellos propios del fenómeno que conocemos como carga mental. Más adelante, la misma Encuesta pone de manifiesto como las situaciones de carga mental son causa de la aparición de problemas físicos y psicológicos que, lógicamente, derivan en ausentismo laboral. Así aproximadamente el 20% de los trabajadores expuestos a elevadas exigencias manifiestan que presentan trastornos del sueño, el 18% tienen sensación continua de cansancio, el 17% sufre dolores de cabeza, el 16% se siente irritable y tenso, el 6% tiene problemas de memoria y dificultades para



concentrarse y mantener la atención, el 5% sufre mareos y el 3.5% problemas digestivos.<sup>43</sup>

## **FACTORES PSICOSOCIALES**

Según la definición dada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (2004), los factores de riesgo psicosocial son las condiciones presentes en una situación laboral, directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, que pueden afectar el bienestar, la salud y el rendimiento de los trabajadores. Entre estos factores de riesgo psicosocial se incluyen las cargas de trabajo (cuantitativas y cualitativas), las responsabilidades, la ambigüedad y el conflicto de roles, el horario y el turno de trabajo, el apoyo social, o el contenido del trabajo, entre otros aspectos. En este sentido, la carga mental representa uno de los más importantes factores de riesgo psicosocial asociado a las características de las tareas<sup>44</sup>.

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.

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. Los factores psicosociales, pueden afectar positiva o negativamente a la salud, los factores psicosociales de estrés pueden afectar negativamente la salud, habitualmente de forma menor y los riesgos psicosociales suelen generalmente tener consecuencias importantes para la salud. Los riesgos

---

<sup>43</sup> Rubio, Valdehita. Susana. Et. Al; La Carga mental como factor de riesgo psicosocial diferencias por baja laboral. Ansiedad y estrés. Universidad Complutense de Madrid. 2010. Pg. 272-273

<sup>44</sup> Rubio, Valdehita. Susana. Et. Al; La Carga mental como factor de riesgo psicosocial diferencias por baja laboral. Ansiedad y estrés. Universidad Complutense de Madrid. 2010. Pg. 271

psicosociales laborales se conceptualizan como tales porque afectan habitualmente de forma importante a la salud.

Características de los riesgos psicosociales

- 1.- Afectan a los derechos fundamentales del trabajador
- 2.- Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.
- 3.- Afectan a la salud mental de los trabajadores.
- 4.- Tienen formas de cobertura legal

## **PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES**

### **EL ESTRÉS.**

El estrés es probablemente el riesgo psicosocial primero y más global de todos porque actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo. El estrés laboral se define 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. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos.”<sup>45</sup>

Diferencia dos tipos de estrés laboral: 1) cuando las demandas laborales superan los recursos del trabajador, 2) cuando el trabajador se ve expuesto a eventos críticos.

**ESTRÉS:** Es la respuesta adaptativa de carácter fisiológico y psicológico que se produce cuando un individuo debe enfrentar una situación o condición potencialmente amenazante o desafiante (estresor).<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> Comisión europea, 2002, p. 7

<sup>46</sup> Vargas M. Angélica; Estrés y enfermedad. Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. Universidad Pontificia Javeriana, Bogotá, Octubre 13 2005. Pg 2

RESPUESTA ADAPTATIVA: Esta respuesta prepara al individuo para enfrentar al estresor (pelear) o para huir de él.

### COMPONENTE FISIOLÓGICO DE LA RESPUESTA DE ESTRÉS

- Aumento de ritmo cardíaco / taquicardia
- Aumenta frecuencia respiratoria
- Músculos esqueléticos tensionados
- Relajación de músculos de vejiga e intestino
- Proceso digestivo se desacelera o detiene
- Activación del mecanismo de coagulación
- Mayor activación de los órganos de los sentidos
- Sudoración

### COMPONENTE EMOCIONAL DE LA RESPUESTA DE ESTRÉS

- Miedo
- Temor
- Rabia
- Ira
- Irritación
- Ofuscación
- Aprehensión
- Ansiedad<sup>47</sup>

LA RELATIVIDAD DEL ESTRÉS: Un mismo suceso puede ser estresante para unas personas pero para otras no, esto depende de la percepción o valoración que el individuo haga del suceso mismo y de los recursos que él tiene para hacerle frente de una manera efectiva<sup>48</sup>

La valoración comprende dos fases simultáneas:

1. Se valora el potencial dañino de la situación.

---

<sup>47</sup> Vargas M. Angélica; Estrés y enfermedad. Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. Universidad Pontificia Javeriana, Bogotá, Octubre 13 2005. Pg 3-5-6

<sup>48</sup> Vargas M. Angélica; Estrés y enfermedad. Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. Universidad Pontificia Javeriana, Bogotá, Octubre 13 2005. Pg 7

2. Se valoran las habilidades, capacidades y recursos que se tienen para afrontar el hecho

## TIPOS DE ESTRÉS

**EUESTRÉS:** La respuesta de estrés hace que el individuo se adapte a la situación Estresante y la supere exitosamente, a través del óptimo desempeño que ha alcanzado.

**DIESTRÉS** La respuesta de estrés es tan fuerte que hace que el individuo se Incapacite para actuar, su desempeño es pobre y se da como resultado sufrimiento y desgaste.<sup>49</sup>

## EFFECTOS COMPORTAMENTALES DEL ESTRÉS

- Fumar
- Aumento en la ingesta de bebidas  
alcohólicas
- Aumento del consumo de drogas o  
medicamentos
- Aumento en la ingesta de alimentos
- Disminución o supresión de la ingesta de  
alimentos
- Cambios en la vida social (aislamiento

## EFFECTOS DEL ESTRÉS EN LA SALUD: SÍNTOMAS

- Dolor de cabeza
- Dolores  
musculares
- Desvelos
- Somnolencia
- Cambios en el

---

<sup>49</sup> Vargas M. Angélica; Estrés y enfermedad. Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. Universidad Pontificia Javeriana, Bogotá, Octubre 13 2005. Pg 9-10

- apetito
- Indigestión
- Estreñimiento
- Palpitaciones
- Irritabilidad
- Mal genio
- Tristeza
- Temblores
- Dificultades para concentrarse
- Olvidos
- Tics

#### EFFECTOS DEL ESTRÉS EN LA SALUD:

- Enfermedades de Adaptación
- Úlceras
- Gastritis
- Infartos
- Asma
- Insomnio
- Depresión
- Ansiedad
- Síndrome del intestino irritable
- Hipertensión
- Cefalea tensional.<sup>50</sup>

El estrés es la categoría general de respuesta del organismo a las amenazas que recibe, y a las percepciones de riesgo que sufre, y que puede tener diferentes modalidades y no sólo una respuesta genérica a los factores que suponen una dificultad, un reto o una amenaza. Dos son las formas principales, el estrés crónico y el estrés temporal. Tanto uno como otro tienen marcadas consecuencias

---

<sup>50</sup> Vargas M. Angélica; Estrés y enfermedad. Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. Universidad Pontificia Javeriana, Bogotá, Octubre 13 2005. Pg 28

en la salud, resultado del agotamiento del organismo en la respuesta para solucionar los problemas o las amenazas.<sup>51</sup>

Debido a la importancia directa e indirecta del estrés en el marco laboral los estudios sobre el mismo y el desarrollo de modelos sobre sus fuentes principales han sido múltiples, especialmente a partir de la segunda mitad del siglo XX. En cualquier caso, puede resultar importante remarcar que no existe una teoría general del estrés laboral sino que son múltiples las que se han desarrollado y han aportado importantes aclaraciones sobre su proceso.

### **Factores de riesgos de estrés laboral:**

- Sobrecarga
- Bajo control
- Falta de apoyo
- Inseguridad laboral
- Horario prolongado
- Baja remuneración

### **Reacciones de estrés:**

Fisiológicas

- Conductuales
- Baja productividad

---

<sup>51</sup>Moreno, Jiménez. Bernardo; Báez León. Carmen. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, Noviembre 2010. Pg 22

- Baja por enfermedad
- Tabaco
- Errores
- Emocionales
- Cognitivas

### **Consecuencias a largo plazo:**

#### **Para el trabajador:**

- Hipertensión Arterial
- Desordenes afectivos
- Alteraciones metabólicas
- Dependencia alcohólica
- Desórdenes
- músculo esqueléticos

#### **Para la empresa y empresario:**

- Absentismo
- Impuntualidad
- Aumento de rotación
- Afectación del desempeño y la productividad
- Aumento de coste.

### **LA 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.

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.

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.

LA OIT (2003), define la violencia laboral como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo. LA OMS , la define como el uso intencional del poder, amenaza o efectivo, contra otra persona o un grupo, en circunstancias relacionadas con el trabajo, que cause o tiene un alto grado de probabilidad de causar lesiones, muerte, daño psicológico, mal desarrollo o privación, y la Comisión Europea considera que consiste en incidentes donde el personal es maltratado, amenazado o asaltado en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluyendo los desplazamientos al trabajo y viceversa, con un riesgo explícito o implícito a su seguridad, bienestar o la salud.

Los tipos de violencia en tres tipos fundamentales: Violencia de tipo I) Actos violentos procedentes de personas que no están relacionadas con el propio trabajo. Es un tipo de violencia que se comete con ocasión de robos, asaltos y atracos en el lugar de trabajo. El objetivo de esta forma de violencia es la obtención de bienes valiosos para los asaltantes. Violencia de tipo II) Actos violentos provenientes de los clientes a quienes se atiende o se presta servicio. Es el tipo de violencia vinculado a la reclamación o exigencia de supuestos derechos. El objetivo del mismo es obtener un servicio que no se estaba



recibiendo. Violencia de tipo III) Actos violentos que provienen de compañeros o superiores del propio lugar de trabajo.<sup>52</sup>

## **ACOSO LABORAL**

El 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. El mobbing o acoso laboral es considerado actualmente uno de los riesgos laborales más importantes en la vida laboral.

El acoso laboral es una forma de comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados, por el que la persona en cuestión es humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente por una o más personas con el propósito y con el efecto de alienarla.<sup>53</sup>

## **EL BURNOUT O DESGASTE PROFESIONAL**

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

---

<sup>52</sup> MORENO, JIMÉNEZ. Bernardo; BÁEZ LEÓN. Carmen. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, Noviembre 2010. P 26

<sup>53</sup> MORENO, JIMÉNEZ. Bernardo; BÁEZ LEÓN. Carmen. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, Noviembre 2010. P 31

pérdida de motivación laboral.

El burnout es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede aparecer en personas que trabajan con gente de alguna forma

Una característica de gran importancia es que mientras el estrés es el resultado de una sobrecarga cualitativa y cuantitativa, el burnout aparece sólo cuando previamente han estado motivados por el mismo tipo de trabajo que posteriormente no soportan y rechazan (PINES, 1993).

En este sentido, el desgaste profesional es un estado resultante del trabajo profesional y de situaciones laborales específicas. Como tal, es un problema laboralmente ocasionado y que en principio afecta al entorno laboral produciendo una des implicación laboral, con repercusiones en la salud de los trabajadores, con frecuencia vinculado a una sintomatología amplia y variada.<sup>54</sup>

La resolución 002646 de 2008, en el **Artículo 6º**. Retoma el concepto de Factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores. La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.

Los empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa:

a) Gestión organizacional: Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y

---

<sup>54</sup> MORENO, JIMÉNEZ. Bernardo; BÁEZ LEÓN. Carmen. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, Noviembre 2010. P 42

capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.

b) Características de la organización del trabajo: Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.

c) Características del grupo social de trabajo: Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.

d) Condiciones de la tarea: Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.

e) Carga física: Comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico, conforme a la definición correspondiente consignada en el artículo 3º de la presente resolución.

f) Condiciones del medioambiente de trabajo: Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.

g) Interface persona–tarea: Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de

iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.

h) Jornada de trabajo: Contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.

i) Número de trabajadores por tipo de contrato.

j) Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa: Programas de vivienda, educación, recreación, deporte, etc.<sup>55</sup>

Luego de retomar diferentes estudios, artículos e investigaciones sobre ausentismo y factores de riesgo psicosocial, los cuales afirman que es de gran relevancia reconocer las condiciones de trabajo y las cargas laborales que los trabajadores tienen, toda vez que estas características se relacionan con la falta de asistencia del personal a su lugar de trabajo, el bajo rendimiento, la disminución de la productividad de las organizaciones; esto afecta la economía, causa dificultades de la salud entre otros alteraciones.

El modelo de Warr (1996) es un modelo teórico y comprensivo que retoma gran parte de las aportaciones de la Psicología al estudio del Bienestar Psicológico en el trabajo. De este modo, el modelo recoge tanto el estudio del afecto, como las variables (ambientales, individuales, sociodemográficas y de salud mental general) y el modo en el que las variables ambientales afectan al bienestar psicológico en el trabajo (siguiendo un patrón de Efecto Constante o de Decremento Adicional, por lo que el modelo también es conocido como modelo

---

<sup>55</sup> [www.minsalud.gov.co](http://www.minsalud.gov.co). Recuperado el 17 de octubre de 2013

vitamínico) (es decir, recoge tanto lo que se conoce como teorías categóricas como teorías procesuales).<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> <http://biblioteca.universia.net/>. Psicología, Modelo Vitamínico, Bienestar psicológico, características del trabajo y nuevas tecnologías: validación-ampliación del modelo vitamínico de Warr. Recuperado el 17 de octubre de 2013

## 6. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS:

En proceso de aplicación de las encuestas se encontró que:

Las personas a las que se les aplicó la encuesta, tiene desconocimiento de la definición de riesgo psicosocial, aunque refieren que el personal se encuentra en riesgo por la carga laboral que tienen, que les produce estrés, depresión, ansiedad, cansancio, dolencias físicas; refieren también que el estilo de mando, las relaciones entre jefes, los tratos verbales, los constantes comentarios amenazantes, la urgencia de entregar producciones, los momentos de baja producción, la situación sociodemográfica, condiciones ambientales, generan tensión mental, y la aparición de trastornos psicosomáticos.

A la pregunta 3 de la encuesta que dice:” A que riesgos está expuesto el personal operativo de la planta de producción”, encontramos diferentes respuestas que mencionamos a continuación:

- “La forma de liderazgo de los jefes en algunos casos, percepción de que no son tratados con respeto, que no se escuchan en ocasiones sus situaciones personales, quejas por amenazas de la pérdida del trabajo, excepción de que a veces esto obedece a diferencias personales, a veces el lenguaje utilizado genera en el personal operativo sentimientos de no ser capaces porque se utilizan palabras que descalifican.”
- “A estrés, a la depresión y a la ansiedad”
- “Ante el incumplimiento de los objetivos se arriesga a ser cuestionado mi trabajo”

- “Estrés, sobre carga de tiempos para realizar la producción, cansancio, cefalea, espasmos musculares. “
- “Riesgos de tipo fisiológico, tipo emocional, tipo conductual, en síntesis al estrés”

Ante esto, indican los encuestados que la empresa cuenta con programas de prevención como pausas activas, acompañamiento del personal en la realización de su labor con entrenadoras y analistas de métodos y tiempos, actividades de bienestar laboral que distraen el personal y brindar un sano esparcimiento, asesoría psicológica, e intervención con la ARL.

También mencionan lo siguiente:

“Las personas valoran el interés del área de recursos humanos por escuchar y tratar de buscar soluciones conciliadas al igual que las actividades de promoción y /o capacitaciones. En el caso específico de la atención psicológica cuando son atendidos casos relacionados con el ambiente laboral, perciben la atención como un apoyo por parte de la empresa para mejorar sus condiciones.”

De la observación que se realizó, se logra identificar y asociar con las características del artículo 6º de la resolución 2646, donde retoma el concepto de Factores psicosociales intralaborales:

- a) Gestión organizacional: El estilo de mando dictador ,

En cuanto al pago o remuneración económica estas están clasificadas en categorías de la siguiente manera:

Cuando inician a laborar en la compañía, se les paga el salario mínimo, es decir CATEGORÍA 1 \$ 589 500

Después de cuatro meses de vinculación, y del conocimiento de las diferentes máquinas y de la eficiencia y calidad, a solicitud propia o a iniciativa de la supervisora la pueden ascender a la CATEGORÍA 2 \$ 648.426

Cuando cumple calidad y eficiencia por periodos consecutivos pasará a CATEGORÍA 3 \$674.363, a solicitud propia o a iniciativa de la supervisora. Lo anterior se debe tramitar ante la oficina de Ingeniería.

Existen varios tipos de contrato, clasificados así:

- Obra: posee un periodo de prueba de 2 meses.
- Meses: su periodo de prueba es la 5ta parte del periodo contratado (18 días calendario).
- Indefinido: con un periodo de prueba de 2 meses.
- Servicios: este tipo de contrato no posee periodo de prueba.
- Aprendizaje: no posee periodo de prueba.
- Practica: no posee periodo de prueba.

Todo el personal que ingresa a la compañía debe recibir inducción general con el plan estratégico, programa de convivencia laboral. Programa de Salud Ocupacional y nomina; Una vez inicia a laboral comienza el programa de inducción específica de la labor que va a desarrollar, para el personal de planta es de 1 mes, al finalizar este se evalúa al nuevo empleado junto con su jefe directo o el responsable de la inducción del puesto; Anualmente se hace una evaluación de desempeño del personal donde se encuentran necesidades de capacitación.



b) Características de la organización del trabajo: Entre las formas de comunicación existentes en la organización se encuentra el boletín informativo que circula cada 6 meses, los buzones de sugerencias y la cartelera en la que se publican artículos de interés, notas de psicología, salud ocupacional, personal que ingresa a la compañía, concursos y respuesta a las sugerencias depositadas en el buzón.

c) Características del grupo social de trabajo: El personal que trabaja en la planta de producción en su mayoría pertenece a una población de madres solteras, habitantes de las periferias de la ciudad, zonas rurales o que no están ubicadas en las áreas ubicadas dentro del área metropolitana. Adicional a esto por el tipo de liderazgo y el sistema de producción de la empresa, el trabajo en equipo no es algo que se vea favorecido.

d) Condiciones de la tarea: A las operarias de la planta de producción según el modulo y la prenda que estén confeccionando, se les pide productividad por minutos, es decir cada operaria representa 576 minutos en un día, lo cual representaría 50 unidades o en docenas que es la forma en la que se trabajan los lotes entregados; cada 2 horas se verifica la eficiencia de las operarias, quienes debe salir al 85% de eficiencia que representaría 102 minutos. Deberán revisar 5 de cada 10 unidades, si alguna unidad no cumple con los estándares de calidad se deberá reprocesar y el tiempo adicional corre por parte de ellas.

e) Carga física: Las operarias en su mayoría de tiempo están sentadas, frente a las máquinas de confección lo cual puede afectar el sistema ergonómico.

f) Condiciones del medio ambiente de trabajo: Por condiciones asociadas a la estructura del edificio y a las características de la ubicación de la planta de producción la temperatura es alta, con dificultades en la ventilación, por el sonido que emiten las máquinas de confección, los ventiladores y el equipo de sonido los niveles de ruido son altos.

g) Interface persona–tarea: Para realizar sus funciones tienen una ficha técnica de cada prenda que van a confeccionar, adicional de unas instructoras de personal, quienes están a su disposición para explicar los procesos de producción de las prendas.

h) Jornada de trabajo: La jornada laboral es de 5: 45 am a 4: 15 pm. Se laboran 10 horas a la semana pagando el día sábado, los días domingos no se labora; cuentan con 20 minutos de desayuno y 20 minutos para el almuerzo. Si hay reproceso de la producción o exceso de producción las operarias deberán permanecer en la compañía hasta que esta se finalice; se cuenta con 5 minutos de pausas activas en la jornada laboral.

j) Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa: La caja de compensación a la que están afiliados se encarga de beneficiarlos a través de subsidios familiares, de alimentación, estudio, vivienda , la compañía cuenta con convenios con Óptica Santa Lucia, Davivienda, Coofinep, Coprodeco, EMI, programa de pausas activas, cursos de interés y sano esparcimiento dentro de la compañía.

Según los resultados encontrados en los documentos facilitados por la empresa, y el análisis que se hacen de los datos recopilado desde la semana 2 hasta la 43 del presente año, conociendo que cada persona que desempeña su función en los módulos de confección de planta de producción, representa 576 minutos al día y que en unidades es un aproximado de 50 al día, una persona que se ausente en la semana estaría afectando el presupuesto del módulo toda vez que serían 200 unidades (16 docenas) menos, contando con que sea solo una persona que se ausente al mes representaría 1.050 unidades, altera la productividad, el presupuesto diario, semanal y mensual; La empresa estaría obligada a cubrir el personal ausente y a la economía de la misma se afectaría.

## CONCLUSIONES

Con los resultados obtenidos en la encuesta, realizada a 2 Directores de área, a un jefe de área, a la asistente de Salud Ocupacional y a la Psicóloga Clínica de la empresa, se evidencia que los principales factores de riesgo psicosociales a los que se ven expuestos son el estrés (que se puede deber a la carga laboral en el trabajo).

Como causa principal del ausentismo laboral se encuentra la desadaptación que tiene el trabajador con la empresa, con su grupo de trabajo, y con sus tareas, además del grado de motivación que este tenga por el trabajo realizado.

El ausentismo laboral representa un problema social y económico, que requiere una intervención por parte de la empresa hacia el trabajador y su entorno para mitigar el impacto de este indicador.

## RECOMENDACIONES.

Según los resultados encontrados en la investigación realizada podrían tomarse en cuenta algunas estrategias, como crear planes de intervención y sensibilizar sobre factores protectores para mitigar el impacto de los factores de riesgo psicosocial que se relacionan al ausentismo laboral, la empresa debe tener presente el tipo de población que será contratada toda vez que según los resultados de la investigación evidenciamos que esta población presenta problemáticas psicosociales que incrementan la no asistencia a su lugar de trabajo, los permisos personales, las incapacidades o las calamidades domesticas que enfrentan, dadas las condiciones anteriores esta población podría incrementar el grado de predisposición a presentar estrés laboral.

La organización podría establecer políticas de intervención frente a los riesgos que más incidencia tienen en la misma, que causarían el ausentismo laboral; Conociendo ya la población con la que se está trabajando, lo riesgos a los que están expuestos y sus vulnerabilidades podrían implementar capacitaciones en temas de tolerancia a la frustración, trabajo bajo presión, crecimiento personal, resolución de conflictos, duelo, relaciones interpersonales, gestión efectiva del tiempo, comunicación asertiva, capacitar constantemente en temas de productividad, como eficiencia, calidad, fichas técnicas, balanceo en producción, manejo del Bihorario, y más temas asociados a los factores psicosociales expuestos en el desarrollo de esta investigación; Se considera que es importante realizar una re inducción especifica anualmente de las funciones que desempeñan el personal operativo de la planta de producción, implementar una estrategia en la que la carga física y la metodología de trabajo en la que está basada la productividad de la empresa no sea tan agobiante para el personal, reconocer que la motivación del personal frente a la labor que están desarrollando, sus vivencias diarias, sus necesidades básicas tienen incidencia en la forma en la que se desempeñaran en su día a día, razón por la cual hacer un proyecto de vida y capacitar en motivación personal resaltando que Industrias St.

Even es un garante de que estos se cumplan podría ayudar a que el ausentismo laboral presentado disminuya.

Algunas estrategias también podrían ser: Determinar en qué dirección están los factores de riesgo psicosocial causantes del ausentismo laboral.

Realizar seguimiento por medio del SVE (Sistema de Vigilancia de riesgo Epidemiológico) a los asentistas constantes para formular estrategias de intervención.

Aplicar como estrategia de conocimiento La Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales, de acuerdo a la Resolución 002646 del 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.).

## BIBLIOGRAFIA

CIFRE GALLEGO EVA .Innovación tecnológica y bienestar psicológico en jóvenes del sector cerámico.

CORDOBA ESTEBAN. Factores psicosociales y su influencia en el bienestar laboral

GONZALEZ RUIZ, Agustín, et. al, Manual para el técnico en prevención de riesgos laborales: Nivel Básico. 2da Edición, Madrid, Fundación Confemetal. 2006. P. 45

GONZALEZ RUIZ, Agustín, et. al, Manual para la prevención de riesgos laborales en las oficinas, Madrid, Fundación Confemetal. 2006. P.. 210

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto. et al. Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill. 1998.

INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA DE CHILE, “Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo”, 2012, primera versión.

MÉNDEZ A. Carlos E. Metodología. Guía para Elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas. Santafé de Bogotá: Mc Graw Hill. 1998.

MOLINERA MATEOS, Jesús Francisco, El absentismo laboral 2º Edición, Causas, control y análisis. Nuevas técnicas para su reducción, Madrid: Fundación Confemetal,. 2006. P.. 265

PEIRO, M. E. El absentismo laboral, antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora. España: Universidad de valencia, 2008. P. 207

VARGAS M. Angélica. Estrés y enfermedad. Bogota: Pontificia Universidad Javeriana Octubre 2013

VILLALOBOS FAJARDO Gloria H. Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, instituto superior de ciencias médicas de la habana.

VILLALOBOS FAJARDO, G. Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Tesis doctoral para la obtención del grado científico de Doctor En Ciencias de la Salud. 2005. Escuela Nacional de Salud Pública- La Habana Cuba.

RODRIGUEZ MENDEZ, Elsa. Factores de riesgo psicosocial en la organización. Ediciones graficas LTDA, Medellín Noviembre 1993.Segunda edición, Pg. 30

## **CIBERGRAFIA**

<http://www.minsalud.gov.co>.

<https://www.colmena-arl.com.co>

<http://fondoriesgoslaborales.gov.co>

<http://www.saludocupacional.com.co/>

<http://empresassaludables.com/dossieres/logroscolombia.pdf>

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo.html)

<http://fondoriesgoslaborales.gov.co>

<http://www.intervencionsocial.fspprevencion.net/> Riesgos y medidas, Factores de riesgo psicosocial e importancia y recomendaciones de los riesgos psicosociales, julio 2013.

## ANEXOS

### Anexo A. Cámara de Comercio (Marco Legal)

bdRlkjpUnjfLaocc-ATPCLAPOB	010826530	Copias: 002	Página: 002
----------------------------	-----------	-------------	-------------

VIGENCIA: Que la sociedad no se halla disuelta y su duración es hasta diciembre 31 de 2040.

CERTIFICA

OBJETO SOCIAL: La sociedad tendrá por objeto social las actividades industriales y comerciales de confección y transformación de productos textiles y actividades similares o complementarias del mismo.

DESARROLLO DEL OBJETO: Para la realización del objeto, la sociedad podrá adquirir todos los activos fijos de carácter mueble o inmueble que sea necesarios para el desarrollo de los negocios sociales; gravar o limitar el dominio de sus activos fijos, sean muebles o inmuebles, y enajenarlos, cuando por razones de necesidad o conveniencia fuere aconsejable su disposición.

Adquirir y usar nombres comerciales, logotipos, marcas y demás derechos de propiedad industrial relacionados con las actividades desarrolladas por la sociedad y con los servicios a los que se extiende su giro; si se trata de derechos de terceros, celebrar los respectivos contratos de uso o cesesión de propiedad industrial.

Concurrir a la constitución de otras sociedades, con o sin el carácter de filiales, o vincularse a empresas o sociedades ya existentes, mediante aportes en dinero, en bienes o en servicios, incorporarla o incorporarse a ellas, siempre que aquellas sociedades tengan por objeto la explotación de actividades similares o conexas a las que constituyen el objeto societario o que de algún modo se relacionen directamente con sus servicios, bienes o actividades.

Tomar dinero en mutuo y celebrar toda clase de operaciones financieras, por activa o por pasiva, que le permitan obtener los fondos necesarios para el desarrollo de sus negocios.

En general, ejecutar todos los actos celebrar todos los contratos que guarden relación a medio a fin con el objeto social expresado, y todos aquellos que tengan como finalidad ejercer los derechos y cumplir las obligaciones legales o convencionales derivadas de su existencia y de las actividades desarrolladas por la sociedad.



## **Anexo B. Encuesta**

Por favor responda las siguientes preguntas

1. Para usted que es un riesgo psicosocial?
2. Considera que el personal operativo de la planta de producción de Industrias St. Even S.A esta en riesgo psicosocial?
3. A que riesgos está expuesto el personal operativo de la planta de producción?
4. Cual de esos riesgos pueden ser causantes del ausentismo presentado por el personal operativo de la planta de producción?
5. Que ha hecho la empresa para disminuir los índices de ausentismo presentado por el personal operativo de la planta de producción

Agradecemos su participación, esta información es confidencial y con fines académicos

### Anexo C. Consentimiento Informado

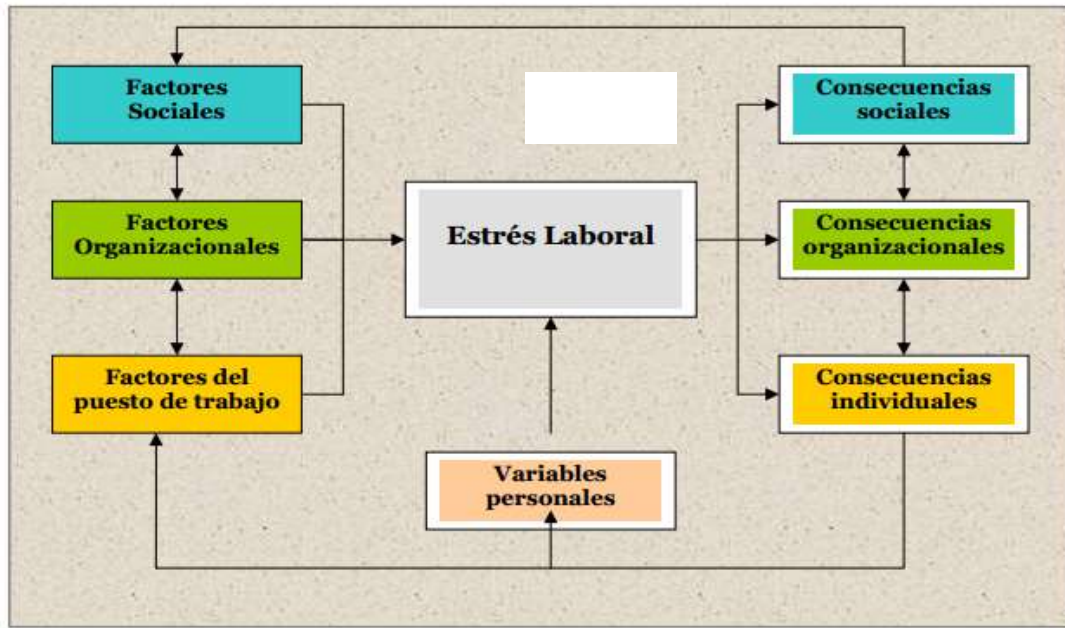
Yo \_\_\_\_\_ mayor de edad, identificado con  
CC. N° \_\_\_\_\_ Autorizo a la señora \_\_\_\_\_  
Para utilizar con fines académicos la información que se le ha suministrado como  
parte del proceso investigativo que se está realizando en la empresa \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ firmado a los \_\_\_ días \_\_\_ del mes \_\_\_ del año

Teniendo en cuenta que he sido informado claramente sobre la finalidad de esta  
investigación.

Anexo D. Tabla De Ausentismo Semana 02 - 2013 – Semana 43 - 2013

SEMANA																
MODULO	LUNES			MARTES			MIERCOLES			JUEVES			VIERNES		TOTAL INCAPACIDADES	CALAMIDAD
	INCAPACIDADES	CALAMIDAD		INCAPACIDADES	CALAMIDAD		INCAPACIDADES	CALAMIDAD		INCAPACIDADES	CALAMIDAD		INCAPACIDADES	CALAMIDAD		
A																
B																
C																
D																
F																
H																
J																
	0	0	0	0					0							

## Anexo E. Proceso del Estrés como Riesgo Psicosocial



Modificado de Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, 2008.

## Anexo F. Estrés Ocupacional y Enfermedad Profesional.

