

**VALORACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES INTRALABORALES EN EL
ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA EMPRESA DEDICADA EN LA
EXPLORACIÓN Y EXPLOTACIÓN MINERA EN EL PRIMER PERIODO DEL
2013.**

**YULIETH PAOLA JULIO MIRANDA
ANA MARIA ROBLEDO VALLEJO**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARIA CANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
MEDELLÍN
2013**

**VALORACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES INTRALABORALES EN EL
ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA EMPRESA DEDICADA EN LA
EXPLORACIÓN Y EXPLOTACIÓN MINERA EN EL PRIMER PERIODO DEL
2013.**

**YULIETH PAOLA JULIO MIRANDA
ANA MARIA ROBLEDO VALLEJO**

Trabajo de grado para optar al título de psicólogas

Asesora Temática

CRUZ YANETH MIRA ZAPATA

Ingeniera Sanitaria, Especialista en Gerencia de la Salud Ocupacional

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARIA CANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
MEDELLÍN
2013**

CARTA DE ACEPTACIÓN

Medellín, Junio de 2013

Doctora

SANDRA MÓNICA RAMOS OSPINA

Directora Centro de Formación Avanzada

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARIA CANO

Medellín.

Asunto: aprobación temática

Cordial Saludo,

Me permito remitir la aprobación temática del trabajo de grado con título: Como asesora temática de los trabajos de aplicación del diplomado en Seguridad y Salud en el Trabajo. Cohorte XXIV, me permito aprobar temáticamente el trabajo titulado: **VALORACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES INTRALABORALES EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA EMPRESA DEDICADA EN LA EXPLORACIÓN Y EXPLOTACIÓN MINERA EN EL PRIMER PERIODO DEL 2013**, realizado por **YULIETH PAOLA JULIO MIRANDA Y ANA MARÍA ROBLEDO VALLEJO**.

Atentamente,

CRUZ YANETH MIRA ZAPATA

Asesora Temática

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo está dedicado a Dios porque nos da la vitalidad, la fortaleza y el amor para hacer y cumplir todos nuestros sueños, a nuestras familias que con su apoyo y dedicación nos ayudaron al logro de nuestras metas.

Los amamos.

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Medellín, Junio de 2013.

RESUMEN ANALÍTICO EJECUTIVO (R. A. E.)

TÍTULO. VALORACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES INTRALABORALES EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA EMPRESA DEDICADA EN LA EXPLORACIÓN Y EXPLOTACIÓN MINERA EN EL PRIMER PERIODO DEL 2013.

AUTORES. Yulieth Paola Julio Miranda y Ana María Robledo Vallejo

FECHA. Junio 24 de 2013

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

NIVEL DE CIRCULACIÓN. Restringida.

ACCESO AL DOCUMENTO. Biblioteca de la Fundación Universitaria María Cano, Empresa dedicada a la exploración y explotación minera y Autoras.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN. Sistema de Seguridad y salud en el trabajo.

SUBLÍNEA. Diseño e implementación de Sistema de Seguridad y salud en el trabajo.

PALABRAS CLAVES. Salud Ocupacional, enfermedad profesional, accidente de trabajo, riesgo, factor de riesgo, panorama de factores de riesgo, riesgo psicosocial intralaboral, carga física, condiciones laborales, ambientales, mentales y físicos, interface persona-tarea, sistema de seguridad y salud en el trabajo.

DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO. El estudio se genera en necesidad de conocer de qué forma está afectando la falta de estructura y planeación dentro de la organización a cada uno de los empleados.

Es por esto que se realizó una encuesta diseñada para evaluar 6 grandes grupos de factores de riesgos psicosociales intralaborales para poder así brindar el conocimiento de las falencias que existen, para que a futuro empleen estrategias útiles y veraces para su talento humano.

- Tipo de estudio: Descriptivo
- Método: Deductivo
- Diseño: Experimental
- Enfoque: Cuantitativo

CONTENIDO DEL DOCUMENTO. El siguiente trabajo comprende un título, marco contextual, una situación problemática que conduce en el mismo orden a una descripción general y una revisión a de los antecedentes para dar paso a un diagnóstico de la situación actual, objetivo general y específicos, justificación, se detallada puntualmente cual es la población beneficiada; así mismo se cuenta con una descripción de los aspectos metodológicos y legales que sustentan la realización del proyecto; en este orden se continúa con un marco teórico y conceptual para llegar a unos resultados, conclusiones y finalmente las recomendaciones correspondientes; cada punto orientado estratégicamente para darle el resultado indicado desde su inicio.

METODOLOGÍA. Este proyecto se basó en una investigación descriptiva con un diseño metodológico cuantitativo, empleando el Método Ista 21 (Ver anexo A) que clasifica seis dimensiones de riesgos psicosociales y cuantifica el nivel de exposición de los empleados, se toma como muestra de la población los integrantes del área administrativa

CONCLUSIONES. La valoración de los riesgos psicosociales intralaborales en el área administrativa de empresa dedicada a la exploración y explotación minera, por los resultados obtenidos por medio de instrumento para la prevención de riesgos psicosociales- versión cortas para pequeñas empresas y autoevaluación- da como resultado que el factor que más riesgo genera en la empresa son las exigencias psicológicas. Igualmente la empresa no posee estrategias frente a este tipo de factor debido a los requerimientos que se exigen dentro de una compañía como el de hacer actividades sin previo aviso, sin priorizar las actividades y en el mismo orden de ideas la labor se vuelve desgastador a nivel físico, emocional como psicológico, Así mismo dándole la importancia a los indicadores que se obtuvieron en el instrumento ya mencionado por medio del cual se brindan nociones específicas para la disminución de tales riesgos.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	16
1. TÍTULO. VALORACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES INTRALABORALES EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA EMPRESA DEDICADA EN LA EXPLORACIÓN Y EXPLOTACIÓN MINERA EN EL PRIMER PERIODO DEL 2013	18
2. CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN OBJETO	19
2.1 ASPECTOS TELEOLÓGICOS	19
3. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	22
3.1 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	22
3.2 ANTECEDENTES DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	22
4. DIAGNÓSTICO CONTEXTUAL – SITUACIÓN ACTUAL	24
5. OBJETIVOS	25
5.1 OBJETIVO GENERAL	25
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	25
6. JUSTIFICACIÓN	26
7. POBLACIÓN BENEFICIADA	27
8. ASPECTOS METODOLÓGICOS Y PROCEDIMENTALES	29
8.1 TIPO DE ESTUDIO	29
8.1.1 Descriptivo	29
8.2 MÉTODO	29
8.2.1 Deductivo	29
8.3 ENFOQUE	29
8.3.1 Cuantitativo	29
8.4 DISEÑO	30
8.4.1 Experimental	30
9. ASPECTOS LEGALES	31

10. ASPECTOS TEÓRICOS GENERALES	36
10.1 MARCO TEÓRICO	36
10.2 MARCO CONCEPTUAL	43
11. RESULTADOS	49
12. CONCLUSIONES	69
13. RECOMENDACIONES	71
BIBLIOGRAFIA	73
WEBGRAFIA	74
ANEXOS	75

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Organigrama Empresa dedicada a la exploración y explotación minera	20

LISTA DE FOTOS

	Pág.
Foto 1. Miembros femeninos de la organización respondiendo la encuesta	21
Foto 2. Miembros masculinos de la organización respondiendo la encuesta	21

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Tabulación apartado 1	51
Tabla 2. Tabulación apartado 2.	52
Tabla 3. Tabulación apartado 3 y apartado 4.	53
Tabla 4. Tabulación apartado 5.	55
Tabla 5. Tabulación apartado 6.	56
Tabla 6. Promedios.	63
Tabla 7. Analisis de Resultados.	63
Tabla 8. Panorama de factor de riesgo psicosocial.	64

LISTA DE GRÁFICAS

	Pág.
Gráfica 1. Exigencias Psicológicas.	57
Gráfica 2. Trabajo activo y posibilidades de desarrollo.	58
Gráfica 3. Inseguridad.	59
Gráfica 4. Apoyo Social y Calidad de Liderazgo.	60
Gráfica 5. Doble presencia 1.	61
Gráfica 6. Estima 2.	61
Gráfica 7. Estima.	62

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. MÉTODO ISTAS 21 CopsoQ)	76

INTRODUCCIÓN

En Colombia el factor de riesgo psicosocial es alto. Esto se determinó gracias a un estudio realizado a las condiciones de salud de los trabajadores en años anteriores, con diferentes actividades económicas y en diferentes regiones, mediante la resolución 002646 emanada del Ministerio de la protección social identificado hoy como el Ministerio del trabajo. Este tratado permitió evaluar, identificar, prevenir, intervenir y monitorear la exposición al factor de riesgo causado por el estrés ocupacional.

El Ministerio de la Protección Social diseñó una batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgos psicosocial validada con una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, hoy llamado Sistema general de riesgos laborales, con el fin de evaluar este riesgo y focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control.

Los factores psicosociales se enmarcan en aspectos intra, extralaborales e individuales del trabajador interviniendo dinámicamente, mediante apreciaciones y costumbres que influyen en la salud en el ejercicio de la labor de los empleados.

Las nuevas exigencias del mercado, la constancia y el aumento de la producción y por ende la suma de labores que se agregan para estar al nivel de la sociedad de consumo dando este mayor exigencias a nivel intelectual, emocional, físico y psicológico y son estos los factores que redundan en la evaluación del riesgo psicosocial.

En busca de mejoras en la calidad de vida de los trabajadores se crean estrategias que generan resultados óptimos para disminuir las incapacidades y el

ausentismo como problema central en las organizaciones evitándose altos costos silenciosos e internos.

Lo legislado en la resolución 002646 de 2008 crea un importante reconocimiento en lo que compete al factor de riesgo psicosocial intralaboral exigiendo una valoración e intervención con diferentes disciplinas que implementen estrategias eficaces para la obtención de resultados óptimos en el desarrollo mental e intelectual de los individuos donde el beneficio sea bilateral.

Continuamente los efectos negativos a nivel laboral minan por largos periodos de tiempo de manera duradera a veces intermitentes y numerosas, de forma complejas y de naturaleza distinta; estas situaciones las conforma diversas variables en el ámbito laboral e intervienen, en el medio laboral, lo personal, la aptitud, las habilidades, las competencias, las experiencias, la formación su recurso profesional e inclusive lo vital del trabajador. Todo esto nos lleva a entender que el individuo a nivel personal afronta de diferentes formas estos acontecimientos.¹

¹ COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 2646 (Julio 17, 2008). Por la cual se establecen y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención, monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial. Bogotá D.C. El Ministerio, 2006. 91-95 P.

**1. TÍTULO. VALORACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES INTRALABORALES
EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA EMPRESA DEDICADA EN LA
EXPLORACIÓN Y EXPLOTACIÓN MINERA EN EL PRIMER PERIODO DEL
2013.**

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

2.1 ASPECTOS TELEOLÓGICOS

Los siguientes aspectos no se pueden especificar debido a confidencialidad exigida por la empresa.

ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA: empresa dedicada a la explotación y exploración minera.

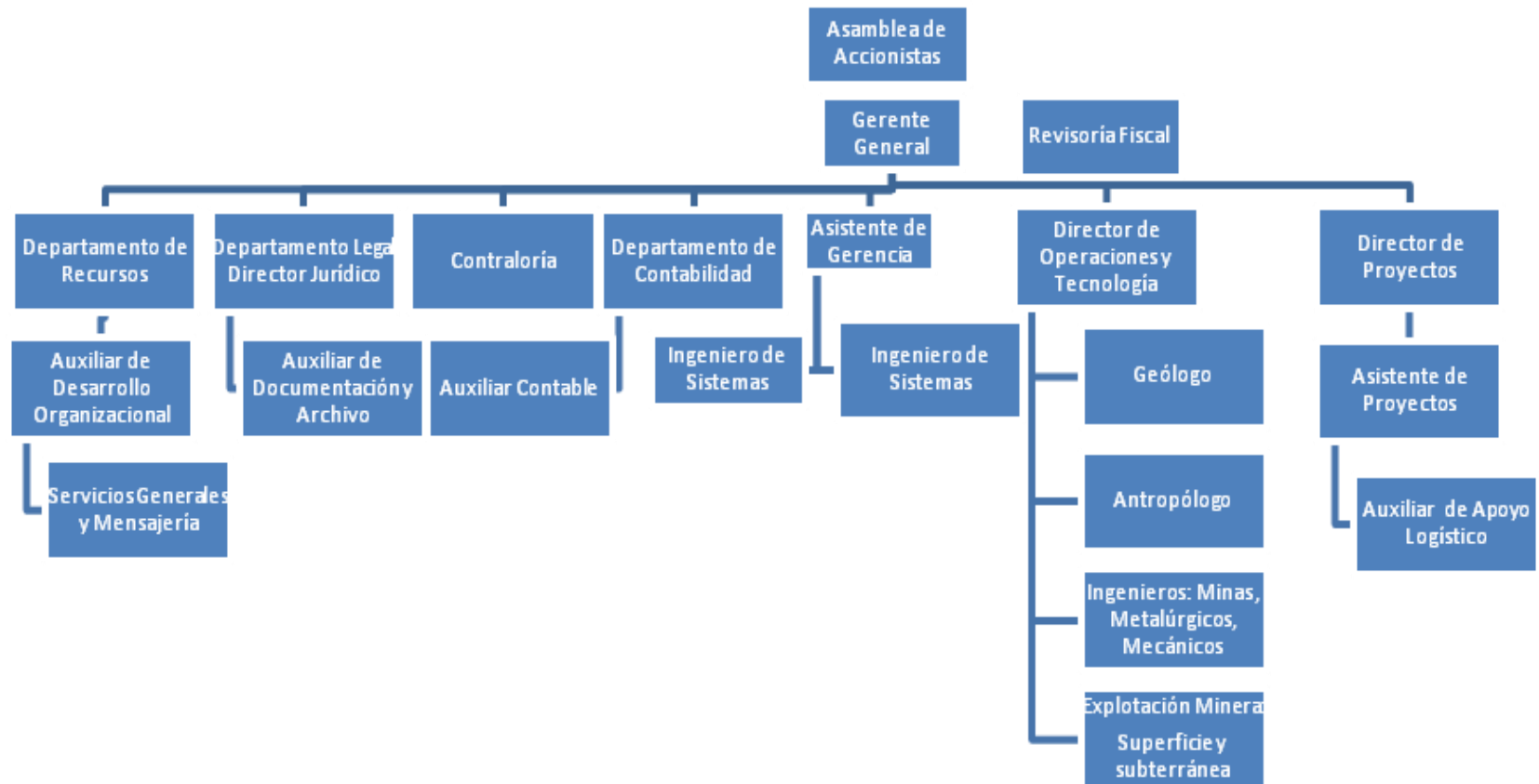
UBICACIÓN GEOGRÁFICA: área metropolitana de Medellín.

FUNCION EMPRESARIAL: esta empresa se encuentra dedicada a la explotación y exploración de piedras preciosas y semipreciosas.

POBLACIÓN: la empresa está conformada con 13 empleados del área administrativa y 83 personas en el área operativa.

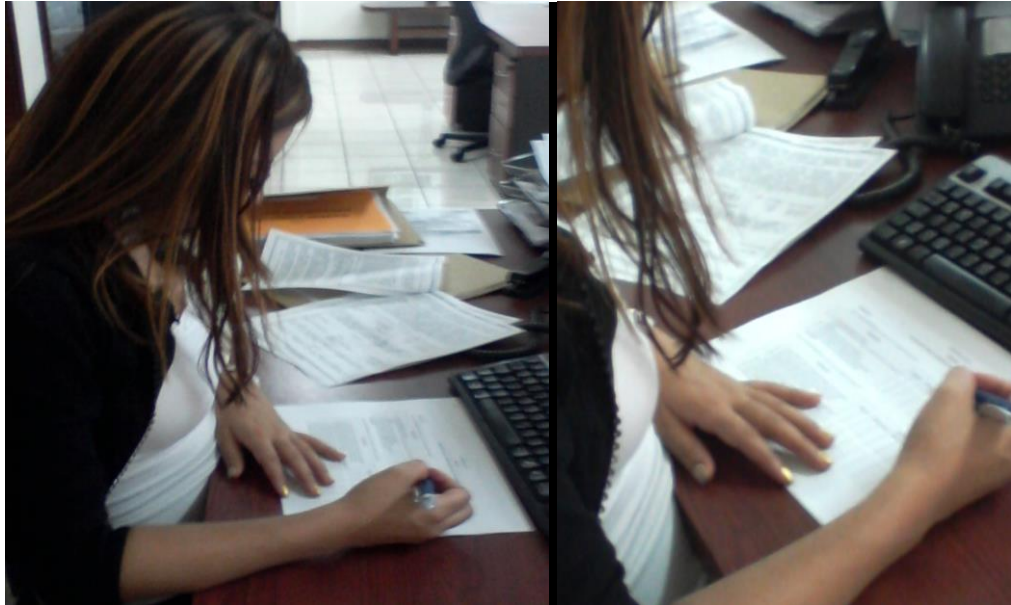
MISIÓN: es una empresa de carácter privado dirigida a la extracción, exploración y comercialización de minerales preciosos y semipreciosos, busca demostrar confiabilidad, sostenibilidad y competitividad a sus empleados y clientes; rentabilidad a sus asociados, teniendo presente la responsabilidad social y ambiental.

Figura 1. Organigrama Empresa dedicada a la exploración y explotación minera.



Fuente: Elaboración propia.

Foto 1. Miembros femeninos de la organización respondiendo la encuesta.



Fuente: Elaboración Propia.

Foto 2. Miembros masculinos de la organización respondiendo la encuesta.



Fuente: Elaboración propia.

3. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

3.1 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Es una organización joven que se encuentra en construcción de una planeación estratégica y reestructuración de los departamentos dentro de la misma, por ende se ve la necesidad de la creación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo. Teniendo en cuenta que las organizaciones actuales le dan cada día más trascendencia al empleado debido a que la nueva administración basada en el recurso humano influye favorable o desfavorablemente en la producción de las empresas al no contarse con un sistema que vigile los efectos negativos en la salud de los trabajadores o de los puestos de trabajo dentro de la compañía a nivel psicológico. De lo anterior se realizara un panorama que arroje un diagnostico de las condiciones actuales en las que se encuentra la presente en riesgo psicosocial intralaboral, que garanticen el pleno desarrollo y eficiencia de los empleados dentro del ejercicio de su labor.

3.2 ANTECEDENTES DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La empresa de explotación y exploración minera inicio con un proyecto donde se fue expandiendo y creando nuevas unidades de negocios avanzando en todo el marco legal de la empresa dejando de priorizar el sistema de seguridad y salud en el trabajo sin embargo la necesidad de velar por la salud ocupacional y de crear roles administrativos para tener una mayor organización en toda la constitución de la estructura empresarial.

Las diferentes demandas a nivel organizacional exigen distintos protocolos y criterios para garantizar una excelencia en distintos factores como son la gestión organizacional, persona-tarea, rotaciones de turnos, condiciones de la tarea,

jornada de trabajo y todos los beneficios de bienestar laboral por tanto el interés primario al realizar este tipo clasificaciones es poder garantizar el conocimiento o la claridad de los agentes que influyen directa o indirectamente en la salud mental y ocupacional de los trabajadores de la compañía dedicada a la explotación y exploración minera de la ciudad de Medellín.

4. DIAGNÓSTICO CONTEXTUAL – SITUACIÓN ACTUAL

Se toma como punto de partida la falta de conocimiento y la percepción errónea de la gestión humana como parte de un gasto y no de inversión, por ende el desconocimiento a nivel psicológico de los miembros de la organización en los principales aspectos que influyen en la vida laboral de los empleados.

Este estudio se realiza para hallar y priorizar los factores más relevantes a nivel psicosocial que arrojen un diagnóstico real de los riesgos intralaborales, que ayuden en la creación de estrategias que prevengan y promuevan el crecimiento laboral e individual de toda la organización.

Adicionalmente se cuenta con la disposición del personal para la elaboración del diagnóstico y la apertura hacia nuevas ideas para generar cambios positivos en la organización.

Por otra parte, como vulnerabilidad o dificultad para realizar el trabajo encontramos: la falta de información, el poco interés en estos trabajos dentro de la compañía y el manejo estricto de confidencialidad, Es decir esta empresa se encuentra estructurando toda el área administrativa, debido a esto se encuentran muchos cambios, nuevos procedimientos, por tanto, se restringe el empleo de información y datos de la misma.

5. OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GENERAL

Valorar los riesgos psicosociales intralaborales en el área administrativa de una empresa dedicada a la exploración y explotación minera.

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los riesgos psicosociales intralaborales que estén afectando el desempeño de los trabajadores.
- Priorizar los posibles riesgos psicosociales intralaborales que existen en la empresa según el porcentaje o la variable más alta.
- Brindar nociones para el mejoramiento continuo de la empresa en el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

6. JUSTIFICACIÓN

Es importante que exista en toda organización un área que se encargue de investigar, evaluar, analizar y de realizar planes de mejora en el área sistema de seguridad y salud en el trabajo, en búsqueda de una mayor producción empresarial y calidad de vida tanto laboral como personal, es por esto que con la creación de este proyecto se pretende ofrecer a la empresa una valoración de los riesgos psicosociales intralaborales en el área administrativa , que le brinde nociones para el mejoramiento continuo del sistema, con el cual se incremente el desarrollo en pro del clima laboral de los que constituyen la organización, por ende la motivación que influye en la eficacia y eficiencia del trabajo que ellos realicen .

En la valoración de los riesgos psicosociales intralaborales también se busca realizar un diagnostico en donde se conozcan las consecuencias negativas así mismo la disminución de factores puntuales como el ausentismo y enfermedades laborales haciendo que la permanencia y la instancia sea de mayor desgaste tanto físico como psicológico.

Con el desarrollo de este trabajo se beneficiara en primer lugar los empleados de la empresa, pues se prevendrá de futuros accidentes y enfermedades laborales, paralelo a esto se favorece la empresa porque se disminuirá el ausentismos y la reincidencia en accidentes laborales, así mismo este proyecto cumplirá el requisito para obtener el título de profesionales en psicología y diplomado en salud ocupacional

7. POBLACIÓN BENEFICIADA

Dentro de la organización se encuentran laborando 14 empleados administrativos de los cuales 5 son hombres y 9 mujeres, los cuales se beneficiarán en los siguientes aspectos:

- Permitir a los empleados participar activamente en los procesos que se realicen. De forma paralela permitir un grado de autonomía en la toma de decisiones que les afecta directamente.
- Capacitar a los empleados de acuerdo a las necesidades que presenten, en producción, en la parte emocional, competencias del SER; manejo de relaciones interpersonales.
- Promover actividades en donde los colaboradores conozcan el plan estratégico de la empresa que conozcan su misión, visión y principios para que trabajen de manera alineada con el horizonte organizacional.
- Aumentar la satisfacción laboral para crear mayor sentido de pertenencia.

Como beneficiario indirecto tenemos a la Fundación Universitaria María Cano, ya que el trabajo quedará en sus bases de datos y permitirá la apertura a nuevos conocimientos, el acercamiento y la orientación a los próximos estudiantes que se enfoquen en el estudio del panorama de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

De igual forma como profesionales en formación los beneficios directos con la realización del trabajo son notables, por tanto nos permite poner en práctica y evaluar los conocimientos adquiridos en la realización del diplomado de salud ocupacional, así mismo asumir una relación enfocada en la promoción y

prevención de la salud integral de cada trabajador, en búsqueda de cambios que conlleven a beneficios que favorecen a las organizaciones en general.

8. ASPECTOS METODOLÓGICOS Y PROCEDIMENTALES (MARCO METODOLÓGICO)

8.1 TIPO DE ESTUDIO

8.1.1 Descriptivo. La presente investigación es descriptiva, por ende se quiere con ella hallar los factores de riesgo intralaborales a los cuales están expuestos los trabajadores, en el cual no se intenta manipular los factores presentes y observando su contexto laboral.

Seguido a esto se realiza un panorama de factores de riesgos intralaborales logrando identificar y describir los efectos negativos producidos por el trabajo en el mismo ejercicio de su labor.

8.2 MÉTODO

8.2.1 Deductivo. En este trabajo se implementó una investigación deductiva ya que partimos de lo general a lo particular con la aplicación de encuestas, en la cual se encuentra definidos diferentes ítems que llevan a la causa de cada factor de riesgo.

8.3 ENFOQUE

8.3.1 Cuantitativo. Debido a que se emplea el método Ista 21 (Ver anexo A) cuestionario que clasifica seis dimensiones de riesgos psicosociales y mide el nivel de exposición de los integrantes del área administrativa de empresa dedicada a la exploración y explotación minera. Por ende su uso es pragmático debido a las técnicas de recolección de análisis de datos.

8.4 DISEÑO

8.4.1 Experimental. Se utilizó un diseño experimental logrando visualizar y cuantificar las causas de un efecto intralaboral.

9. ASPECTOS LEGALES (MARCO LEGAL)

Resolución 2400 de 1979²: por medio de esta Ley se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo, con el fin de preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

El objetivo primordial de esta norma es lograr que los trabajadores colombianos tengan mejores condiciones respecto de la higiene y en general un bienestar ofrecido por su empleador logrando así positivamente en su beneficio los logros laborales. Como quiera que hallamos parcialmente implementada esta resolución en la empresa dedicada a la exploración y explotación minera. Del estudio realizado en la misma se requiere la implementación de esta resolución, en la empresa mencionada, con que obtendríamos mejoras ostensiblemente en la fuerza laboral.

Porque en el trabajo realizado por las suscritas se aprecia la imparcialidad en la implementación de esta resolución.

Decreto 614 de 1984³: se establecieron las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en Colombia. Adicionalmente, se determina que todas las actividades de Salud Ocupacional que realizan todas las entidades públicas y privadas deberán estar contempladas y coordinadas dentro del Plan Nacional de Salud Ocupacional.

² Resolución 2400 de 1979 (documento consecutivo en línea). Disponible en: <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Res.2400-1979.pdf> (Citado el 20 de Agosto de 2012).

³Decreto 614 de 1984 (documento consecutivo en línea). Disponible en: http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf (Citado el 20 de Agosto de 2012).

Hace parte sustancial del trabajo este decreto porque de alguna u otra forma es necesario que tengamos en cuenta que uno de los objetivos primordiales es desarrollar dentro del plan nacional de seguridad y salud en el trabajo, el aspecto encaminado hacer parte de la solución a lo que podemos considerar una problemática empresarial.

Resolución 1016 de 1989⁴: se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Se obliga a todos los empleadores a organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de Salud Ocupacional de acuerdo con la presente Resolución; el cual consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene industrial y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

Al desarrollar este proyecto se tendrá en cuenta, que la implementación de esta resolución involucra de manera directa la profesión de psicología puesto que es directriz para lograr mayor conocimiento empresarial, empleando programas cuyo objetivo final es el mejorar la seguridad y salud en el trabajo.

Ley 378 de 1997⁵. Por medio de la cual se aprueba el “convenio 161, sobre los servicios de salud en el trabajo” adoptado por la 71^a reunión de la conferencia general de la organización del trabajo OIT, ginebra, 1985.

⁴ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Resolución 1016 (Marzo 31, 1989). Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Bogotá D.C.: El Ministerio. 434- 436 P.

⁵ COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL. Ley 378 (julio 9, 1997). Por medio de la cual se aprueba “Convenio número 161, sobre los servicios de salud en el trabajo” Bogotá D.C. 1987.p.60-62.

Cuando la OIT se dio a la tarea en la reunión 71^a, de implementar el convenio 161 en ponerse en estado de alerta los mismos, en el proyecto realizado se observa que esta es una inexistencia parcial en la empresa de exploración y explotación minera, se percibe igualmente la inobservancia en la totalidad del cumplimiento de la ley 378/97, dando espacio para que se adopten medidas en procura de beneficiar a los trabajadores dándole cumplimiento a lo expuesto por la OIT.

Resolución 1128 del 2002.⁶ Por la cual se conforma la comisión nacional de la Salud Ocupacional del Sector Minero.

En el proyecto se observa que se hace necesario la conformación de esta comisión, por cuanto es preocupante el ver como en una actividad en la que se tiene tanto riesgo profesional no se implementen medidas que conlleven a tener una excelente seguridad y salud en el trabajo. Por tal motivo es competencia necesaria, hacer que con estos proyectos la comisión nacional de salud ocupacional en el sector minero haga lo necesario por participar directamente en la creación de programas en beneficio de quienes los nombran.

Ley 776 de 2002⁷ Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales.

Esta ley vigila el cumplimiento, y el proyecto que se realiza confirma la necesidad de implementar pautas con el simple objetivo de super vigilar lo que antes se menciona.

⁶ COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Resolución 1128 (Julio 23, 2002) . Por la cual se conforma la comisión Nacional de Salud Ocupacional del Sector Minero. Bogotá D.C. El ministerio, 2008. 479- 480 P

⁷ LEY 776 DE 2002. Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestación del sistema general de riesgos laborales. Bogotá D.C.2002. (base de datos en línea). Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16752>. medio de publicación diario oficial 45037 de diciembre 17 de 2002. (citado el 23 de septiembre de 2012.

Resolución 2646 del 2008:⁸ Por la cual se establecen y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención, 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.

El trabajo realizado tiene como objetivo crear los componentes necesarios para lograr ratificar lo expuesto en la resolución 2646/2008, si tenemos en cuenta que la empresa de exploración y explotación minera es hoy por hoy una actividad que demanda alto riesgo; al hacer parte de esta actividad laboral, se concluye que se debe basar el trabajo procurando hacer caer en cuenta a los directivos la necesidad de implementar sin escatimar esfuerzo alguno, la directriz expuesta en dicha resolución, el proyecto observa y hace claridad en este requerimiento.

Decreto 2566 de 2009⁹. Tabla de enfermedades profesionales. En la empresa dedicada a la exploración y explotación minera podemos encontrar un riesgo psicosocial intralaboral alto el cual se desencadena debido a las patologías causadas por el estrés ocupacional descrita en la tabla de de enfermedades profesionales en el art. 1 en el numeral 42 generando estados de ansiedad, urgencias cardiovasculares, enfermedad acido péptica (colon irritable), entre otras. Esta valoración y las nociones hechas en el proyecto se hacen basados en la necesidad observada en el cuestionario Ista 21 (ver anexo A).

Ley 1562 de 2012. Art.9 Supervisión de las empresas de alto riesgo. Las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales y el Ministerio de Trabajo, supervisarán en forma prioritaria y directamente o a través de terceros idóneos, a

⁸ COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 2646 (Julio 17, 2008). Por la cual se establecen y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención, monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial. Bogotá D.C. El Ministerio, 2006. 91-95 P.

⁹ COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL. Decreto 2566 (julio7, 2009). Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales. Bogotá D.C.: El Ministerio, 2009. 65-66 P.

las empresas de alto riesgo, especialmente en la aplicación del Programa de Salud Ocupacional según el Sistema de Garantía de Calidad, los Sistemas de Control de Riesgos Laborales y las Medidas Especiales de Promoción y Prevención.

Las empresas donde se procese, manipule o trabaje con sustancias tóxicas o cancerígenas o con agentes causantes de enfermedades incluidas en la tabla de enfermedades laborales de que trata el artículo 3° de la presente ley, deberán cumplir con un número mínimo de actividades preventivas de acuerdo a la reglamentación conjunta que expida el Ministerio del Trabajo y de Salud y Protección Social.

Es necesario involucrar esta ley al tenor del art.9, en este proyecto toda vez que de manera concreta se tiene que hacer observancia de una objetiva supervisión a las empresas de todo tipo que manejan o administran los riesgos laborales; al observar las diferentes formas de manipulación que ejecutan en especial en la exploración y explotación minera, el riesgo que allí se tiene amerita que en el trabajo realizado se incluya lo plasmado en la ley. El Art.3 de la misma señala el mínimo de acciones preventivas que se deben realizar y que son señaladas por el ministerio de trabajo y de salud y protección social, en el proyecto se hace énfasis en estos señalamientos porque de la supervisión efectiva del cumplimiento de la misma, obtendremos logros en beneficio de los involucrados en estas empresas.

10. ASPECTOS TEÓRICOS GENERALES

10.1 MARCO TEÓRICO

La Salud Ocupacional entendida como las políticas organizacionales dirigidas a mantener y mejorar un buen entorno laboral con toda la seguridad requerida para cada empresa o industria específica, ha tenido una evolución histórica desde la Edad Antigua, especialmente en Egipto, donde "...se destaca [...] una especial consideración para los guerreros, embalsamadores y fabricantes de armas, los cuales tenían leyes especiales para realizar su trabajo y evitar accidentes de trabajo...",¹⁰ sin embargo en otros lugares del mundo, como Roma, e incluso en otras actividades, como la minería, no se aportó mucho en aspectos referentes a la salud ocupacional, ya que el trabajo en su gran mayoría fue hecho exclusivamente por esclavos o presidiarios, además de que la mano de obra era abundante por lo que se reemplazaba con facilidad.

Inicios De La Salud Ocupacional. Para la Edad Media, la cual se inicia con la caída del Imperio Romano, se forman los Estados y empiezan a recaer sobre estas responsabilidades de protección al ciudadano, formándose los pilares para el nacimiento de la Salud Pública. Así mismo, como lo comenta Alvarado,¹¹ en la época se realizaron diferentes observaciones y publicaciones de autores como George Agrícola y Paracelso sobre enfermedades pulmonares que sufrían los mineros de la época, y además hicieron recomendaciones sobre el tema sugiriendo una adecuada ventilación en las minas y la utilización de máscaras, entre otros.

¹⁰ Historia de la Salud Ocupacional (documento consecutivo en línea). Disponible en: <http://katerin-historiadelasaludocupacional.blogspot.com/> (citado el 18 de Agosto de 2012).

¹¹ ALVARADO, Claudio. Historia de la Salud Ocupacional (documento consecutivo en línea). Disponible en: http://www.bvsde.paho.org/cursoa_epi/e/lecturas/mod2/articulo4.pdf (Citado el 20 de Agosto de 2012).

Para el año 1700, se realizaron los primeros estudios sistemáticos sobre diversas actividades laborales por Bernardo Ramazzini,¹² realizando observaciones sobre algunas enfermedades que se presentaban con mayor frecuencia en determinadas profesiones.

En la época de la Revolución Industrial, inicia en Inglaterra una serie de cambios en los procesos de producción, principalmente en la introducción de maquinaria en la ejecución de diferentes trabajos; y como lo enuncia Alvarado¹³ esto generó que se incrementara el riesgo de sufrir enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, así como los efectos adversos que se derivaban de una jornada laboral prolongada; y también porque cada vez se introducían máquinas más rápidas, peligrosas y complejas, y generalmente los trabajadores no contaban con la preparación para operar esas nuevas máquinas y las medidas de seguridad industrial eran muy escasas.

Finalizando el siglo XVIII, se crea en Inglaterra las primeras entidades que reglamentaban las horas y las condiciones de trabajo en las fábricas. Para inicios del siglo XIX, se empiezan a organizar los primeros movimientos en protesta por el trato inhumano en el trabajo, lo que generó que se crearan leyes sobre compensaciones por lesiones previsibles causadas por maquinaria.

En Colombia fue Rafael Uribe, considerado el precursor del derecho laboral y de la protección social, quien habló acerca de la Seguridad Ocupacional en el año 1904, y posteriormente como Senador de La República propuso un proyecto de ley sobre accidentes de trabajo, y "...se aprobó la ley 57 de 1917 donde se exigía a las empresas con más de 15 trabajadores debían dar asistencia médica, farmacéutica, y pago de incapacidad o muerte. También se le otorgó protección a

¹² Médico Italiano (1633-1714) reconocido como el padre de la Medicina Ocupacional.

¹³ ALVARADO, Claudio. Historia de la Salud Ocupacional (documento consecutivo en línea). Disponible en: http://www.bvsde.paho.org/cursoa_epi/e/lecturas/mod2/articulo4.pdf (Citado el 20 de Agosto de 2012).

la mujer embarazada con la licencia remunerada en época de parto...”.¹⁴ En 1946 se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales, entidad ideada de gran importancia en la seguridad social del país, “...se expide el Código Sustantivo del Trabajo, en el cual se instauran varias normas relativas a la Salud Ocupacional como la jornada de trabajo, el descanso obligatorio, las prestaciones por accidente de trabajo, enfermedad profesional, higiene y seguridad en el trabajo, las que se encuentran vigentes en su mayoría hoy en día...”.¹⁵ En 1984 se elabora el primer Plan Nacional de Salud Ocupacional.

Riesgo Psicosocial Intralaboral. Dentro de la Salud Ocupacional se considera como una herramienta muy importante para el análisis de los riesgos ocupacionales el Panorama de Factores de Riesgo Ocupacional, el cual lo define Ruiz¹⁶ como el reconocimiento pormenorizado de los factores de riesgo a que están expuestos los distintos grupos de trabajadores de una empresa, determinando en éste los efectos que pueden ocasionar a la salud de los trabajadores y la estructura organizacional y productiva de la empresa, sus resultados son recopilados con el fin de reconocer y valorar los diferentes agentes para establecer prioridades preventivas y correctivas que contribuyan a mejorar la calidad de vida laboral¹⁷. Los factores de riesgo psicosocial de origen laboral son definidos como interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura, y situación personal,

¹⁴ Evolución de la Salud Ocupacional en Colombia (documento consecutivo en línea). Disponible en: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Salud-Ocupacional/2670351.html> (Citado el 22 de Agosto de 2012).

¹⁵ Evolución de la Salud Ocupacional en Colombia (documento consecutivo en línea). Disponible en: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Evolucion-De-La-Salud-Ocupacional-En/2568054.html> (Citado el 22 de Agosto de 2012).

¹⁶ RUIZ FRUTOS, Carlos. GARCÍA, Ana María. Salud Laboral. Conceptos y Técnicas para la Prevención de Riesgos Laborales. Tercera Edición. Editorial Elsevier Masson.

¹⁷ CORTES DÍAZ, José. técnicas de prevención de riesgos laborales, seguridad e higiene en el trabajo. 9 ed. Madrid editorial tebar S.L, 2007. 28 P.

fuera del trabajo, todo lo cual canalizado a través de percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción laboral.¹⁸

De acuerdo con la resolución número 2646 del 2008¹⁹ del Ministerio de la Protección Social Define los factores de riesgo psicosociales como las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Los factores de riesgos intralaborales a que están expuestos los distintos grupos de trabajadores en la empresa no se pueden conocer de otra forma que no sea en la valorización de los factores que perturban al individuo, por esto que se debe tener en la organización un panorama que determine los efectos que pueden ocasionar un declive en la motivación laboral y en la productividad de la empresa, con el fin de establecer prioridades preventivas y correctivas que conlleven a mejorar la calidad de vida laboral.

Dentro de la organización se deben evaluar los siguientes aspectos para determinar verazmente lo que le afecta al trabajador:²⁰

Factores Psicosociales Intralaborales. 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

¹⁸ COMITÉ MIXTO OIT Y OMS de Medicina del Trabajo. 9° reunión, 18-24, Septiembre 1984. Ginebra.

¹⁹ COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 2646 (Julio 17, 2008). Por la cual se establecen y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención, monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial. Bogotá D.C. El Ministerio, 2006. 91-95 P.

²⁰ COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 2646 (Julio 17, 2008). Por la cual se establecen y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención, monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial. Bogotá D.C. El Ministerio, 2006. 91-95 P.

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

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

Número de trabajadores por tipo de contrato.

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

Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores. Cuando se habla de factor de riesgo psicosocial se hace referencia a posibles causas de enfermedad laboral, este se encuentra entrelazado con los procesos psicológicos de los trabajadores, dichos procesos se denominan estrés.

El estrés como principal desencadenante de los riesgos psicosociales. El estrés puede generar alteraciones en la salud tanto mental como física. Encontrándose que los sistemas mas vulnerables son los sistemas cardiovasculares, respiratorios, gastrointestinal, inmunitario, endocrino y muscular; esto se comprueba con todas las investigaciones realizadas en el primer tercio del siglo XX, con sus evidencias planteadas en documentos como European Heart Network donde se explica que entre el 25% y el 40% de las causas de enfermedades cardiovasculares se pueden evitar al disminuir los factores psicosociales como la alta tensión, la descompensación entre esfuerzo y recompensas, trabajo sedentario a turnos, igualmente se halla en un estudio español la relación de la afectación de la salud con las exigencias psicológicas

emocionales y el caso de no demostrar las emociones en el trabajo, a pesar de que hay pocas evidencias de ello, se demuestra que estas perjudican la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias.²¹

En Colombia según el decreto 2566 de 2009 en el que se establece la tabla de enfermedades profesionales se explica que dentro de las patologías que se generan por el estrés en el trabajo están el estrés en el trabajo y los estados de ansiedad y depresión, infarto al miocardio, problemas cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica, severa o más conocida como colón irritable. Generalmente son trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo con relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo monótono y con gran cantidad de carga laboral, trabajo por turnos nocturnos, con estresantes físicos y con otros efectos psicosociales, así mismo en el artículo 2 del mismo decreto se explica la relación de causalidad en caso de encontrarse con patologías que no se encuentren en la tabla de enfermedades pero que se demuestre que fue adquirida a causa de exposición del trabajo será considerada enfermedad profesional²².

Según el libro se hallan modelos que explican el estrés laboral que se basan según las exigencias del clima laboral y las estrategias que posee la organización frente a estas. Por un lado se halla el modelo demanda- control donde las demandas en este caso son las exigencias psicológicas y el control actúa como las oportunidades para demostrar las habilidades que se poseen; en este modelo se finaliza con el apoyo social que se puede tomar como factor de riesgo independiente en el que la ayuda de los demás compañeros es lo que comprende este concepto. Otro modelo es el modelo esfuerzo- recompensa, en este modelo define la interacción entre demandas y recompensas que se determinan por factores como estima que posee otros sub factores como el reconocimiento o

²¹ Ruiz, Carlos. Factores Psicosociales. En: Salud Laboral Conceptos y Técnicas Para la Prevención de Riesgos Laborales. 3 ed. España: Liberdupleex, S.L.2006.p 397 -406.

²² COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Decreto 2566 (7 de Julio del, 2009). Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales. Bogotá D.C. Ministerio, 2009. 65.P.

apoyo adecuado; el control de estatus es otro factor compuesto por estabilidad en el empleo de perspectivas de promoción y la ausencia de cambios; y por último se encuentra el salario.²³

Debido a esto se le brinda a la empresa una guía técnica que le de el conocimiento de las falencias dentro de la misma, con el fin de establecer un diagnóstico real de los factores más relevantes, que necesitan atención para ofrecer mejor calidad laboral a los empleados.

10.2 MARCO CONCEPTUAL

Carga Física: ²⁴esfuerzo 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: ²⁵demanda 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: ²⁶exigencias 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 realizarla.

Carga de Trabajo: ²⁷tensiones resultado de la convergencia de las cargas físicas, mentales y emocionales.

²³ Ruiz Carlos, *Ibíd.*

²⁴ *Ibíd.*, p 91

²⁵ *Ibíd.*, p 91

²⁶ *Ibíd.*, p 91

Condiciones de trabajo:²⁸ todos los aspectos intralaborales, extra laborales e individuales que están PRESENTES al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

Características de la Organización del Trabajo:²⁹ contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo, y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor

Características del Grupo Social del Trabajo:³⁰ comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.

Condiciones de la Tarea:³¹ incluir las demandas de la carga mental, el contenido mismo de la tarea que se define a través de la responsabilidad directa, especificación de los sistemas de control y definición de roles.

Condiciones del Medio Ambiente de Trabajo:³² aspectos físicos, químicos, biológicos, de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes y o coadyuvantes de factores psicosociales.

Efectos en la Salud:³³ alteraciones que pueden manifestarse, mediante síntomas subjetivos o signos, ya sean en forma aislada o formando parte de un cuadro o un diagnóstico clínico.

²⁷ *Ibíd.*, p 91

²⁸ *Ibíd.*, p 91

²⁹ *Ibíd.*, p 92

³⁰ *Ibíd.*, p 92

³¹ *Ibíd.*, p 92

³² *Ibíd.*, p 92

³³ *Ibíd.*, p 92

Efectos en el Trabajo:³⁴ 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.

Estrés:³⁵ 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 extra laborales

Evaluación Subjetiva:³⁶ valoración de las condiciones de trabajador y salud, a partir de la percepción y de la vivencia del trabajador.

Factor de riesgo:³⁷ posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

Factores de riesgo psicosociales:³⁸ condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Factor protector psicosocial:³⁹ condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

Factores psicosociales Intralaborales:⁴⁰ 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.

³⁴ *Ibíd.*, p 92

³⁵ *Ibíd.*, p 91

³⁶ *Ibíd.*, p 92

³⁷ *Ibíd.*, p 91

³⁸ *Ibíd.*, p 91

³⁹ *Ibíd.*, p 91

⁴⁰ *Ibíd.*, p 92

Gestión Organizacional:⁴¹ se refiere a los elementos propios de la administración del recurso humano que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso de actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evolución del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afectan a las personas, entre otros.

Interface Persona Tarea:⁴² 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 la organización.

Jornada de Trabajo:⁴³ 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.

Limitación en la actividad:⁴⁴ las personas afectadas por este tipo de enfermedades no pueden realizar la actividad esperable y normal, en un día o en una semana, debido a la peculiar forma de expresión de la sintomatología. El típico estado que refieren es descrito como de agotamiento extremo, decaimiento, flojedad y debilidad, que hace difícil comenzar o proseguir una tarea física o mental, y que empeora por el esfuerzo de continuarla y/o concluirla. El límite se impone de tal manera que supera cualquier intento de llevar a cabo la actividad.

⁴¹ *Ibíd.*, p 92

⁴² *Ibíd.*, p 92

⁴³ *Ibíd.*, p 92

⁴⁴ INTERNET: [http://www.arbitrio.com.ar/index.htm/Desajustes Psicosociales/ Limitación de la Actividad](http://www.arbitrio.com.ar/index.htm/Desajustes%20Psicosociales/Limitaci3n%20de%20la%20Actividad). Consultado el 12 de Abril de 2013.

Panorama de Factores de Riesgo (PFR): ⁴⁵ es el reconocimiento pormenorizado de los factores de riesgo a que están expuestos los distintos grupos de trabajadores en una empresa específica, determinando en éste los efectos que pueden ocasionar a la salud de los trabajadores y la estructura organizacional y productiva de la empresa.

Patología: ⁴⁶la patología es el estudio de las enfermedades en su amplio sentido, es decir, como procesos o estados anormales de causas conocidas o desconocidas. La palabra deriva de pathos, vocablo de muchas acepciones, entre las que están: «todo lo que se siente o experimenta, estado del alma, tristeza, pasión, padecimiento, enfermedad». En la medicina pathos tiene la acepción de «estado anormal duradero como producto de una enfermedad», significado que se acerca al de «padecimiento». En este sentido corresponde en latín a vitium. La palabra griega usada para designar la enfermedad como proceso, es nosos; la latina, morbus. Hoy se entiende por nosología la descripción y sistematización de las enfermedades.

Riesgo:⁴⁷ probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado

Servicios de Prevención:⁴⁸ es el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas que garanticen la salud y seguridad de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello la Dirección General, trabajadores representantes de los mismos y órganos de representación especializados.

⁴⁵ INTERNET: <http://saludocupacional.univalle.edu.co/Factores de Riesgo Psicosocial/ Panorama de Riesgo Ocupacional>. Consultado el 12 de Abril de 2013.

⁴⁶ INTERNET: <http://escuela.med.puc.cl/ Publicaciones /Patología General/patología>. Consultado el 13 de Abril de 2013.

⁴⁷ *Ibíd.*, p 91.

⁴⁸ INTERNET: <http://www.saludyriesgos.com/Letra S/ Servicios de prevención>. Consultado el 13 de Abril de 2013.

Trabajo: ⁴⁹toda 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.

⁴⁹ COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 2646 (Julio 17, 2008). Por la cual se establecen y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención, monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial. Bogotá D.C. El Ministerio, 2006. 91-95 P.

11. RESULTADOS

Para la realización del análisis se utilizó el Método Ista (CopsoQ), cuyo instrumento (Ver anexo A) sirve para identificar y medir la exposición a seis (6) grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo que evaluara y arrojará resultados de los siguientes aspectos:

Las exigencia psicológicas, en estas evaluarán las exigencias cuantitativas, cognitivas, emocionales y sensoriales.

Trabajo activo y desarrollo de habilidades: se encontrará la influencia en el trabajo, las posibilidades de desarrollo, el control sobre el tiempo de trabajo, sentido de trabajo y la integración en la empresa.

Inseguridad: reflejara la falta de compensaciones en el trabajo (trato injusto).

Apoyo social y calidad de liderazgo: en este conoceremos la claridad del rol en el trabajo, la previsibilidad, conflicto de rol, refuerzo, posibilidades de relación social y sentimiento de grupo.

La doble presencia: la mayoría de mujeres trabajadoras realizan la mayor parte del trabajo domestico y familiar, lo que implica una doble carga de trabajo si lo comparamos con los hombres. Además, el trabajo familiar y domestico implican exigencias que deben asumirse de forma simultanea a las del trabajo remunerado, y la organización de este dificulta o facilita la compatibilización de ambos. Y por último evaluaremos.

La estima, esto se evalúa a partir del ser de cómo me siento, de cuanto es el reconocimiento que me dan en la compañía.

Se muestra la tabulación de las personas respondientes en cada una de las dimensiones o apartados psicológicos de la encuesta realizada, en la tabla 1.

Tabla 1. Tabulación apartado 1

	APARTADO 1 : EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
1	¿Tienes que trabajar muy rápido?	5	3	5	0	0
2	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	2	4	4	2	1
3	¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	2	4	4	1	2
4	¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	3	0	9	1	0
5	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	3
6	¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	3	3	4	0	3

Tabla 2. Tabulación apartado 2.

	APARTADO 2: TRABAJO ACTIVO Y POSIBILIDADES DE DESARROLLO	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
7	¿Tienes influencias sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	1	3	5	1	3
8	¿Se te tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	4	2	6	0	1
9	Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas	5	3	4	0	1
10	Puedes decidir cuando haces un descanso	5	4	4	0	0
11	Si tienes algún asunto personal o familiar, puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir permiso especial	11	1	0	1	0
12	Tu trabajo requiere que tengas iniciativa	6	4	3	0	0
13	Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas	6	2	3	2	0
14	Te sientes comprometido con tu profesión	4	6	2	0	1
15	Tienen sentido tus tareas	3	2	3	1	4
16	Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas	8	0	2	3	0

Tabla 3. Tabulación apartado 3 y apartado 4.

	APARTADO 3: INSEGURIDAD	MUY PREOCUPADO	BASTANTE PREOCUPADO	MAS O MENOS PREOCUPADO	POCO PREOCUPADO	NADA PREOCUPADO
17	Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso que te quedaras en paro	4	6	2	0	1
18	Por si te cambian las tareas contra tu voluntad	18	3	2	1	4
19	Por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)	8	0	2	3	0
20	Por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salidas contra tu voluntad)	3	1	4	4	1

	APARTADO 4: APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
21	Sabes exactamente que margen de autonomía tienes en tu trabajo	6	3	4	0	0
22	Sabes exactamente que tareas son de tu responsabilidad	9	2	1	1	0

23	En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro	2	2	1	2	6
24	Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo	4	4	1	4	1
25	Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras (os)	5	4	3	1	0
26	Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior	5	2	4	1	1
27	Tu puesto de trabajo se encuentra aislado al de tus compañeros	1	0	1	2	8
28	En el trabajo, sientes que formas parte de un grupo	7	2	4	0	0
29	Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo	4	4	2	0	3
30	Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores (as)	5	2	2	2	2

Tabla 4. Tabulación apartado 5.

APARATADO 5: DOBLE PRESENCIA		
31	Que parte del trabajo familiar y domestico haces tu	RESPUESTA
	Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domesticas	3
	Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domesticas	1
	Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domesticas	2
	Solo hago tareas muy puntuales	4
	No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	2

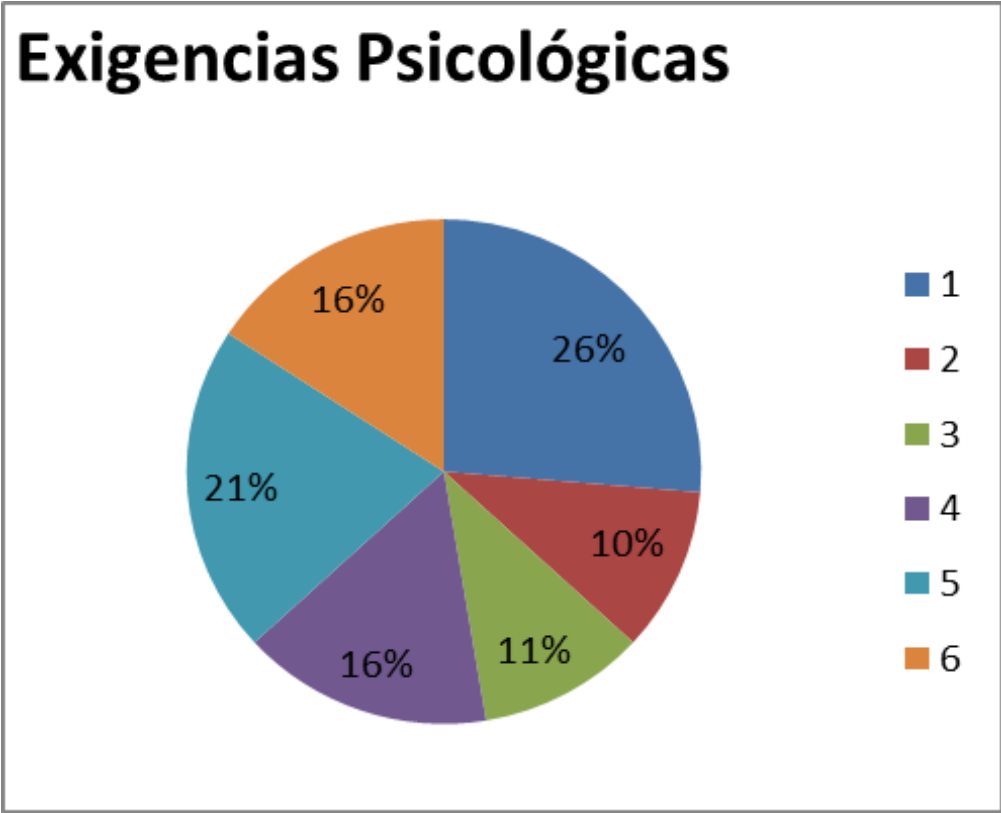
		SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
32	Si faltas algún día de casa, las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer	0	0	3	3	7
33	Cuando estas en la empresa, piensas en las tareas domésticas y familiares	1	2	1	2	7
34	Hay momentos en los necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez	1	1	4	2	5

Tabla 5. Tabulación apartado 6.

	APARTADO 6 : ESTIMA	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
35	Mis superiores me dan el reconocimiento cuando me lo merezco	3	1	5	2	2
36	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	5	3	1	0
37	En mi trabajo me tratan injustamente	0	2	4	1	5
38	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	0	2	2	6	3

A continuación se presentan los resultados encontrados en la empresa dedicada a la explotación y exploración minera realizada por 13 personas demostrando los porcentajes y las variables que más afectan al área administrativa.

Gráfica 1. Exigencias Psicológicas.



Fuente: elaboración propia

En el apartado 1 de las exigencias psicológicas encontramos que el 26 % de la población encuestada siente que el trabajo deben realizarlo de manera muy rápida, con un porcentaje de 21% los encuestados perciben que la distribución de tareas es irregular y provoca que se acumule el trabajo, con el 16% tenemos dos variables la primera el trabajo requiere que escondan las emociones y la segunda les cuesta olvidar los problemas del trabajo, así mismo el 11% siente que tiene tiempo de llevar al día su trabajo y por ultimo un 10% siente que la distribución de tareas es irregular y provoca que se acumule trabajo.

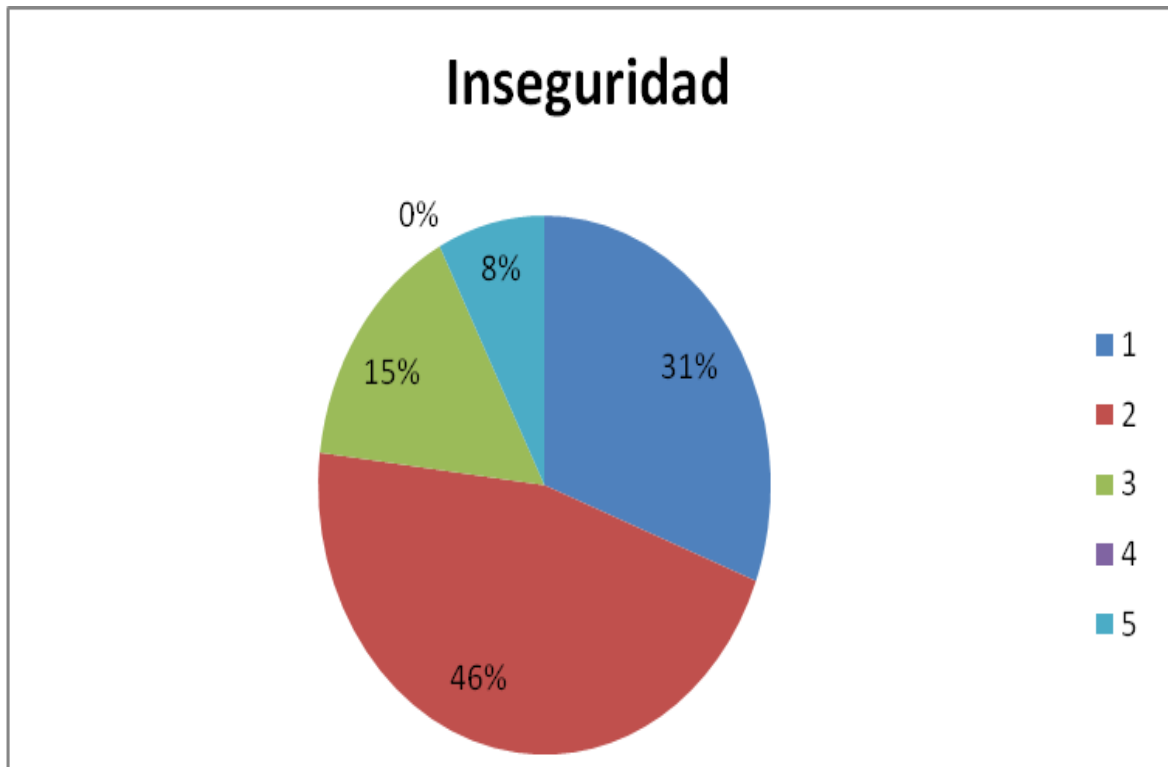
Gráfica 2. Trabajo activo y posibilidades de desarrollo.



Fuente: elaboración propia

En el apartado 2 del trabajo activo y las posibilidades de desarrollo se evaluaron los siguientes aspectos, con un porcentaje del 21% encontramos la variables mas alta la cual determina que los trabajadores sin tienen algun asunto personal o familiar nunca puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora sin pedir permiso, con un 15%, habla con entusiasmo de tu empresa con otras personas, con 11% encontramos que en el trabajo no se permite aprender cosas nuevas y tener iniciativa,el 9% encontramos dos variables en la primera sienten que no tiene influencia sobre el orden que realizas las tareas y no pueden decidir cuando tomar su tiempo de descanso,asi mismo dos variables arrojaron el 8% los cuales se tiene en cuenta la opinion cuando se le asignan tareas y se sienten comprometidos con su profesion, con un 6% encontramos que le sienten sentido a sus tareas y finalmente con un 2% tienen influencia frente a la asignacion de tareas.

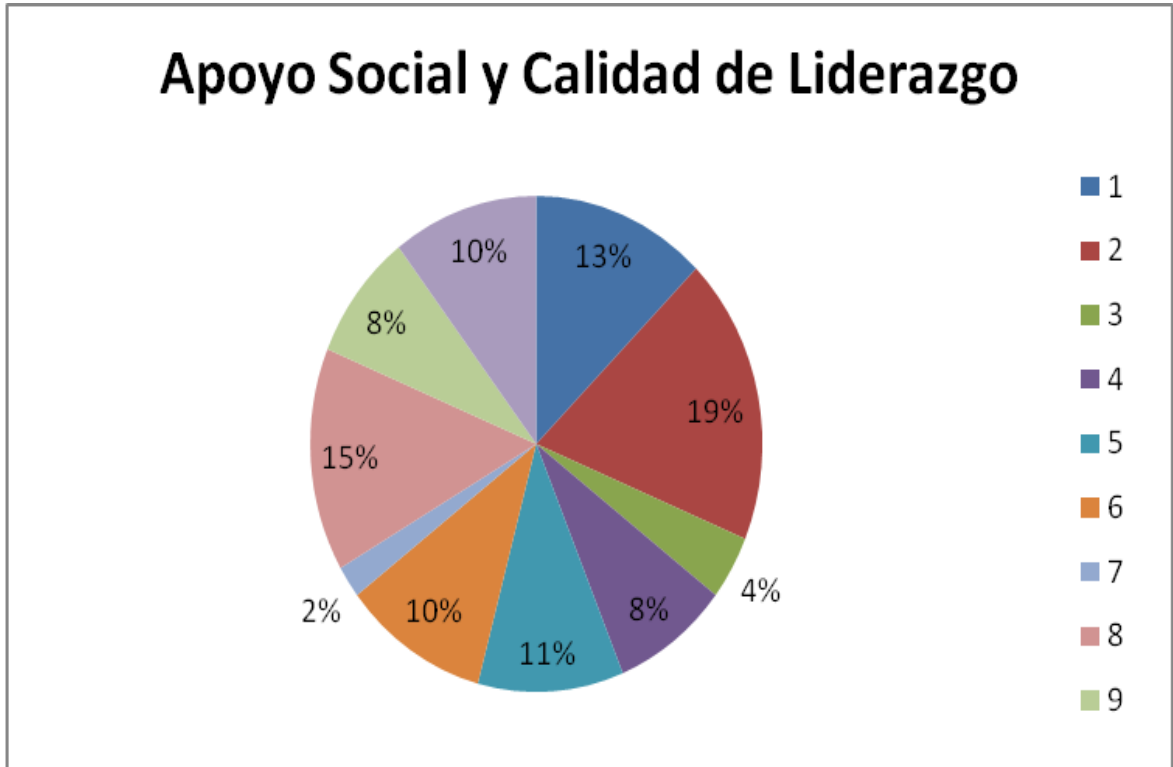
Gráfica 3. Inseguridad.



Fuente: elaboración propia

En el apartado 3 de la inseguridad, la mayoría de trabajadores piensan que sería muy difícil conseguir otro trabajo en el caso que la empresa se quedara en paro con un porcentaje del 46%, seguido del 31% por el cambio de tareas sin su voluntad, continuando con un 15% con la variación del salario y con el cambio de horario con un 8%.

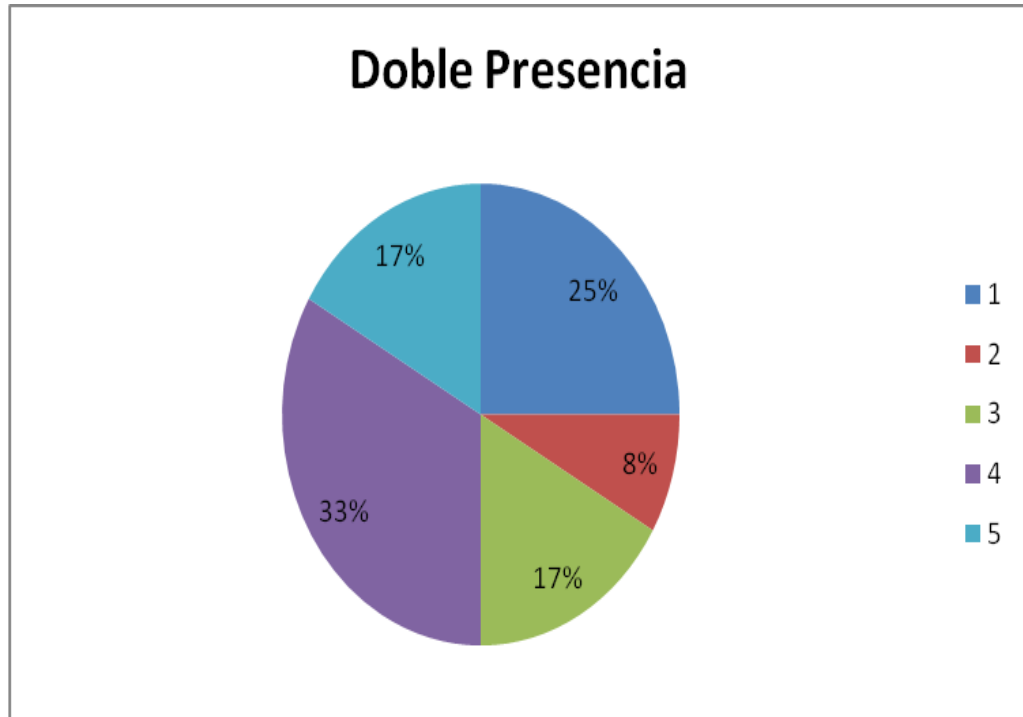
Gráfica 4. Apoyo Social y Calidad de Liderazgo.



Fuente: elaboración propia

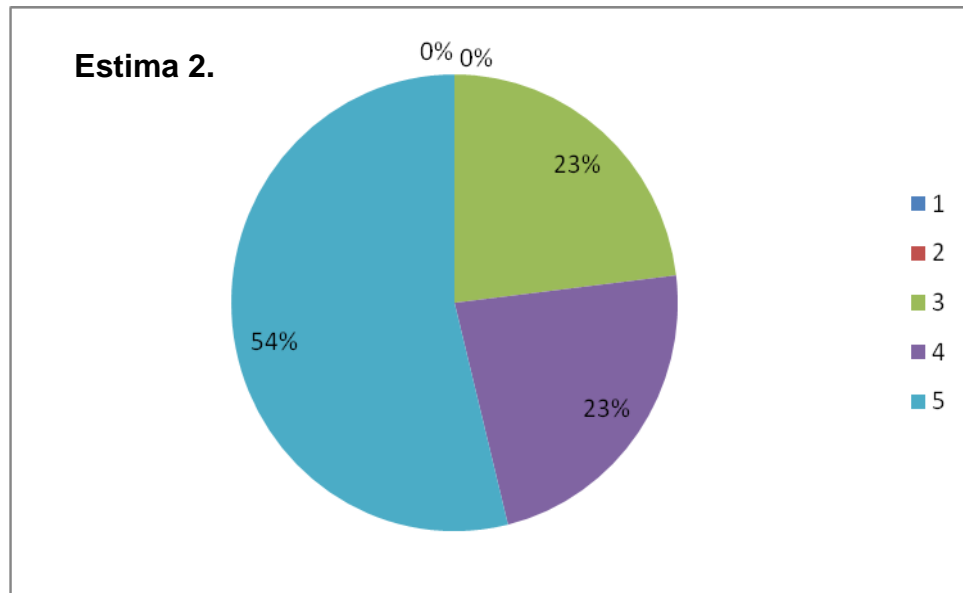
En el apartado 4 del apoyo social y calidad de liderazgo con un porcentaje del 19% los trabajadores saben exactamente cuales son las tareas que son de su responsabilidad, con 15% sienten que en el trabajo forman parte de un grupo de trabajo, sienten apoyo de sus compañeros con un 13%, el 11% los puestos de trabajo se encuentran aislados de sus demas compañeros, dos variables con un 10% son reciben ayuda y apoyo de su jefe inmediato, asi mismo los actuales jefes se comunican bien con los trabajadores, igualmente con el mismo porcentaje de 8% encontramos que los jefes planifican bien el trabajo y recibes toda la informacion para la realizacion de todo tu trabajo, tambien un 4% en la empresa se informa con suficiente antelacion de los cambios que pueden afectar tu futuro y por ultimo con un 2% tu puesto de trabajo se encuentra aislado del resto de tus compañeros.

Gráfica 5. Doble presencia 1.



Fuente: Elaboración propia

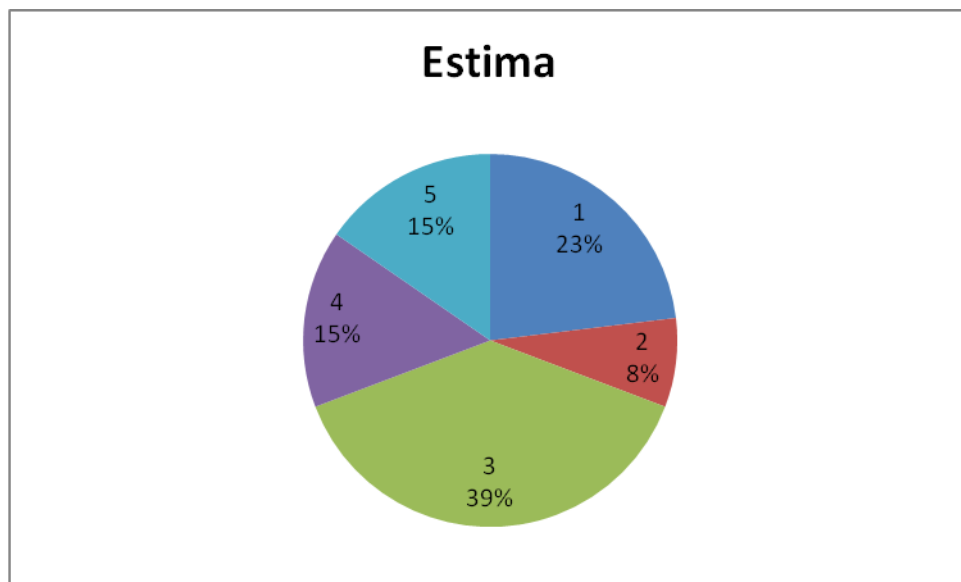
Gráfica 6. Estima 2.



Fuente: Elaboración propia

En el apartado 5 evalúa la doble presencia arrojándonos los siguientes porcentajes con un 33% los trabajadores en sus labores domesticas o familiares realizan tareas muy puntuales, con un 25% son los principales responsables y hago mayor parte de las tareas domesticas y familiares, así mismo con dos porcentajes iguales con un 17% no hacen ninguna o casi ninguna tarea o hace mas o menos la cuarta parte de las tareas familiares domesticas y por ultimo el 8% realiza la mitad de las tareas domesticas o familiares.

Gráfica 7. Estima.



Fuente: elaboración propia

Con un 39% la poblacion encuestada piensa que en el trabajo lo tratan injustamente, reflejan que un 23% sus superiores le dan el reconocimiento cuando se lo merecen, con un 15 % se muestra que el reconocimiento que me dan en la empresa por mi trabajo es suficiente y por ultimo con un 8% en las situaciones dificiles en el trabajo reciben el apoyo nesario.

Tabla 6. Promedios.

N°	VARIABLE	TALENTO HUMANO PARTICIPANTE													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	TOTAL
1	Exigencias Psicológicas	20	6	11	10	13	16	11	15	19	14	6	14	25	13,8461538
2	Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo	26	39	32	29	28	30	38	22	22	25	34	30	26	29,3076923
3	Inseguridad	14	5	5	11	6	10	12	11	14	9	2	15	15	9,92307692
4	Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	27	35	37	26	25	16	32	16	27	18	32	20	17	25,2307692
5	Doble Presencia y Estima	11	0	1	2	11	16	5	4	11	9	4	2	0	5,84615385
6	Estima	4	16	16	10	9	10	13	9	6	8	11	5	3	9,23076923

Fuente: elaboración propia

Tabla 7. Analisis de Resultados.

Dimensión Psicosocial	Puntuación	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
		Amarillo	Verde	Rojo
Exigencias psicológicas	14			X
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)	29	X		
Inseguridad	10			X

Apoyo social y Calidad de liderazgo	25		X	
Doble presencia	6		X	
Estima	9			X

Fuente: elaboración propia

Tabla 8. Panorama de factor de riesgo psicosocial.

Apartir de estas premisas se realiza el panorama de riesgo intralaboral utilizando las variables que arrojaron el porcentaje mas alto.

SECCION O AREA	FACTOR DE RIESGO	FUENTE	ACTIVIDAD		EXPOSTOS		HORAS DE EXPOSICIÓN	MEDIDAS DE CONTROL			PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMA DEL RIESGO	RECOMENDACIONES
			RUTINARIA	NO RUTINARIA	PLANTA	TOTAL		FUENTE	MEDIO	PERSONAS	BAJA	MEDIA	ALTA	LIGERAMENTE DAÑINO	DAÑINO	EXTREMAMENTE DAÑINO		

ADMINISTRATIVOS	EXIGENCIAS PSICOLOGICAS	Exigencias cuantitativas, cognitivas, emocionales, de esconder emociones y sensoriales	X		13	13	9	Deben trabajar rápido y de forma irregular		Crear cronogramas empresariales que faciliten la organización y la planificación de las actividades.			X	X			Riesgo Moderado	Se deben hacer esfuerzos por reducir el riesgo y en consecuencia debe diseñarse un proyecto de mitigación o control. Como está asociado a lesiones muy graves debe revisarse la probabilidad y debe ser de mayor prioridad que el moderado con menores consecuencias
	TRABAJO ACTIVO Y POSIBILIDADES DE DESARROLLO	Influencia en el trabajo, posibilidades de desarrollo, control sobre el tiempo de trabajo, sentido del trabajo e integración en la empresa	X		13	13	9	Desarrollo y capacitación de empleados		Brindar la oportunidad de carrera al personal brindando concursos internos cuando se requiera personal. Igualmente motivar al personal por medio de			X	X			Riesgo Moderado	Se deben hacer esfuerzos por reducir el riesgo y en consecuencia debe diseñarse un proyecto de mitigación o control. Como está asociado a lesiones muy graves debe revisarse la probabilidad y

									capacitaciones y dándole a conocer las reglas de cada concurso								debe ser de mayor prioridad que el moderado con menores consecuencias.
	INSEGURIDAD	Compensaciones, lo difícil que sería encontrar otro trabajo, cambio de tareas contra su voluntad, variaciones del salario y cambios de horario	X		13	13	9	Estabilidad laboral y económica	Permitir a los empleados a participar activamente en los procesos que se realicen. De forma paralela permitir un grado de autonomía en la toma de decisiones que les afecta directamente. Capacitar a los empleados de acuerdo a las necesidades que presenten, en producción, en la parte emocional, competencias del SER;				X	X		Riesgo Moderado	Se deben hacer esfuerzos por reducir el riesgo y en consecuencia debe diseñarse un proyecto de mitigación o control. Como está asociado a lesiones muy graves debe revisarse la probabilidad y debe ser de mayor prioridad que el moderado con menores consecuencias

									manejo de relaciones interpersonales .									
	ESTIMA	Falta de respeto, trato injusto y reconocimiento	X		13	13	9	Reconocimiento	Organizar un plan de incentivos y compensación. Realizar un feedback cuando se realice bien el trabajo		. X		X				Riesgo Tolerable	No se necesita mejorar las medidas de control pero deben considerarse soluciones o mejoras de bajo costo y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aún es tolerable

Fuente: elaboración propia

La valoración de los riesgos psicosociales intralaborales en el área administrativa de una empresa dedicada a la exploración y explotación minera se logran obtener por medio de una observación directa, la aplicación del cuestionario (Ver anexo A) y la entrevista en el cual se encierran los principales desencadenantes de estrés en el trabajo, y las diferentes dimensiones que necesitan mayor interés dentro de la compañía los cuales posteriormente pueden generar enfermedades y dificultades a nivel laboral.

Después de evaluar los riesgos psicosociales intralaborales en el área administrativa de la empresa dedicada a la exploración y explotación minera se logró identificar lo siguiente:

En el cuestionario estas 21 (ver anexo A) se evaluaron 6 dimensiones psicosociales en donde el mayor riesgo con una variable alta fue las exigencias psicológicas debido a la demanda cuantitativa, cognitiva, emocional y sensorial que se requiere dentro del ejercicio de la labor, así mismo la doble presencia que tienen las mujeres dentro de la empresa por vivir o reponer de forma simultánea entre las obligaciones domésticas y las familiares y por último la estima de cómo se sienten los empleados dentro de la compañía, el reconocimiento y la valoración que se les hace a los miembros de la empresa.

Debido a estos resultados la empresa deberá tomar la decisión de priorizar las estrategias para darle solución a las variables más altas ya mencionadas y en la disminución y mitigación de las otras dimensiones que aunque no revelaron un porcentaje considerable necesitan total observación y vigilancia que deberán utilizar en pro de la mejora del clima laboral y la disminución de los riesgos psicosociales intralaborales en el área administrativa de la compañía las cuales se le brindan en las recomendaciones expuestas en este proyecto así como cada una de las nociones requeridas para la búsqueda de mayores resultados.

12. CONCLUSIONES

Después de realizar las respectivas investigaciones podemos concluir que los riesgos dentro de la empresa dedicada a la exploración y explotación de minería se encuentran con un nivel de exposición psicosocial desfavorable para la salud dentro de los cuales se hallan:

las exigencias psicológicas de la actividad laboral, la cual incluye la exposición a las emociones, sentimientos y las que suponen las necesidades de esconder las propias, así mismo la inseguridad que se presenta dentro de la organización debido a la alta rotación de personal, la variación del salario, la rotación de turnos y horarios; como a su vez el desgaste que se tiene por la poca planificación para la realización de las actividades o en las funciones específicas del cumplimiento de las mismas. Esta dimensión obtuvo el porcentaje o la variable más alta, es por esto que se necesita una gran atención y priorización de esta variable debido a que esta exigencia es la determinante de toda nuestra motivación y de los indicadores de la compañía.

Por otra parte otro riesgo que necesita intervención es estima debido a la falta de reconocimiento por el trabajo realizado dentro de la misma y priorizar las equivocaciones por los logros obtenidos dentro de la compañía, también se debe evaluar el como se sienten las personas dentro de la empresa debido a que sería un gran motivador y que lo cual conlleva a que la dimensión anterior expuesta se siga viendo afectada y que suba los porcentajes en este tipo de evaluaciones.

Adicionalmente se encontró que en la dimensión que califica el Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos) presenta un nivel de exposición intermedio en el cual es requerida una atención para que el nivel del riesgo no siga siendo potencial.

Contrariamente encontramos aspectos evaluados con un resultado que es favorable para la salud mental de los empleados en el área administrativa, en los que se hallan dos dimensiones, las cuales son: doble presencia y apoyo social y calidad de liderazgo.

13. RECOMENDACIONES

Las presentes recomendaciones surgen de la aplicación del Método Ista 21 (Ver anexo A) aplicado en empresa dedicada a la explotación y exploración minera en el área administrativa. Las recomendaciones para las variables con alto nivel de exposición son presentadas a continuación:

Exigencias psicológicas: crear cronogramas empresariales que faciliten la organización y la planificación de las actividades, desarrollando acciones encaminadas a crear un sistema de cultura que permita hacer que los integrantes, sean conducidos al conocimiento de todos los parámetros que la entidad tenga como objetivos y dicho evento debe ser directriz para cada miembro de la organización.

Trabajo activo y posibilidades de desarrollo: brindar la oportunidad de participar en convocatorias internas cuando se requiera personal. Igualmente motivar por medio de capacitaciones y dándole a conocer las reglas de cada requerimiento, políticas, roles y funcionamiento de los concursos internos, definiendo estrategias de comunicación y los medios a utilizar buscando no generar distorsión en la información.

Estima: organizar un plan de incentivos y compensación por medio de evaluación de desempeño en donde se medirían tres factores: laborales, actitudinales y habilidades para crear estándares de práctica en donde el fin sea potencializar los factores evaluados creando un refuerzo positivo dentro de la organización en busca de un empoderamiento colectivo y a su vez, realizar un feedback (o retroalimentación) cuando se realice bien el trabajo.

De lo anterior se deduce que es importante desarrollar actividades que vayan en señalamiento positivo de las personas que haciendo parte de la empresa realicen actividades que beneficien a la misma, por esta razón si se tiene cuenta que se tiene planes para señalar a quien infrinja la norma debemos también hacer planes para incentivar y compensar de manera efectiva a quien o quienes beneficien en su actividad laboral a la empresa, depende de los directivos crear estos incentivos y dichas compensaciones que hagan sentir bien a quien o quienes lo merezcan. Dentro de estos incentivos vale la pena destacar o realizar, por ejemplo la creación del personaje del mes, no sólo llevándolo a destacar su actitud, si no, ofreciéndole un detalle que podría ser pecuniario o permiso especial. Siempre exaltando su buen desempeño ante el resto del personal, incrementando su motivación laboral. No obstante lo anterior, esta acción no solamente debe señalarse con el número uno, si no tener un cuadro en donde existan varios los motivados en esta misma materia.

Permitir a los empleados a participar activamente en los procesos que se realicen. De forma paralela permitir un grado de autonomía en la toma de decisiones que les afecta directamente. Capacitar a los empleados de acuerdo a las necesidades que presenten, en producción, en la parte emocional, competencias del SER; manejo de relaciones interpersonales, etc.

BIBLIOGRAFIA

ANDER-EGG, E. "Técnicas de Investigación Social". 24º ed. Argentina. Lumen. 1995. 35 p.

BETANCUR G. Fabiola y LOAIZA O. Gloria. Conceptos básicos de salud ocupacional. Documento Borrador. Comité Seccional de Salud Ocupacional de Antioquia.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES. Código de Salud Ocupacional. Obra compilada y revisada por: Samuel D. Henao. H. Y Samuel R. Álvarez E. Seccional Antioquia. División de Salud Ocupacional. Medellín 1990.

RUIZ FRUTOS Carlos, et al. Salud Laboral Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales.

WEBGRAFIA

ARP Sura. ¿Qué es el programa de salud ocupacional?. Citado: julio 11 a las 11:10 am. Tomado de: www.arepsura.com.

Psicología Online. Evaluación De Los Riesgos Psicosociales En El Trabajo. Citado: Abril 13 / 2013 A Las 01: 38 pm Tomado de: http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo2_2.shtml

Psicología Online. Método Ista 21. Citado: abril 13/2013 a las 01:40 pm. Tomado de: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/anexo6.shtml>

Universidad Del Valle. Panorama De Riesgos. Citado: Abril 13/2013 A Las 2:30 pm Tomado de: [Http://Saludocupacional.Univalle.Edu.Co/Panoramafactriesgocup.Htm](http://Saludocupacional.Univalle.Edu.Co/Panoramafactriesgocup.Htm)

ANEXOS

Anexo A. MÉTODO ISTAS 21 CopsoQ)

INSTRUMENTO PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

APARTADO 1.

Elige una **SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	nunca
1) ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
3) ¿tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	1	2	3	4
4) ¿te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
5) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
6) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0

APARTADO 2

Elige una **SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas:

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

APARTADO 3

Elige una **SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
En estos momentos ¿estas preocupado / a...	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
17) Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso que te quedaras en paro	4	3	2	1	0
18) Por si te cambian las tareas contra tu voluntad	4	3	2	1	0
19) Por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)	4	3	2	1	0
20) Por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salidas contra tu voluntad)	4	3	2	1	0

APARTADO 4

Elige una **SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	nunca
21) Sabes exactamente que margen de autonomía tienes en tu trabajo	4	3	2	1	0
22) Sabes exactamente que tareas son de tu responsabilidad	4	3	2	1	0
23) En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro	4	3	2	1	0
24) Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo	4	3	2	1	0
25) Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras (os)	4	3	2	1	0
26) Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior	4	3	2	1	0
27) Tu puesto de trabajo se encuentra aislado al de tus compañeros	4	3	2	1	0
28) En el trabajo, sientes que formas parte de un grupo	4	3	2	1	0
29) Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo	4	3	2	1	0
30) Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores (as)	4	3	2	1	0

APARTADO 5

ESTE APARTADO ESTA DISEÑADO PARA PERSONAS TRABAJADORAS QUE CONVIVAN CON ALGUIEN (PAREJA, HIJOS, PADRES...)

SI VIVES SOLO O SOLA, NO LO CONTESTES, PASA DIRECTAMENTE AL APARTADO 6

PREGUNTA	RESPUESTAS
31) Que parte del trabajo familiar y domestico haces tu	
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domesticas	4
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domesticas	3
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domesticas	2
Solo hago tareas muy puntuales	1
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0

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

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	nunca
32) Si faltas algún día de casa, las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer	4	3	2	1	0
33) Cuando estas en la empresa, piensas en las tareas domésticas y familiares	4	3	2	1	0

34) Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez	4	3	2	1	0
---	---	---	---	---	---

APARTADO 6

ELIGE UNA **SOLA OPCIÓN** PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES FRASES:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	nunca
35) Mis superiores me dan el reconocimiento cuando me lo merezco	4	3	2	1	0
36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0
37) En mi trabajo me tratan injustamente	0	1	2	3	4
38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	3	2	1	0