

Factores de riesgo psicosocial intralaboral que afectan la salud del área administrativa de la empresa Vélez Promociones Comerciales en Guadalajara de Buga para el primer semestre del año 2020.

Presenta:

Cesar Julio Arenas Marín **ID:** 500614

Héctor Fabio Vásquez Vélez **ID:** 510337

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Unidad Ciencias Empresariales
Programa Administración en Salud Ocupacional
Opción de Grado
Semestre X
Colombia, Guadalajara de Buga
Junio, 09, del año 2020

Factores de riesgo psicosocial intralaboral que afectan la salud del área administrativa de la empresa Vélez Promociones Comerciales en Guadalajara de Buga para el primer semestre del año 2020

Presenta:

Cesar julio arenas Marín **ID:** 500614

Héctor Fabio Vásquez Vélez **ID:** 510337

Docente:

Ángel Alberto Triana Pérez

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Unidad Ciencias Empresariales
Programa Administración en Salud Ocupacional
Opción de Grado
Semestre X
Colombia, Guadalajara de Buga
Junio, 09, del año 2020

Dedicatoria

Primero que todo queremos dedicar a Dios por su gran amor y benevolencia, pues nos generó una gran confianza y siempre estuvo presente como motor de nuestras vidas, iluminando los días y noches de trabajo arduo durante el proceso de investigación, pues nos creó una gran fortaleza con su presencia, también queremos dedicar esta obra a nuestros familiares, amigos, docentes por su apoyo incondicional, en especial al profe Ángel Alberto Triana Pérez, quien nos guio y nos mostró el camino a seguir a pesar de las dificultades encontradas. A quienes inculcaron en nosotros el valor de la educación como herramienta para la vida, y tuvieron una voz de aliento para animarnos a iniciar, continuar, terminar y nunca desfallecer en este camino.

A Dios gracias por guiar y permitir los triunfos en nuestras vidas a nuestros padres por ser la motivación más grande para superarnos y luchar por un futuro para los nuestros, también a las personas que no nos dejaron desfallecer, y por todo el amor y comprensión de los docentes encargados de dirigir nuestro proceso de formación y todos aquellos que confiaron plenamente en las capacidades profesionales de nuestro equipo de trabajo.

Agradecimientos

Agradecemos a Dios, por acompañarnos a cada uno de nosotros en cada paso que damos, por fortalecer nuestros corazones y generar luz en nuestras mentes y por haber generado que muchas personas se pusieran en nuestros caminos, a todas las personas que nos sirvieron de soporte y compañía durante este año de compromiso en la realización de nuestro trabajo de grado. En este trabajo de grado, se ha requerido de esfuerzo y mucha entrega por parte de los autores de lo cual no se hubiera podido hacer posible su finalización sin la cooperación desinteresada de todas y cada una de las personas que estuvieron ahí en cada espacio y momento para alentarnos a seguir adelante los cuales nos sirvieron como un soporte muy fuerte en cada momento de angustia.

Como autores pudimos aportar nuestros conocimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo para hacer realidad ese sueño que nos planteamos desde el inicio de estos cinco años, llenos de experiencias espectaculares, y dificultades, inconvenientes, pero al final cumplimos el sueño de terminar este trabajo de grado con gran satisfacción, darle muchas gracias a nuestras parejas y compañeros sentimentales pues estuvieron en los momentos más difíciles por tanto con su aporte de amor, sabiduría, logramos salir adelante. A nuestros tíos, hermanos, abuelos, madres, que siempre enviaron su mejor vibra y también agradecer a la corporación universitaria minuto de Dios centro regional Buga por su compañía incondicional y su apoyo.

Como segundo autor yo Héctor Fabio Vásquez Vélez, debo de nombrar y agradecer plenamente también al equipo de bienestar universitario y al programa de becas socio económicas

de la corporación, dirigido principalmente por el padre Orlando Hernández y a la psicóloga Marisol Marín y a su equipo de trabajo, pues durante mi estadía como estudiante de la corporación universitaria minuto de Dios, tuve dificultades económicas que me hubieran podido truncar mi triunfo en este camino, a ellos gracias por el apoyo de las becas socio económicas, las cuales me permitieron terminar de manera eficaz mi proceso de formación profesional, a todos ellos mis más sinceros apreciados y agradecimientos pues fueron parte fundamental de este logro

Tabla de contenido

Resumen	13
Introducción.....	14
1. Problema	17
1.1. Descripción del Problema	17
1.2. Formulación o Pregunta problema	19
2. Objetivos	20
2.1. Objetivo General.....	20
2.2. Objetivos Específicos	20
3. Justificación	21
4. Marco de Referencia	25
4.1. Marco Teórico y Marco Conceptual (Desarrollo Teórico en que se Fundamenta el Trabajo de Investigación)	25
5. Metodología.....	31
5.1. Enfoque y Alcance de la Investigación (Describa Claramente el Enfoque de la Investigación Realizada, al Igual que el Alcance de la Misma, con Base al Problema y los Objetivos Planteados).....	31
6. Resultados (Describa los Resultados Obtenidos a Partir de los Objetivos Planteados y con Base a la Metodología Utilizada).....	36

6.1 Análisis Encuesta Perfil Sociodemográfico	37
6.2 Análisis Encuesta para la Identificación de los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral	52
6.3 Análisis Encuesta Condiciones de Salud	70
6.4. Estrategias de prevención para los factores de riesgo psicosocial intralaboral encontrados.	83
7. Presupuesto	90
8. Conclusiones	91
8.1. Describir la población que es objeto de estudio en el área administrativa de Vélez promociones comerciales, en la ciudad de Guadalajara de Buga.	91
8.2. Clasificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral que se presentan en la población laboral del área administrativa de Vélez promociones comerciales.	92
8.3. Revisar las condiciones de salud del área administrativa.	99
8.4. Indicar estrategias de prevención para los factores de riesgo psicosocial intralaboral, presentes en el área administrativa de la empresa Vélez promociones comerciales.	100
9. Referencias	108
10. Anexos	110
10.1. Encuesta para Describir el Perfil socio Demográfico de los trabajadores del Área Administrativa de la Empresa Vélez Promociones Comerciales.	110

10.2. Cuestionario para Clasificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral que se presentan en la población laboral del área administrativa de Vélez promociones comerciales (cargos de jefatura, profesionales y/o técnicos).....	112
10.3. Encuesta para revisar las condiciones de salud de los empleados del área administrativa de la empresa Vélez promociones comerciales.	122

Listas de tablas

Tabla 1. Presupuesto	90
-----------------------------------	-----------

Lista de figuras

Figura 1. Distribución por sexo.....	37
Figura 2. Distribución por edad.....	3838
Figura 3. Distribución por estado civil.....	39
Figura 4. Distribución de grado de escolaridad.	39
Figura 5. Distribución de la ocupación u profesión.	40
Figura 6. Distribución del nombre y lugar de residencia.	41
Figura 7. Distribución del barrio de residencia actual.	42
Figura 8. Distribución del estrato socioeconómico de la vivienda.	43
Figura 9. Distribución sobre el tipo de vivienda (propia, familiar, en arriendo).....	44
Figura 10. Distribución sobre las personas que tiene a cargo los trabajadores de Vélez promociones comerciales.	45
Figura 11. Antigüedad en la empresa.....	46
Figura 12. Distribución del cargo que desempeña.	47
Figura 13. Distribución del cargo que ocupa en la empresa.	48
Figura 14. Distribución del departamento, área, sección de la empresa donde trabaja.	499

Figura 15. Distribución del tipo de contratación.....	50
Figura 16. Distribución de las horas laborales contractualmente establecidas.....	51
Figura 17. Distribución sobre la modalidad de pago.....	52
Figura 18. Distribución de las condiciones ambientales de los sitios o lugares donde habitualmente realiza su trabajo.	53
Figura 19. Cantidad de trabajo que tiene a cargo.....	54
Figura 20. Distribución esfuerzo mental que le exige su trabajo.....	56
Figura 21. . Distribución de responsabilidades y actividades que usted debe de hacer en su trabajo.	58
Figura 22. Distribución de la jornada de trabajo.....	60
Figura 23. Distribución, Decisiones y Control que le Permite su Trabajo.	61
Figura 24. Distribución Sobre la Percepción de los Cambios que se han Producido en el Trabajo.....	63
Figura 25. Distribución Sobre la Relación con los Compañeros de Trabajo.....	64
Figura 26. Distribución sobre la Información que Usted Recibe Sobre el rendimiento en su Trabajo.....	65
Figura 27. Distribución sobre la percepción sobre la satisfacción, reconocimiento y seguridad en la empresa.	66
Figura 28. Distribución del servicio al cliente y usuarios.	68
Figura 29. Distribución Sobre la Supervisión de las Personas que Tienen a Cargo.	69

Figura 30. Distribución de antecedentes familiares, cuantas personas de su núcleo familiar presentan algunas de las siguientes enfermedades.....70

Figura 31. Distribución, en general su estado de salud es.71

Figura 32. Porcentaje, Cuando fue su Última Visita al Médico.....72

Figura 33. Distribución de enfermedad crónica.....73

Figura 34. Trastornos musculo esqueléticos74

Figura 35. Trastornos mentales.75

Figura 36. Trastornos reproductivos.....76

Figura 37. Trastornos orgánicos y cardiovasculares.77

Figura 38. Trastornos o enfermedades respiratorias.....78

Figura 39. Otros trastornos.....79

Figura 40. De los trastornos mencionados anteriormente cree que están relacionadas con las actividades labores que realiza a diario.80

Figura 41. Cree que desde que está laborando en la empresa su salud a:81

Figura 42. Distribución del seguimiento de la salud del trabajador.82

Lista de anexos

Anexo 1. Encuesta para describir el Perfil socio Demográfico de los trabajadores del Área Administrativa de la Empresa Vélez Promociones Comerciales.110

Anexo 2. Cuestionario par clasificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral que se presentan en la población laboral del área administrativa de Vélez promociones comerciales (cargos de jefatura, profesionales y/o técnicos).112

Anexo 3. Encuesta para revisar las condiciones de salud de los empleados del área administrativa de la empresa Vélez promociones comerciales.122

Resumen

Este proyecto de investigación está basado en identificar los factores de riesgo psicosocial intra laboral, que afectan la salud del área administrativa de la empresa Vélez promociones comerciales en Guadalajara de Buga para el primer semestre del año 2020, teniendo presente que las más recientes investigaciones a nivel mundial sobre enfermedades metales producto del riesgo psicosocial apuntan a una evidencia del deterioro de la salud física y mental de los trabajadores. Pues estadísticas de la organización mundial de la salud (OMS), calcula que en los países de la unión europea entre un 3% y un 4% del producto interno se gasta en problemas de salud mental. Esta investigación descriptiva se realizara desde un marco metodológico cuantitativo, mediante un diseño no experimental, pues la información se tomará a partir de aplicación de encuestas, adaptadas de la batería de riesgo psicosocial del ministerio de protección social. El tipo de muestreo a utilizar según la población presente y él es más viable para esta investigación es el muestreo no probabilístico por conveniencia. La técnica para presentar el análisis de resultados es la estadística descriptiva.

Como resultados se pretende describir la población objeto de estudio, además de clasificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral que se presenta con más frecuencia en el área administrativa de esta empresa. También se espera revisar las condiciones de salud del área administrativa a través de aplicación de encuestas. Por último indicar estrategias de prevención para el riesgo psicosocial intralaboral.

Introducción

El personal administrativo de las organizaciones ha adquirido una importante relevancia para el desarrollo tanto financiero y organizacional de las empresas, sin embargo el estricto hecho de ser una profesión que demanda ciertos criterios para su desarrollo, por lo tanto un perfil profesional administrativo lleva consigo ciertas discrepancias que puede generar un sin número de consecuencias negativas para cualquier persona que ejerza labores netamente administrativas, de aquí todos aquellos que han optado por el ejercicio de la labor como personal administrativo han ido obteniendo un papel sobresaliente ante la sociedad, esta labor presenta sus propias desventajas pues al final quebrantan en la personalidad del individuo. Es así, como tales condiciones, de la labor administrativa se ve exhibida a diversos riesgos como cualquier actividad laboral obstaculizando en algunos casos indicarlos de manera específica, razón por la cual deben ser identificados, revisados y posteriormente describir estrategias de prevención para estos factores de riesgo psicosocial, de tal forma que a medida que en el ámbito laboral se vaya reconociendo la importancia de los riesgos psicosociales intralaborales y su alta ocurrencia en la salud de los trabajadores. Exploraciones han demostrado la evidente y precisa relación que existe entre salud y trabajo. Psicológicamente las emociones alteran la atención pues no hay ser humano que pueda vivir un solo día sin experimentar una emoción, al determinar los factores de riesgo psicosocial intralaborales y su relación con la afectación de la salud de los trabajadores del área administrativa de la empresa Vélez promociones comerciales, se proyecta crear conciencia de la importancia de la promoción, prevención, y cuidado de la salud y del bienestar de los profesionales de la administración, facilitando de esta manera la identificación y caracterización

de los factores de riesgo psicosociales intralaboral dentro del ambiente profesional de la organización, contribuyendo así a generar información notable de acuerdo a los hallazgos, de manera que se pueda orientar al menos a menor grado políticas de seguridad y salud en el trabajo que permitan mitigar la aparición y propagación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral en la organización.

Las labores administrativas requieren ser más estimadas socialmente, evaluadas y por tanto mejor pagada, teniendo presente los grandes compromisos que son inherentes al ejercicio de esta profesión, donde se puede evidenciar que el clima y condición laboral psicosocial afectan este tipo de entorno profesional. Mediante una investigación de tipo descriptiva, utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental pues la información se toma a partir de encuestas, manejando un muestreo no probabilístico por conveniencia cuya técnica de recolección de datos será la estadística descriptiva se podrá lograr el objetivo planteado, ya que lo que buscamos es identificar las condiciones y sucesos significativos de riesgo psicosocial intralaboral en la población administrativa de la empresa Vélez promociones comerciales, utilizando como herramienta cuestionarios para identificar factores de riesgo psicosocial intralaboral para cargos de jefatura, profesionales y/o técnicos; de la batería de riesgo psicosocial del ministerio de la protección social 2010, tendremos presente la evaluación objetiva de los dominios y dimensiones de los riesgos psicosociales intralaborales. Por tal razón se debe tener en cuenta los resultados de la aplicación de las encuestas y su posterior realización de gráficas y análisis, de tal manera que arrojen evidencias necesarias en las que podamos evidenciar y confirmar, para mostrar cuales son esos factores de riesgo de tipo psicosocial intralaboral que

repercuten en la salud de los trabajadores objeto de estudio del área administrativa de la empresa

Vélez promociones comerciales.

1. Problema

1.1. Descripción del Problema

Con el propósito y la necesidad de conocer las actividades que las empresas deben de desarrollar para la evaluación, planificación, organización y el reconocimiento de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y teniendo presente, La dinámica del mercado actual con especial énfasis en la competitividad, eficiencia, capacidad de respuesta, servicio al cliente, entre otros factores, que empiezan a sumar a la percepción del trabajador frente a su entorno laboral, todo se fusiona con emociones como la felicidad, el miedo, la ira; y con sentimiento de amor, culpabilidad, vergüenza, desconcierto, orgullo, entre otros. (Guerra, 2019).

Responder a las exigencias Laborales de hoy ha llevado a algunos autores a señalar la importancia creciente que estos factores de riesgo están cobrando como determinantes de la salud laboral y del desarrollo de los procesos y productividad de las empresas pues un colaborador sano contribuye de manera efectiva al crecimiento de las organizaciones. (Guerra, 2019).

Las más recientes investigaciones a nivel mundial en materia de salud y trabajo apuntan a una evidencia del deterioro de la salud física y mental de los trabajadores, estadísticas de la organización mundial de la salud (OMS) y la organización internacional del trabajo (OIT) calcula que, en los países de la unión europea, entre un 3% y un 4% del PIB (producto interno bruto) se gasta en problemas de salud mental. (Guerra, 2019).

En el ámbito latino americano, las cifras por estrés laboral producto del riesgo psicosocial denota que de un 12% a un 16% de las personas manifestó sentirse con constante tensión o estrés,

en argentina más de un 26% de trabajadores reporto que sufría de carga mental, a raíz del exceso de trabajo una de las principales causas de estrés laboral. (S.p.A., 2018).

Así mismo en otros países como Brasil, Colombia, Chile los resultados tampoco resultan alentadores, pues en la primera nación un estudio concluyo que el 14% de las prestaciones sanitarias anuales eran debidas a enfermedades mentales tal como lo afirma el documento de la (OIT). (S.p.A., 2018). Por su parte en Colombia en los resultados de la primera encuesta nacional sobre las condiciones de trabajo y salud del sistema general de riesgos profesionales apunta a que casi un 25% de los hombres y un poco más del 28% de las mujeres calificaron su nivel de estrés de siete a diez en una escala de diez puntos. (S.p.A., 2018). En Chile se asegura que casi un 28% de los empleados y por encima de 13% de los empleadores hicieron referencia que la depresión y el estrés formaban parte de su empresa, sin embargo un 9% de los empleadores y un 7% de trabajadores indicaron que se habían implementado medidas para combatir estos problemas. (S.p.A., 2018).

En Colombia el último informe del ministerio del trabajo sobre enfermedad mental aporta altas tasas de depresión, ansiedad, conductas adictivas, sin embargo los datos relacionados con el trabajo no fueron objeto de estudio pero se estima que partir de otras experiencias como las europeas que existe una alta prevalencia de trastornos mentales asociados al trabajo. (Guerra, 2019).

Continuando con las estadísticas, en la encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo en el sistema general de riesgos profesionales en Colombia, muestra que los factores de riesgo psicosocial ocupan el segundo lugar de prevalencia, después de los ergonómicos, así

mismo entre el 20% y el 33% de los trabajadores manifestaron sentir estrés relacionado con el trabajo. (Guerra, 2019).

Las nuevas formas de contratación, las demandas emocionales del trabajo, los periodos laborales con tiempos limitados, el pobre balance entre el trabajo y la vida familiar están entre los temas a tratar en las proyecciones de los expertos sobre los riesgos psicosociales laborales relacionados con la salud y la seguridad que deberán ser objeto de atención en los años siguientes. (Guerra, 2019).

Como estudiantes de administración en salud ocupacional pretendemos identificar el factor de riesgo psicosocial intra laboral, para los trabajadores del área administrativa de Vélez promociones comerciales, con el objetivo de indicar estrategias que permitan mitigar este factor de riesgo psicosocial, persuadiendo a la comunidad sobre las condiciones laborales que puedan generar este elemento de riesgo psicosocial y generando para los propietarios de la organización para el primer semestre del año 2020 un lugar de trabajo más sano en materia de riesgo psicosocial.

1.2. Formulación o Pregunta problema

Por lo anterior se plantea la siguiente pregunta:

¿Cuáles son los Factores de riesgo Psicosocial intralaboral que afectan la salud del área administrativa de la empresa Vélez promociones comerciales en Guadalajara de Buga para el primer semestre del año 2020?

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Identificar los Factores de riesgo Psicosocial intralaboral que afectan la salud del área administrativa de la empresa Vélez promociones comerciales en Guadalajara de Buga para el primer semestre del año 2020.

2.2. Objetivos Específicos

- Describir la población que es objeto de estudio en el área administrativa de Vélez promociones comerciales, en la ciudad de Guadalajara de Buga.
- Clasificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral que se presentan en la población laboral del área administrativa de Vélez promociones comerciales.
- Revisar las condiciones de salud del área administrativa.
- Indicar estrategias de prevención para los factores de riesgo psicosocial intralaboral, presentes en el área administrativa de la empresa Vélez promociones comerciales.

3. Justificación

El riesgo psicosocial intralaboral es un hecho que actualmente es protagonista en el ámbito laboral, que trae consecuencias a una organización de trabajo, porque tiene una alta probabilidad de afectar la salud y el entorno laboral. Cuyas consecuencias suelen ser importantes y de manejo inmediato por que pueden aparecer en condición asintomática y deteriorar el estado físico y mental de nuestro colaborador.

Los riesgos psicosociales son considerados como uno de 4 tipos de riesgos laborales y se originan cuando las personas son afectadas fisiológicamente y psicológicamente al desempeñar una actividad, incidiendo en su salud y en su productividad, en su parte familiar en las interacciones en el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo; todo lo cual es canalizado a través de percepciones y experiencias que pueden recurrir en la salud, el rendimiento y el entorno laboral.

Con la presente investigación pretendemos entonces mostrar los factores de riesgo psicosocial intralaboral, existentes en la empresa Vélez promociones comerciales, que silenciosamente generan consecuencias por no ser reconocidos en un momento preciso, por lo cual queremos darle un valor importante al riesgo psicosocial como generador de enfermedades físicas como es el caso de las afecciones cardiovasculares y psicológicas como el estrés laboral, debemos tener presente que las enfermedades físicas producto del riesgo psicosocial en muchos casos son asintomáticas lo cual en muchas ocasiones se desarrollan en el trabajador sin darnos cuenta esto repercute en la vida laboral del trabajador hasta el punto que cuando se evidencian o

aparecen se representa generando afecciones en el trabajador, justo cuando ya es tarde para tratarlas, pues en muchas ocasiones el daño generado al colaborador ya ha afectado tanto su entorno interno laboral como su entorno externo y de relaciones familiares y personales. Es allí donde se desencadena una gran cantidad de consecuencias que van como nombrábamos anteriormente deteriorando tanto el estado físico y psicológico del trabajador a un rango que puede dejar marcado al colaborador por el resto de su vida, produciendo en este una pérdida social tanto para las relaciones laborales como para sus relaciones personales que maneja a diario, eh ahí la importancia de generar en las organizaciones protocolos que nos permitan identificar la aparición de estos riesgos tempranamente y de esta manera puedan ser tratados y manejados a tiempo, lo que genera un bienestar tanto para la organización como para el colaborador influyendo esto en un comportamiento más sano lo cual genera más productividad para ambas partes.

Por lo tanto desde nuestra perspectiva como estudiantes el objetivo primordial de nuestro trabajo de investigación es ayudar a la organización Vélez promociones comerciales a reconocer políticas de calidad que establezcan una relación buena de sus trabajadores y en el mejoramiento de las condiciones de calidad de las labores que se realizan en el área administrativa de la organización, siendo una característica de las empresas modernas en las cuales se debe al desarrollo del talento humano y las buenas prácticas de la salud laboral, incluyendo mejoras de las condiciones laborales, el estado de satisfacción y motivación del trabajador al ser visto como un derecho para el trabajador y una inversión de la empresa en la implementación de mejores condiciones de trabajo generando efectos positivos en la productividad de la organización en el

área administrativa pues los trabajadores que presenten síntomas de enfermedad por exposición a riesgo psicosocial, serán objeto de descripción, clasificación, revisión y se indicaran las medidas para mitigar el riesgo psicosocial intralaboral, esperando así de esta manera que estos trabajadores del área administrativa de la organización puedan ver reflejadas las acciones en beneficios que pretendan mejorar sus condiciones laborales y de salud si es el caso cuando hablamos de afecciones que se hallan identificado producto de la exposición a factores de riesgo psicosocial presentes en este área de la organización.

El medio laboral ha evolucionado en los últimos años, ha dejado de lado el paradigma tradicional caracterizado por entender a los trabajadores como una máquina, que no tienen necesidades ni exigencias hoy por hoy el mercado laboral se preocupa por su talento humano mejorando la calidad de vida de los trabajadores como parte primordial de la empresa teniéndolo presente como nuestro cliente interno ósea el trabajador, Es por eso que esta investigación fue correlacional, ya que existe correlación entre la variable independiente (el trabajador), con los factores de riesgo psicosocial, considerando que un rendimiento bajo disminuye la productividad y los objetivos a alcanzar por la empresa no son cumplidos con cabalidad o si bien si cumplen pero el nivel de calidad no es el adecuado lo que generaría en las organizaciones perdida de fidelidad y también desmejoras en la calidad de sus productos pues un trabajador que tienen problemas psicosociales producto de la exposición a las labores, estas labores pueden generar en el trabajador cargas mentales y de trabajo tan altas que pueden repercutir de manera negativa tanto en el proceso laboral de la organización como en la vida diaria de nuestro trabajador es allí donde se tiene que mirar con otros ojos la incidencia que pueden llegar a tener los factores de

riesgo psicosocial intralaboral tanto para la productividad de las organizaciones como para la vida laboral y personal de nuestro cliente interno ósea el trabajador.

Dentro del medio laboral el trabajador interactúa con diferentes condiciones de trabajo que pueden afectar positiva o negativamente en sus actividades diarias con el de garantizar el mejoramiento continuo de las condiciones laborales es necesario realizar un estudio sobre el impacto del factor de riesgo psicosocial que presenta la empresa, en su área administrativa, con el afán de mostrar la existencia de dicho factor que afectan e influyen en la productividad de Vélez promociones comerciales y como este factor psicosocial incide en la salud y desempeño de la función del trabajador, así también como el conocimiento, ubicación, prevención ya que los factores de riesgo laborales constituyen a nivel mundial uno de los problemas laborales de repercusión en el ámbito laboral lo que ocasiona un daño a la salud convirtiéndose en un problema de salud pública porque afecta el bienestar no solo de la empresa si no lo mas importante ocasionando un daño en la persona y/o individuo.

Cumpliendo así con lo planteado en los objetivos específicos los cuales nos ayudaran a describir la población que es objeto de estudio, clasificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral, revisar las condiciones de salud, permitiéndonos indicar las estrategias existentes para la prevención del riesgo psicosocial intralaboral, presente en el área administrativa de la empresa Vélez promociones comerciales de la ciudad de Guadalajara de Buga.

4. Marco de Referencia

4.1. Marco Teórico y Marco Conceptual (Desarrollo Teórico en que se Fundamenta el Trabajo de Investigación)

Teniendo presente las características del ser humano y que es uno de los actores principales en la seguridad y salud en el trabajo en los procesos laborales de las organizaciones y por ende de esta forma es relevante generar hábitos que promuevan y garanticen dicho procesos y/o tarea.

Se pueden encontrar características particulares en el ámbito laboral de una persona, dentro de las que se consideran el ambiente físico, productividad, cumplimiento de metas, relaciones interpersonales alrededor de donde se desarrolla la actividad, y los procedimientos que deben de seguirse, los cuales se pueden ver afectados por la falta de promoción, prevención y reconocimiento de los factores de riesgo psicosociales. Cuando hablamos de factor de riesgo psicosocial debemos tener presente que es un factor pues de ahí allí de deriva lo que pretendemos conceptualizar que es factores de riesgo psicosocial intralaboral, entonces tenemos que un factor en la seguridad y salud en el trabajo, es un elemento o conjunto de elementos, que estando presente en las condiciones de trabajo pueden desencadenar una disminución en la salud del trabajador, pudiendo causar daño en el ámbito laboral. (Romero, 2015). De esta manera un factor es un elemento o un conjunto de elementos presentes en las labores desempeñadas por los trabajadores que puede generar una rápida disminución en la salud del trabajador viéndose esta disminución del trabajador reflejada en la productividad de cualquier organización. Otro de los

conceptos a tener en cuenta sería el concepto de riesgo que según la ARL SURA es la probabilidad de que un evento ocurrirá, abarca una gran variedad de medidas de probabilidad de un resultado generalmente no favorable. Numero esperado de pérdidas humanas, personas heridas, propiedad dañada e interrupción de actividades económicas debido a fenómenos naturales particulares y por consiguiente, el producto de riesgos específicos y elementos de riesgo. (Arlsura, 2020). Sabiendo que el riesgo puede ocasionar un evento que generalmente tiene una probabilidad de un resultado colectivamente no favorable esto nos invita a ser más persuasivos al momento de tener presente cuantos riesgos de un tipo están generando condiciones no favorables y que pueden generar daños tanto de infraestructura en las organizaciones como para los mismos trabajadores.

Los factores de riesgo psicosocial son características de las condiciones de trabajo y sobre todo de su organización que tienen la capacidad de afectar tanto la salud del trabajador como al desarrollo de su trabajo, estas condiciones de trabajo generadoras de factores de riesgo psicosocial por lo general no se logran distinguir con facilidad generando esto un grado de dificultad mucho más alto para las organizaciones que desean intervenirlas por lo que es de importante incidencia que se estudien a profundidad según las áreas y procesos de trabajo presentes en cada organización.

La organización internacional del trabajo (O.I.T) define a los factores de riesgo como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, aquellas capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, de esta manera las percepciones

y experiencias influyen en la salud y rendimiento en el medio ambiente de trabajo donde se ha identificado por varios estudios una serie de factores psicosociales potencialmente negativos. Se pueden nombrar muchas razones en las cuales es importante el estudio de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, una de estas, el avance de las evidencias en favor de la relación salud trabajo, particularmente en la salud mental dada la relevancia del clima psicosocial en el que se ejecuta el trabajo puesto que es relevante en cuanto a la exposición del sujeto, siguiendo nombrando razones importantes para el estudio del riesgo psicosocial hacemos alusión a los resultados de los estudios epidemiológicos, tanto realizados con el contexto del trabajo como de la salud pública donde arrojan resultados de como las condiciones psicosociales inherentes a la labor del trabajo están directamente relacionadas con el aumento de la morbilidad en dicha población. (Abello Bolivar, 2013).

Los factores de riesgo psicosocial relacionados tanto con la organización como con la actividad laboral de los trabajadores pueden llegar a servir de antecedentes para la aparición de problemas psicosociales, el abuso de poder, el liderazgo inadecuado, la incomunicación y la no fluidez en las relaciones interpersonales, que producen el aumento de comportamientos perjudiciales para la organización. (Abello Bolivar, 2013).

Si lo anterior representa el riesgo psicosocial el cual puede tener diversos orígenes Causas, fuentes, efectos y consecuencias siempre se concluye que la interacción del individuo y su entorno son como base de la explicación, diagnóstico y propuestas, para el manejo, control y reconocimiento de los factores de riesgo psicosocial. (Aristizábal, 2016).

Si el ser humano es uno de los actores principales en la seguridad y salud en el trabajo y de esta manera se deben generar hábitos que promuevan y garanticen dicho ejercicio. Es posible encontrar características particulares en el ámbito laboral de una persona, dentro de los que se considera en el ambiente físico, productividad, cumplimiento de metas, las relaciones interpersonales alrededor de las que se desarrolla la actividad y los procedimientos que deben de seguirse, los cuales se pueden ver afectados por falta de promoción, prevención y reconocimiento de los factores de riesgo psicosocial.

Los modelos de demanda-control karasek los cuales están basados en los efectos del trabajo, tanto en la salud como en el comportamiento parecían ser el resultado de la combinación de las demandas psicológicas laborales y de las características estructurales del trabajo relacionadas con la posibilidad de tomar decisiones, de esta manera el riesgo psicosocial visto desde otra perspectiva puede generar daños graves a la población laboral si no se tienen presentes como factores de riesgo de importancia en los ámbitos laborales. (Martínez, 2001).

Por otra parte encontramos el modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). Nos describe que los componentes del modelo se estructuran sistemáticamente como fuentes de riesgo, los que a su vez pueden dividirse en subfuentes que permiten la aproximación detallada de la realidad, los componentes básicos de los factores psicosociales hombre, entorno y trabajo son cambiantes al igual que sus relaciones. (Villalobos, 2010). Por esta razón se pueden producir gran variedades de situaciones que puedan generar la aparición de riesgo psicosocial en organizaciones que puedan tener como enfoque o componentes básicos al hombre, entorno y trabajo.

Por esta razón empezamos a mirar las condiciones intralaboral, las cuales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. (Jaramillo, 2018). En este caso el trabajador el cual está expuesto a ciertas condiciones de riesgo psicosocial intralaboral.

Al investigar podemos entender que hay dominios los cuales son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, las recompensas, estos factores están presentes en los ámbitos organizacionales y se describen como características de la dificultad y los procesos que se desarrollan referentes a la aparición de riesgo psicosocial en las organizaciones, claro está, la mala interpretación o desarrollo de estos dominios pueden generar climas de trabajo que generen factores de riesgo psicosocial.

Teniendo presente características y procesos del ambiente laboral que llevan a la aparición de factores de riesgo psicosocial, debemos de adentrarnos en las condiciones para evaluar el riesgo psicosocial, donde se tendrán en cuenta las condiciones intralaboral, que se refieren a las características y de la organización del trabajo, que afectan la salud y el bienestar del trabajador. Estas las venimos relacionando con demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa. (Ricardo José Fernández Ángel, 2017).

Entonces adentrándonos al propósito de la investigación, la cual está dirigida al factor de riesgo psicosocial intralaboral, de esta manera el factor de riesgo psicosocial intralaboral, puede aparecer por la demanda de la jornada laboral, lo cual hace referencia; a las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a causas y descansos periódicos, esta característica puede estar

arraigada a la aparición de factores de riesgo intralaboral, que nos puede servir de ejemplo, pues es muy común ver a trabajadores de las áreas administrativas de las organizaciones cumpliendo con largas jornadas o turnos de trabajo. (Gonzalez, 2012). Teniendo presente lo anterior el factor de riesgo psicosocial se convierte en fuente de riesgo cuando, se trabaja en turnos nocturnos con jornadas prolongadas o sin pausas, o viceversa, ósea que se trabaja en turnos diurnos con jornadas prolongadas sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso. (Gonzalez, 2012).

Es por esto que estas condiciones de riesgo psicosocial intralaboral comprenden las realidades contenidas en el trabajo y la organización del mismo, siendo potencial para causar daño, por tanto, están relacionadas con las tareas que realizan los trabajadores y el contenido del entorno laboral, todo esto sumado a los cambios a nivel mundial y la forma de organización del trabajo incrementan la posibilidad de la presencia de los efectos nocivos en las personas. (Ministerio de la protección social, 2010).

5. Metodología

5.1. Enfoque y Alcance de la Investigación (Describa Claramente el Enfoque de la Investigación Realizada, al Igual que el Alcance de la Misma, con Base al Problema y los Objetivos Planteados).

Con la metodología que describiremos a continuación pretendemos identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral que se presentan en la empresa Vélez promociones comerciales más exactamente en su área administrativa.

Con la aproximación teórica y de manera coherente, la formulación del problema y teniendo presente los objetivos, esta **investigación descriptiva** se realizará desde un **enfoque metodológico cuantitativo**, pues de esta manera se aborda en la interpretación de los datos donde se inicia de una muestra que representa a los trabajadores del área administrativa de la empresa Vélez promociones comerciales situada en la ciudad de Guadalajara de Buga.

Como el objetivo de la investigación y el diseño se va a basar en identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral, para el área administrativa de la empresa Vélez promociones comerciales El **enfoque cuantitativo** nos explica o nos ayuda a entender el cómo comprender el fenómeno que se está presentando a nivel laboral en la población trabajadora. (Sampieri, Metodología de la investigación, 2006). Tal fenómeno nos abre las puertas a estar al tanto de que los factores de riesgo psicosocial a pesar de su carácter silencioso pueden ocasionar en muchos momentos enfermedades laborales que afectan gravemente a la población profesional y que estas enfermedades una vez dada su aparición pueden poner en aprietos a trabajadores, altos mandos de

las organizaciones, y a la misma productividad de la empresa afectando de manera global y generalmente muchos procesos en la organización y sus trabajadores, pues si no se tienen presente protocolos que permitan mitigar y generar acciones correctivas que disminuyan la aparición y desarrollo de estos factores de riesgo psicosocial, que pueden estar presentes en muchas áreas de las organizaciones, tanto los integrantes de las organizaciones, su entorno laboral y personal se podrán ver afectados pues una de las características del riesgo psicosocial intralaboral se deriva en que afecta principalmente las condiciones internas y externas que hacen parte del trabajador, afectando su entorno social y mucho más grave aún su entorno familiar y de relaciones personales.

En el estudio cuantitativo se abordan las variables que pueden estar generando la aparición de este riesgo psicosocial intralaboral, para este caso desde el punto de vista de los trabajadores, además de otras variables sociales y grupales que afectan a los a los trabajadores en materia de riesgo psicosocial. (Sampieri, Metodología de la investigación, 2006). Se pretende mediante este estudio cuantitativo buscar que condiciones o variables de tipo psicosocial intralaboral afectan el área ya mencionada y a la población que se desempeña profesionalmente en los procesos administrativos referentes a las funciones devengadas de su labor.

Esta perspectiva cuantitativa corresponde a un **diseño no experimental**, este diseño es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos. (Escamilla, 2010). Pues la información se toma a partir de encuestas que pretende identificar la

incidencia que puede llegar a tener los factores de riesgo psicosocial en el área administrativa de la empresa Vélez promociones comerciales.

El enfoque de Esta investigación será diseñada bajo el planteamiento metodológico del **enfoque cuantitativo** que representa un conjunto de procesos, es secuencial y probatorio, cada etapa precede a la siguiente y no podemos brincar o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. (Sampieri, Metodología de la Investigación, 2014).

De esta manera estas actividades sirven, primero, para describir cuales son las preguntas de investigación y después para perfeccionarlas y responderlas, la acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos (Sampieri, Metodología de la Investigación, 2014). Entre los hechos y su interpretación y resulta un proceso más bien circular en el que la secuencia no siempre es la misma. (Sampieri, Metodología de la Investigación, 2014).

La población de estudio se define como el grupo que se está considerando para un estudio o razonamiento estadístico, este grupo de interés se conoce como una muestra. El método utilizado para seleccionar a los encuestados se conoce como muestreo. (Questionpro, 2020).

Esta población de estudio presente en el área administrativa de Vélez promociones comerciales está conformada por cuatro personas dentro de las que se destacan un administrador financiero, dos administradores de empresa, una auxiliar administrativa cuya función se basa en la atención al cliente, registro de documentos contables y financieros, manejo de caja, recibo de dinero, despacho de boletería, teniendo un horario laboral el cual empieza a las ocho de la mañana y termina a las ocho de la noche, pero en ocasiones se puede ampliar el horario dependiendo de la carga presente en este área de la organización.

Siguiendo con el proceso del planteamiento de la metodología procedemos a establecer la muestra y muestreo a utilizar durante la investigación, de esta manera el concepto de muestra nos dice que la muestra es una porción extraída mediante métodos estadísticos que representan los resultados de una totalidad llamada población usando la probabilidad. (Significados, 2020), mientras que el muestreo es el proceso de seleccionar un conjunto de individuos de una población con el fin de estudiarlos y poder caracterizar el total de la población. (Netquest, 2015).

El tipo de muestreo a utilizar según la población presente y el que es más viable para esta investigación es el **muestreo no probabilístico por conveniencia**, es la muestra que está disponible en el tiempo o periodo de investigación. Ej: todos los pacientes que asistan a una clínica en particular cierto día, semana, pueden ser requeridos para participar. (Salvado, 2016). Así mismo se debe tener disponible un listado de todos los elementos de la población, a esto se le llama marco de muestreo. (Salvado, 2016).

Las técnicas de recolección de datos hace referencia al uso de una gran diversidad de técnicas y herramientas que pueden ser utilizadas por el analista para desarrollar los sistemas de información (gabriellebet, 2013). La encuesta es un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de la población o instituciones, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos que nos garanticen, (gabriellebet, 2013), en el caso de nuestra investigación, la percepción de poder identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral que están afectando a los trabajadores del área administrativa de Vélez promociones comerciales, claro está que durante el proceso de aplicación de la metodología, en el trabajo de campo, también esperamos que estas encuestas y cuestionarios adaptadas a la necesidad de lo que se

quiere evidenciar en la organización nos sirvan para indicar y darnos cuenta de que población estamos tratando y que características sociodemográficas se determinan para esta muestra de la población de esta área de la organización, por ultimo estas encuestas y cuestionarios nos permitirán revisar las condiciones de salud presentes en los integrantes del área administrativa de la organización.

Un instrumento de recolección de datos es el recurso del que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información, de este modo el instrumento sintetiza en si toda la labor previa de la investigación. (Arteaga, 2015), donde nos permite conocer a profundidad los detalles de la información extraída de los fenómenos encontrados para poder soportar estos resultados como la base del proceso de investigación y resultados esperados que se requieren después de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Por otra parte se utilizaran las encuestas abiertas pues con estas se quiere conocer los sentimientos, opiniones y experiencias generales proporcionando una alta oportunidad para quienes respondan. (gabriellebet, 2013).

Por ultimo en nuestro proceso de investigación determinaremos cual es la técnica de procesamiento de datos a utilizar para soportar e identificar la información recogida durante este proceso, cuando hablamos de técnica de procesamiento de datos es donde se describen las distintas operaciones a las que serán sometidos los datos o respuestas que se obtienen. (Proyctoseducativoscr, 2020).

Teniendo presente lo anterior la técnica de recolección de datos a utilizar es la **estadística descriptiva** la cual me sirve para recolectar, analizar y caracterizar un conjunto de datos, con el

objetivo de describir las características y comportamientos de un conjunto de datos mediante medidas de resumen, tablas o gráficos. (Formulas, 2019).

Como bien podemos darnos cuenta el marco metodológico o metodología es la explicación de los mecanismos utilizados para el análisis de una problemática de investigación y es el resultado de la aplicación, sistemática y lógica de los conceptos y fundamentos expuestos en el marco teórico. (Apa, 2020). Es importante comprender que la metodología de la investigación es progresiva y por tanto no es posible realizar el marco metodológico sin las fundamentaciones teóricas que van a justificar el estudio del tema elegido. (Apa, 2020). Pues estas fundamentaciones teóricas nos evidencian cual es el punto de partida de nuestra investigación y el por qué y para que realizamos dicha investigación, de esta manera podremos fundamentar y dar respuesta a los interrogantes que se presenten durante el proceso, pues teniendo presente los fundamentos expuestos en el marco teórico podremos valernos de estos para darle un rumbo riguroso y responsable al problema de investigación que queremos resolver en esta exploración, basándonos en la resolución de este y análisis de la problemática objeto de estudio en la empresa Vélez promociones comerciales más exactamente en su área administrativa.

6. Resultados (Describe los Resultados Obtenidos a Partir de los Objetivos Planteados y con Base a la Metodología Utilizada).

Mediante una metodología de tipo descriptiva, utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental pues la información se toma a partir de encuestas, manejando un

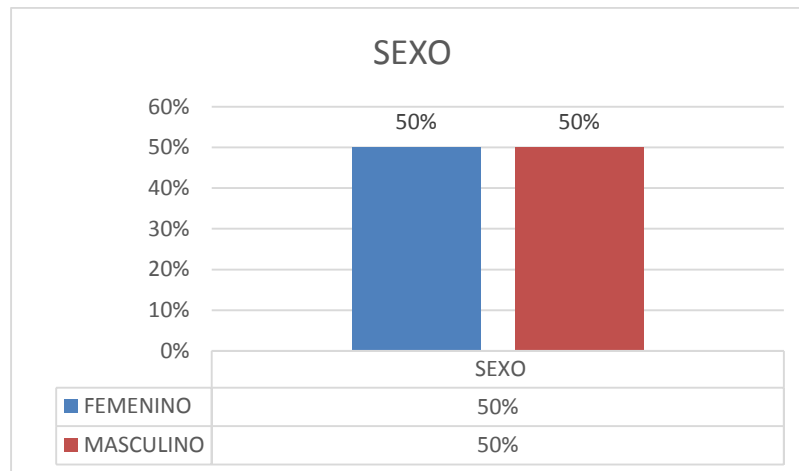
muestreo no probabilístico por conveniencia cuya técnica de recolección de datos fue la estadística descriptiva se logró obtener los siguientes resultados:

6.1 Análisis Encuesta Perfil Sociodemográfico

Se describió la población que es objeto de estudio en el área administrativa de Vélez promociones comerciales en la ciudad de Guadalajara de Buga. Por medio de la aplicación de la encuesta de la batería de riesgo psicosocial del ministerio de la protección social, 2010, para Indicar el Perfil socio Demográfico de los trabajadores del Área Administrativa de esta organización, de lo cual se verá beneficiada la población laboral, a continuación se mostraran los resultados alcanzados.

Figura 1. Distribución Sexo

Figura 1. Distribución por sexo.

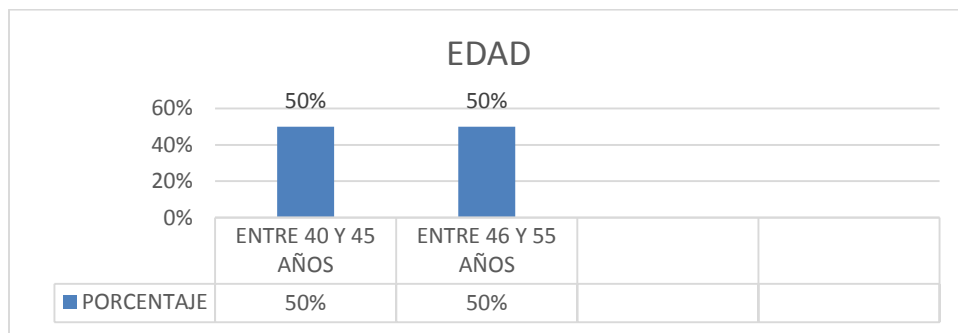


Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

Para la aplicación de las encuestas participaron ambos géneros. En esta variable podemos evidenciar que de las personas encuestadas el 50% son hombres y el 50% son mujeres.

Figura 2. Distribución por edad.

Figura 2. Distribución por edad.

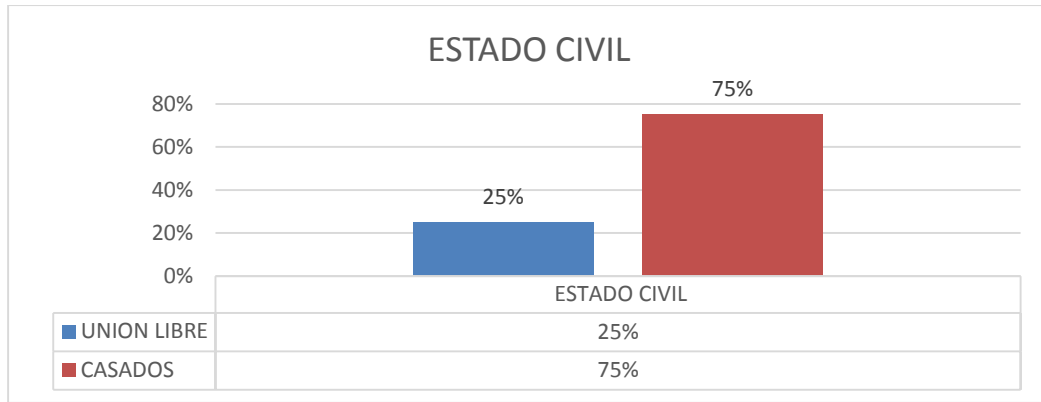


Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

Esta variable indica que el 50% de los encuestados se encuentran entre los 40 y 45 años, mientras los 50% restantes se encuentran en el grupo de edad entre los 46 y 55 años de edad respectivamente.

Figura 3. Distribución por estado civil.

Figura 3. Distribución por estado civil.

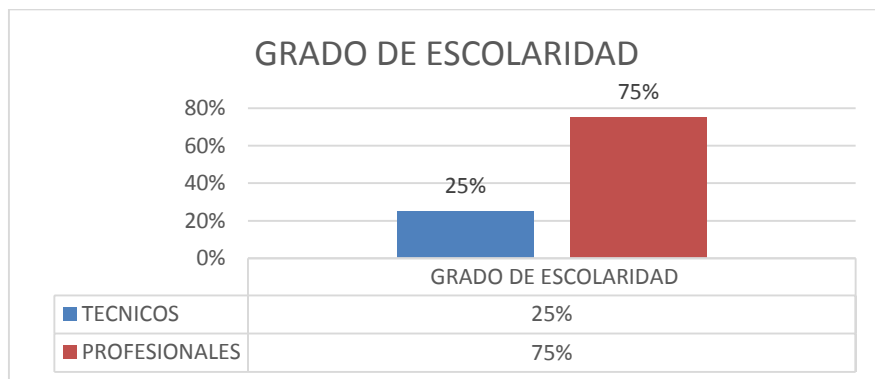


Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

De acuerdo al estado civil de las personas encuestadas el 75% son casados y el 25% viven en unión libre.

Figura 4. Distribución por grado de escolaridad.

Figura 4. Distribución de grado de escolaridad.

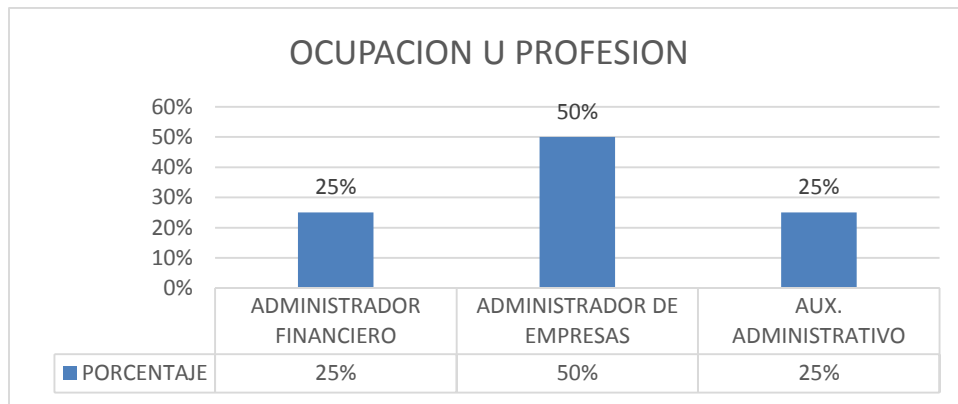


Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

La figura expone el grado de escolaridad de las personas encuestadas, refiere que el 75% de los trabajadores son profesionales, mientras el 25% restante han realizado estudios técnicos.

Figura 5. Distribución de la ocupación u profesión.

Figura 5. Distribución de la ocupación u profesión.

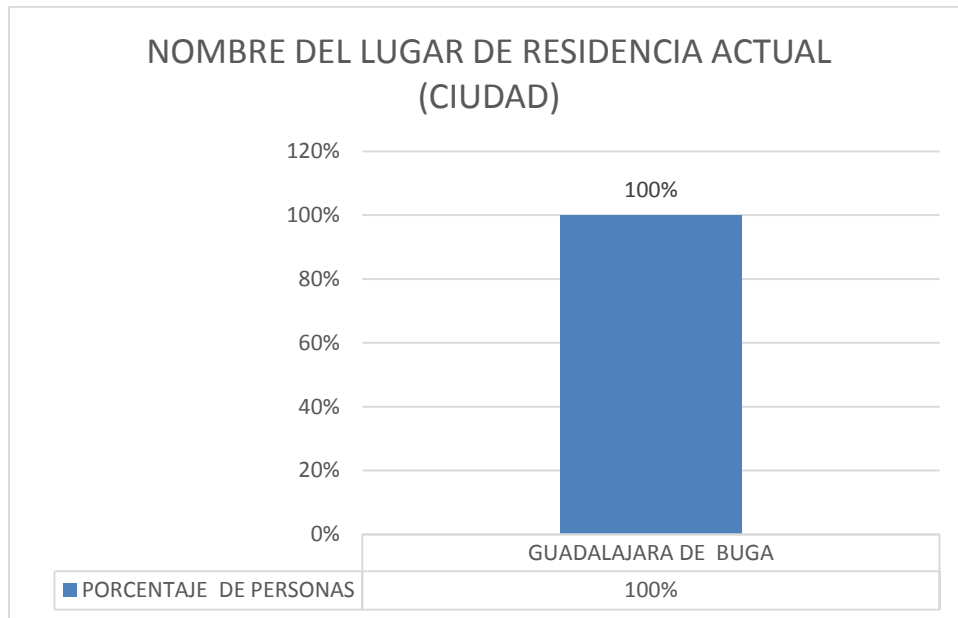


Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

Sobre la distribución de la ocupación u profesión de los trabajadores de Vélez promociones comerciales encontramos que el 50% de los funcionarios son administradores de empresas, el 25% administrador financiero y el 25% restante auxiliar administrativo.

Figura 6. Distribución del nombre y lugar de residencia.

Figura 6. Distribución del nombre y lugar de residencia.

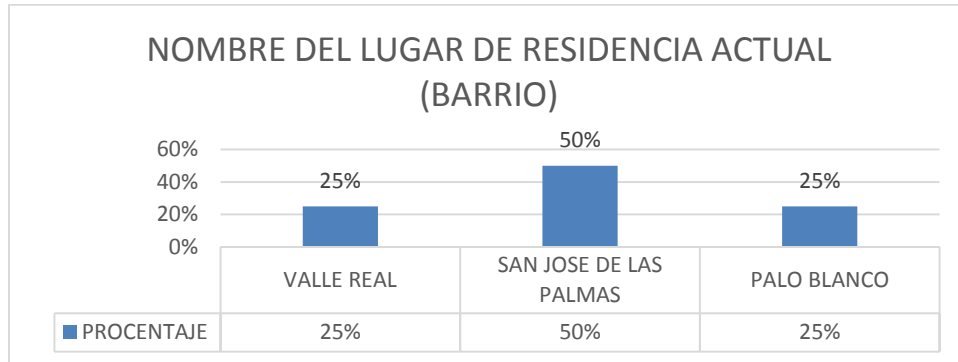


Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

El 100% de la población reside en Guadalajara de Buga.

Figura 7. Distribución del barrio de residencia actual.

Figura 7. Distribución del barrio de residencia actual.

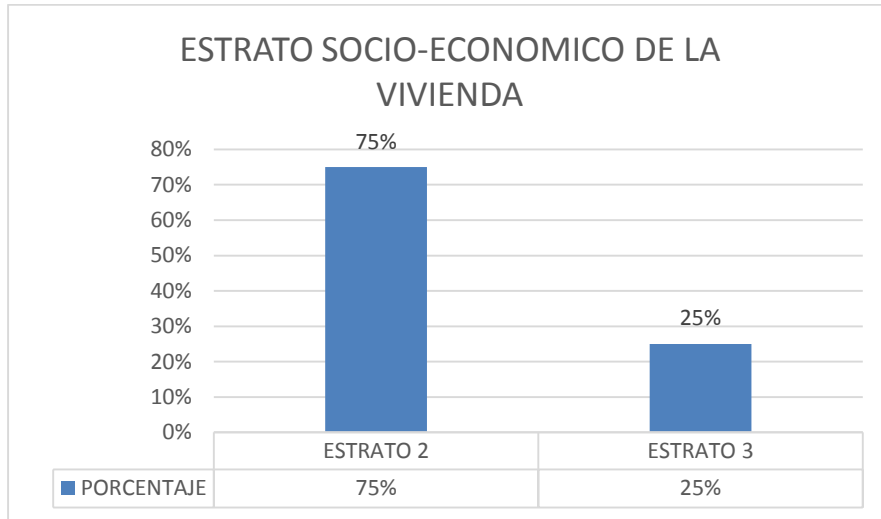


Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

Esta figura expone que el 50% de los trabajadores residen en el barrio San José de las palmas, el 25% en valle real y el 25% réstate en palo blanco en la ciudad de Buga.

Figura 8. Distribución del estrato socioeconómico de la vivienda.

Figura 8. Distribución del estrato socioeconómico de la vivienda.

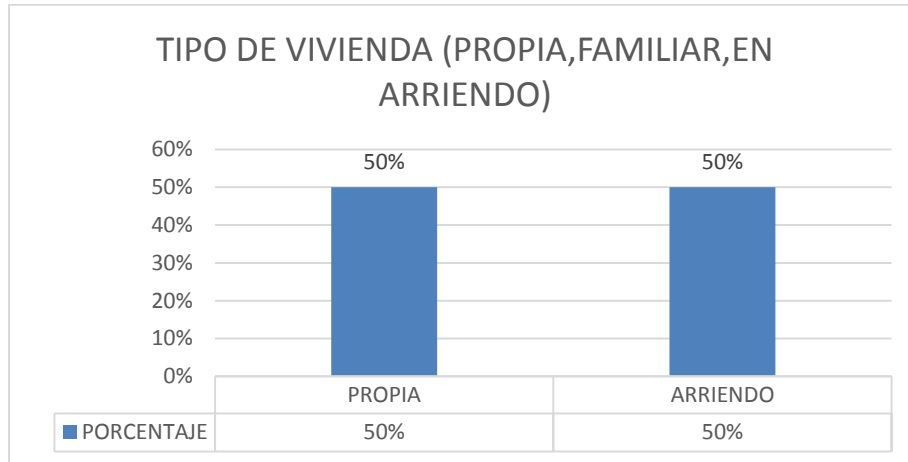


Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

De las personas encuestadas el 75% de los trabajadores de acuerdo al lugar de residencia sus viviendas pertenecen al estrato 2, mientras el 25% restante al estrato 3.

Figura 9. Distribución sobre el tipo de vivienda (propia, familiar, en arriendo).

Figura 9. Distribución sobre el tipo de vivienda (propia, familiar, en arriendo).

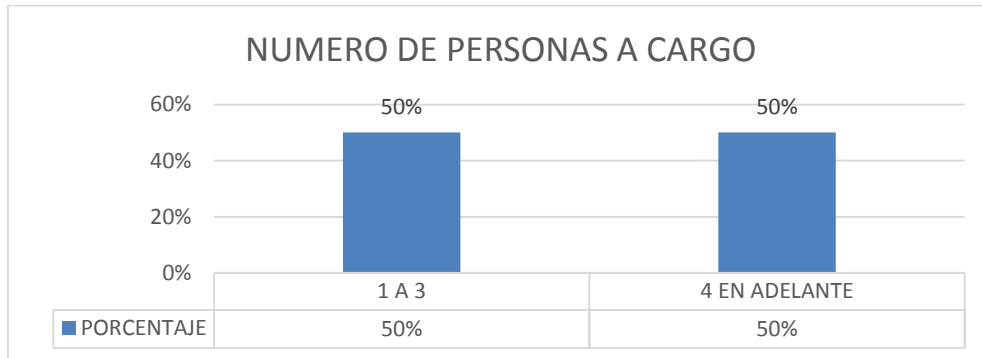


Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

Sobre el tipo de vivienda de los trabajadores de Vélez promociones comerciales tenemos que el 50% reside en casa propia y el otro 50% vive en modalidad de arriendo.

Figura 10. Distribución sobre las personas que tiene a cargo los trabajadores de Vélez promociones comerciales.

Figura 10. Distribución sobre las personas que tiene a cargo los trabajadores de Vélez promociones comerciales.

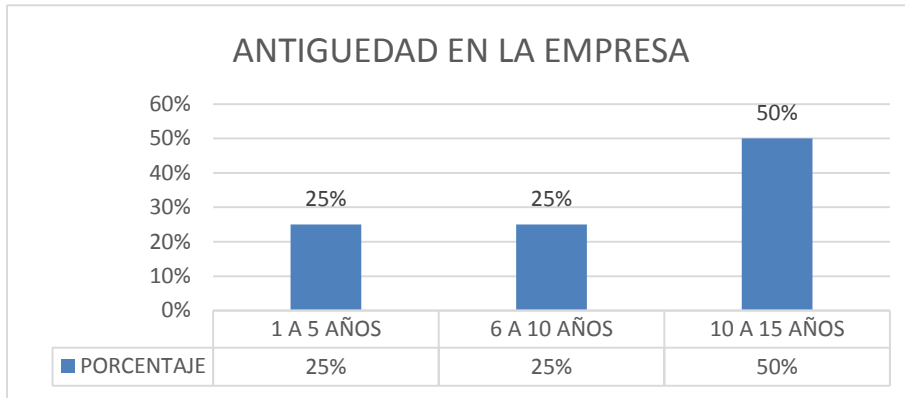


Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

De los trabajadores encuestados el 50% tienen a cargo menores de edad entre los 1 a 3 años, el otro 50% tiene a cargo población infantil que oscila de los 4 años en adelante.

Figura 11. Antigüedad en la empresa.

Figura 11. Antigüedad en la empresa.

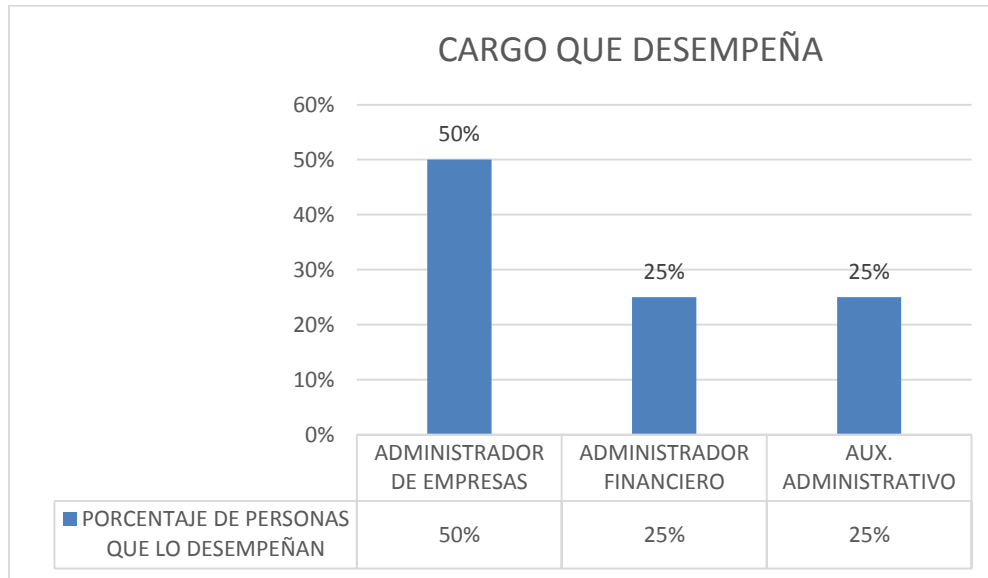


Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

Esta variable nos demuestra que el 50% de los funcionarios superan los 10 años de antigüedad en el cargo.; el 25% de los trabajadores tiene de 6 a 10 años de antigüedad y el 25% restante de la población presentan de 1 a 5 años de antigüedad respectivamente.

Figura 12. Distribución del cargo que desempeña.

Figura 12. Distribución del cargo que desempeña.

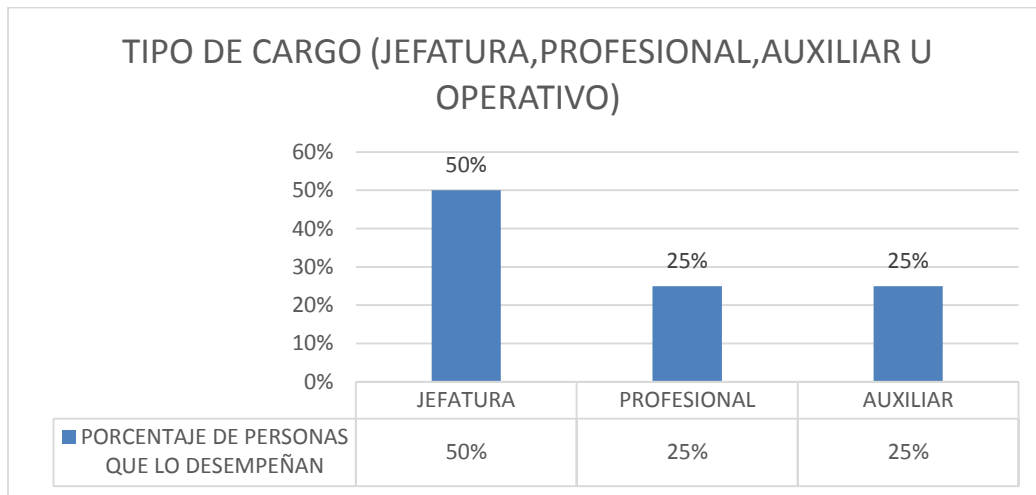


Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

Sobre el cargo que desempeñan los trabajadores de Vélez promociones comerciales encontramos que el 50% de los funcionarios son administradores de empresas, el 25% administrador financiero y el 25% restante auxiliar administrativo.

Figura 13. Distribución del cargo que ocupa en la empresa.

Figura 13. Distribución del cargo que ocupa en la empresa.

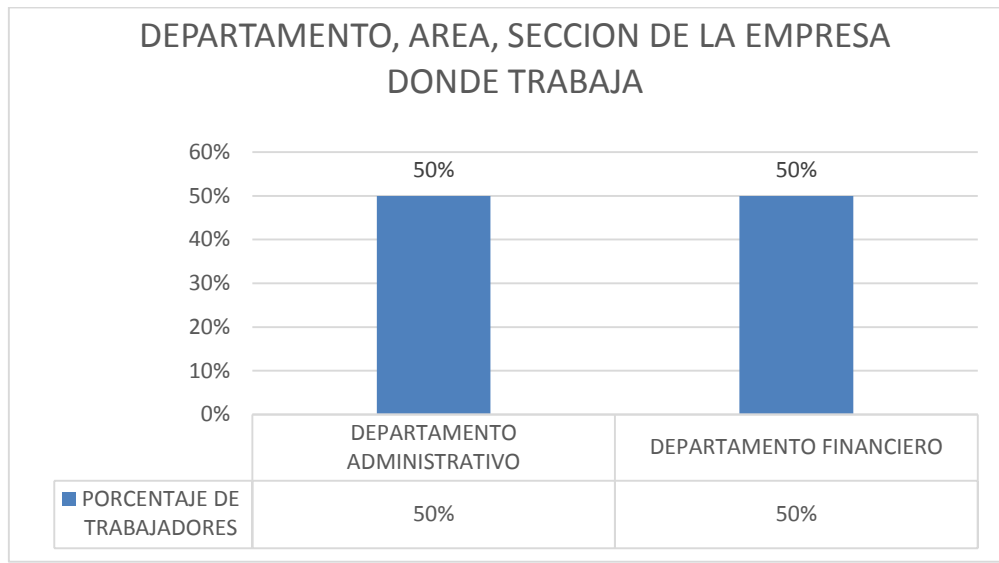


Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

De acuerdo al tipo de cargo que desempeñan los funcionarios de Vélez promociones comerciales el 50% de la población ejerce cargo como jefe, el 25% ejerce cargo como profesional y el 25% restante como auxiliar.

Figura 14. Distribución del departamento, área, sección de la empresa donde trabaja.

Figura 14. Distribución del departamento, área, sección de la empresa donde trabaja.

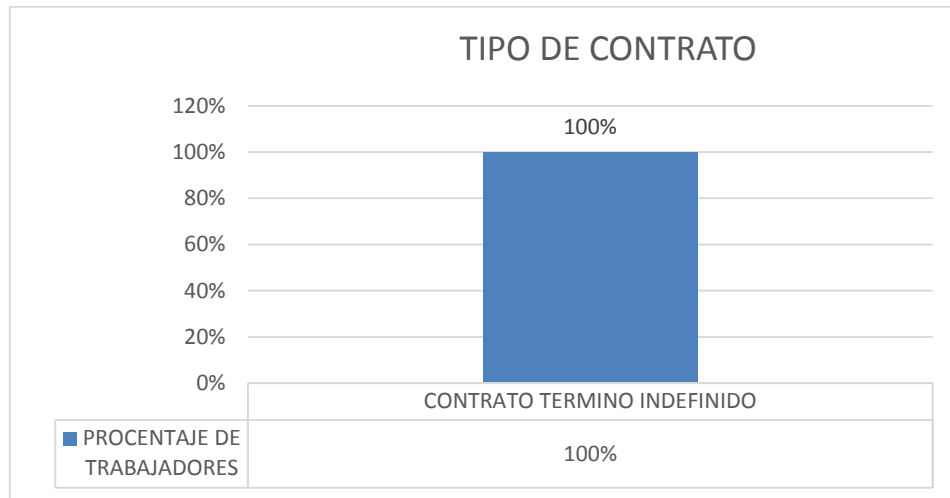


Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

De la población encuestada el 50% labora en el área administrativo y el otro 50% restante trabaja en el departamento financiero.

Figura 15. Distribución del tipo de contratación.

Figura 15. Distribución del tipo de contratación.

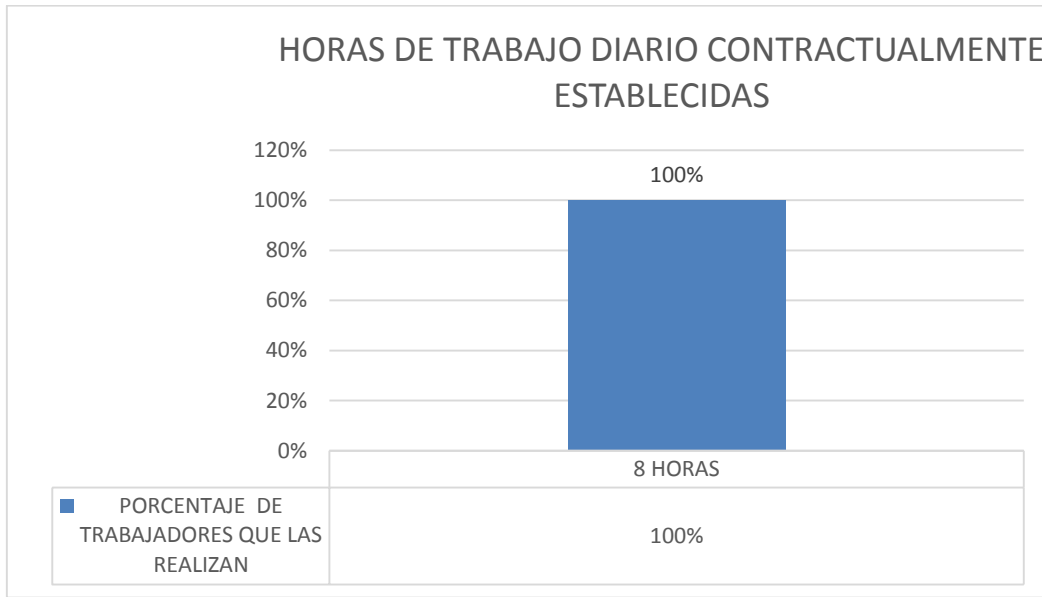


Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

Cuando se indaga sobre el tipo de contratación de las personas encuestada el 100% de los trabajadores laboran bajo contratación a término indefinido.

Figura 16. Distribución de las horas laborales contractualmente establecidas.

Figura 16. Distribución de las horas laborales contractualmente establecidas.

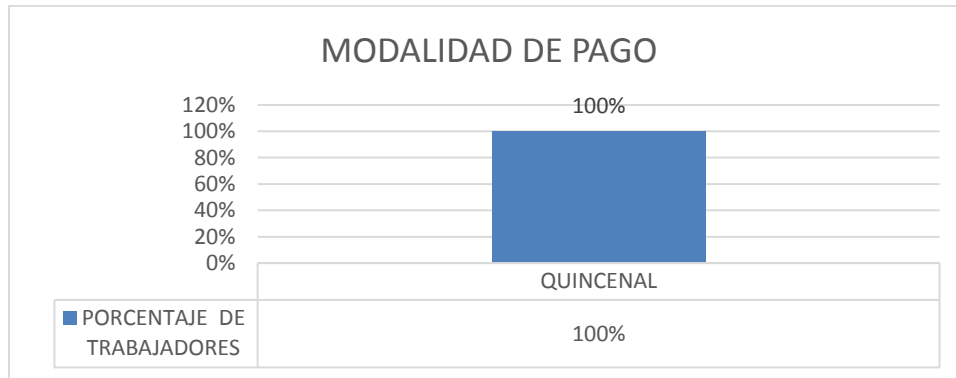


Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

Esta figura nos muestra que las personas encuestada el 100% de los trabajadores laboran 8 horas diarias.

Figura 17. Distribución sobre la modalidad de pago.

Figura 17. Distribución sobre la modalidad de pago.



Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

El 100% de los trabajadores de Vélez promociones comerciales son remunerados por su trabajo de manera quincenal.

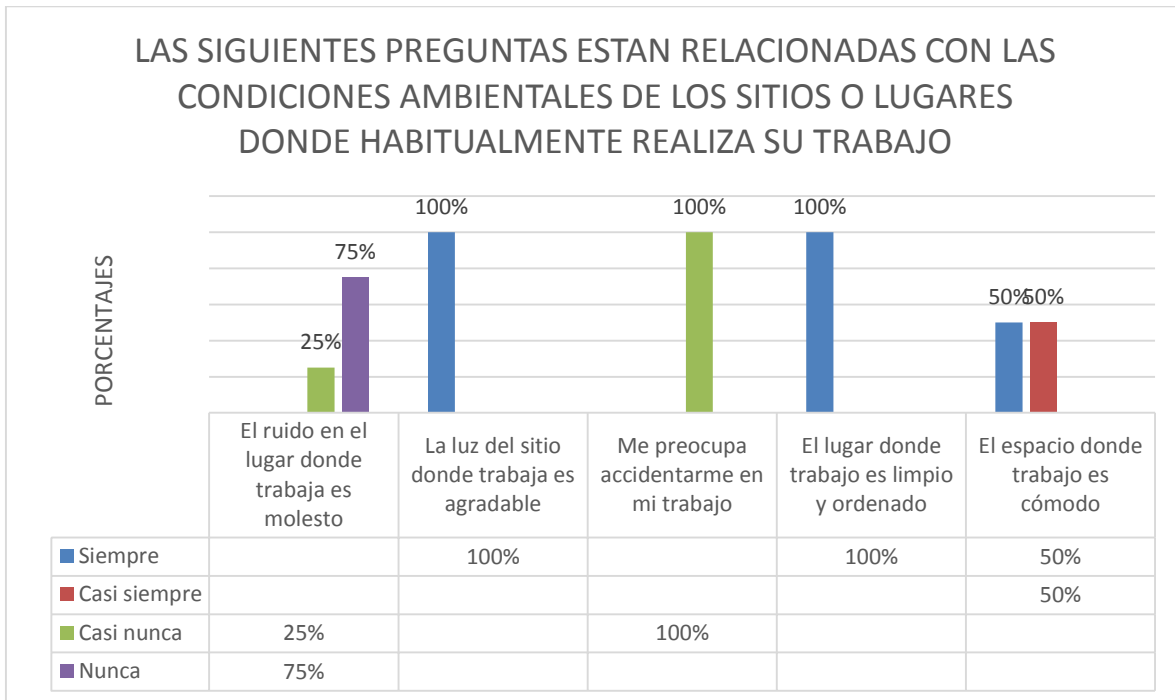
6.2 Análisis Encuesta para la Identificación de los Factores de Riesgo Psicosocial

Intralaboral

Se clasificaron los factores de riesgos psicosocial intralaboral que se presentan en la población profesional del área administrativa de Vélez promociones comerciales mediante la aplicación del Cuestionario para Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral para cargos de (jefatura, profesionales y/o técnicos), adaptado da la batería de riesgo psicosocial del ministerio de la protección social, 2010, de lo cual se verá beneficiada la población laboral, a continuación se mostraran los resultados obtenidos:

Figura 18. Distribución de las condiciones ambientales de los sitios o lugares donde habitualmente realiza su trabajo.

Figura 18. Distribución de las condiciones ambientales de los sitios o lugares donde habitualmente realiza su trabajo.



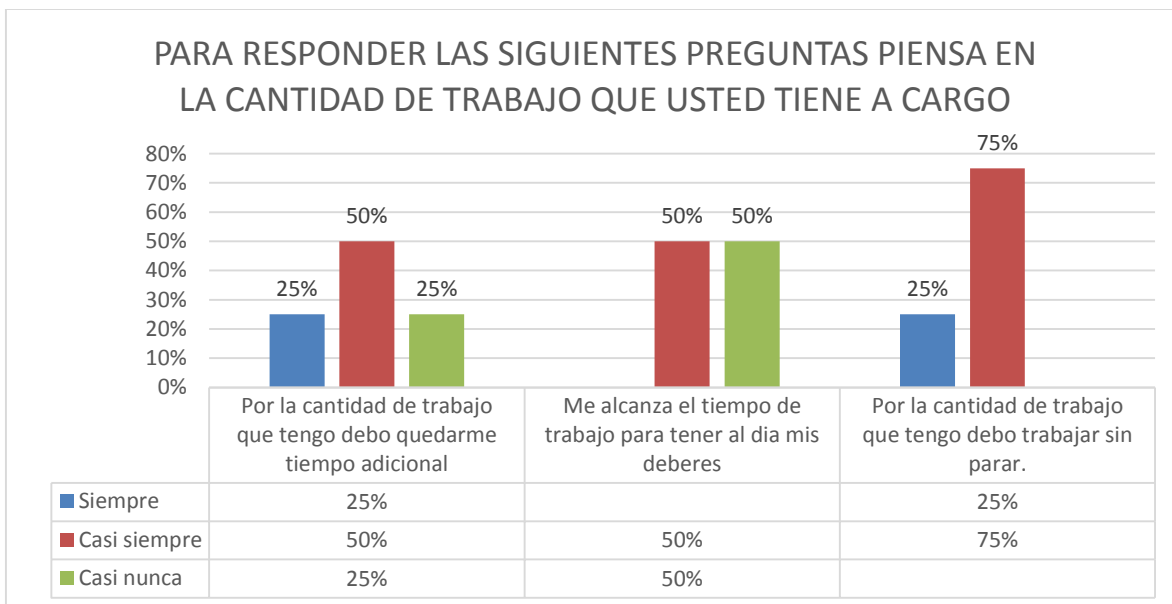
Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

Podemos identificar que de acuerdo al ruido del lugar de trabajo el 75% refiere que nunca el ruido es modesto, mientras que el 25% restante refiere que casi nunca el ruido el ruido es molesto mientas labora. Además, expone que el 100% de los trabajadores refieren que el área donde laboran presenta una iluminación agradable. No obstante, acerca de la percepción que tiene la población encuestada sobre la preocupación de accidentalidad mientras laboran en su entorno, el 100% refiere este punto es vital para evitar accidente laboral ya que la población en total no se

preocupa casi nunca están pendientes sobre la accidentalidad en el área cotidiana de trabajo. También, da a conocer que el 100% de los trabajadores refieren que su entorno laboral es limpio y ordenado. Asimismo, hay una relación entre el resultado de porcentaje en un 50% donde la población considera que el espacio donde trabaja es cómodo siempre y respectivamente el otro 50% expresa que casi siempre el área donde labora presenta confort.

Figura 19. Cantidad de trabajo que tiene a cargo.

Figura 19. Cantidad de trabajo que tiene a cargo.



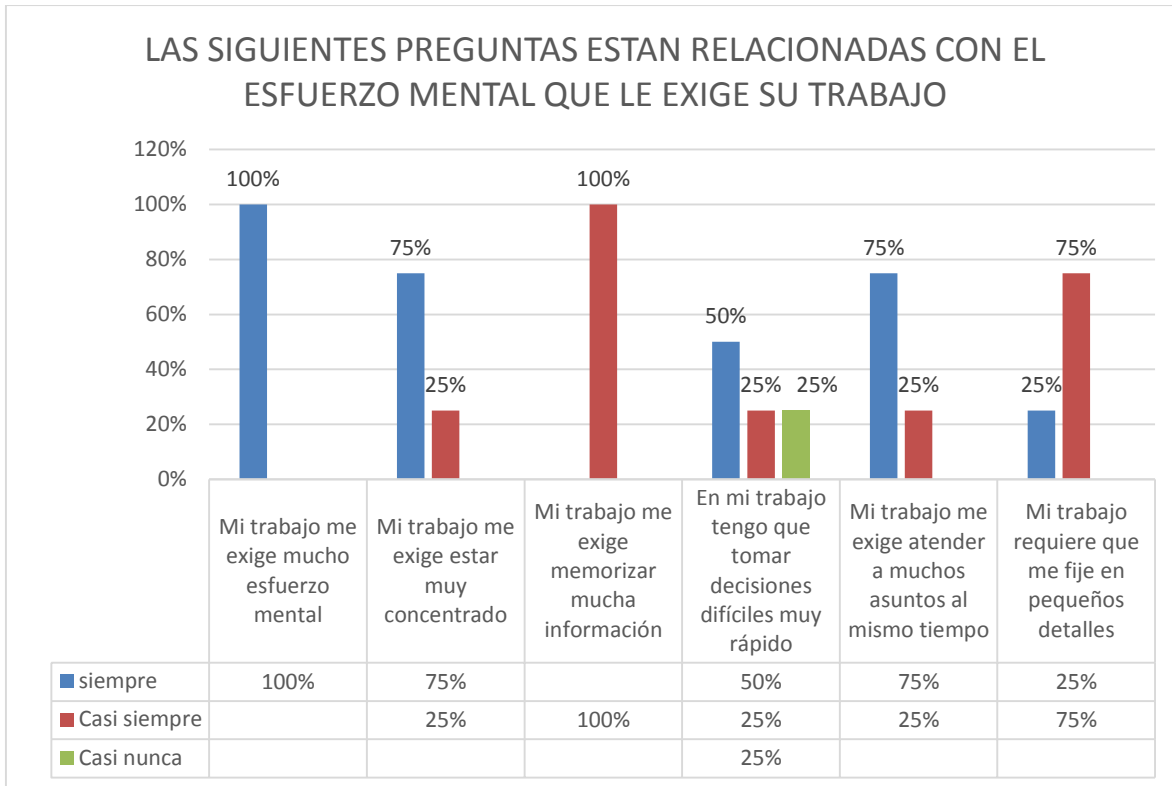
Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

De acuerdo a lo que expresa la población encuestada el 50% casi siempre realiza su labor cotidiana en una jornada adicional, el 25% refiere que siempre utiliza tiempo de más para adelantar o finalizar sus tareas cotidianas y el otro 25% casi nunca emplea tiempo extra para

continuar con su trabajo. También, es importante resaltar que en una misma proporción el 50% de los trabajadores refieren que casi siempre el tiempo empleado para la realización de sus deberes laborales les alcanza para cumplir las metas diarias, mientras el otro 50% expone que el tiempo estipulado para la realización de las tareas laborales casi nunca les alcanza. Asimismo, en esta figura nos muestra que el 75% de los trabajadores casi siempre se toman un tiempo de descanso en su jornada laboral, mientras que el 25% restante refiere que siempre deben de laborar sin parar para cumplir con los requerimientos estipulados por la empresa.

Figura 20. Distribución esfuerzo mental que le exige su trabajo

Figura 20. Distribución esfuerzo mental que le exige su trabajo



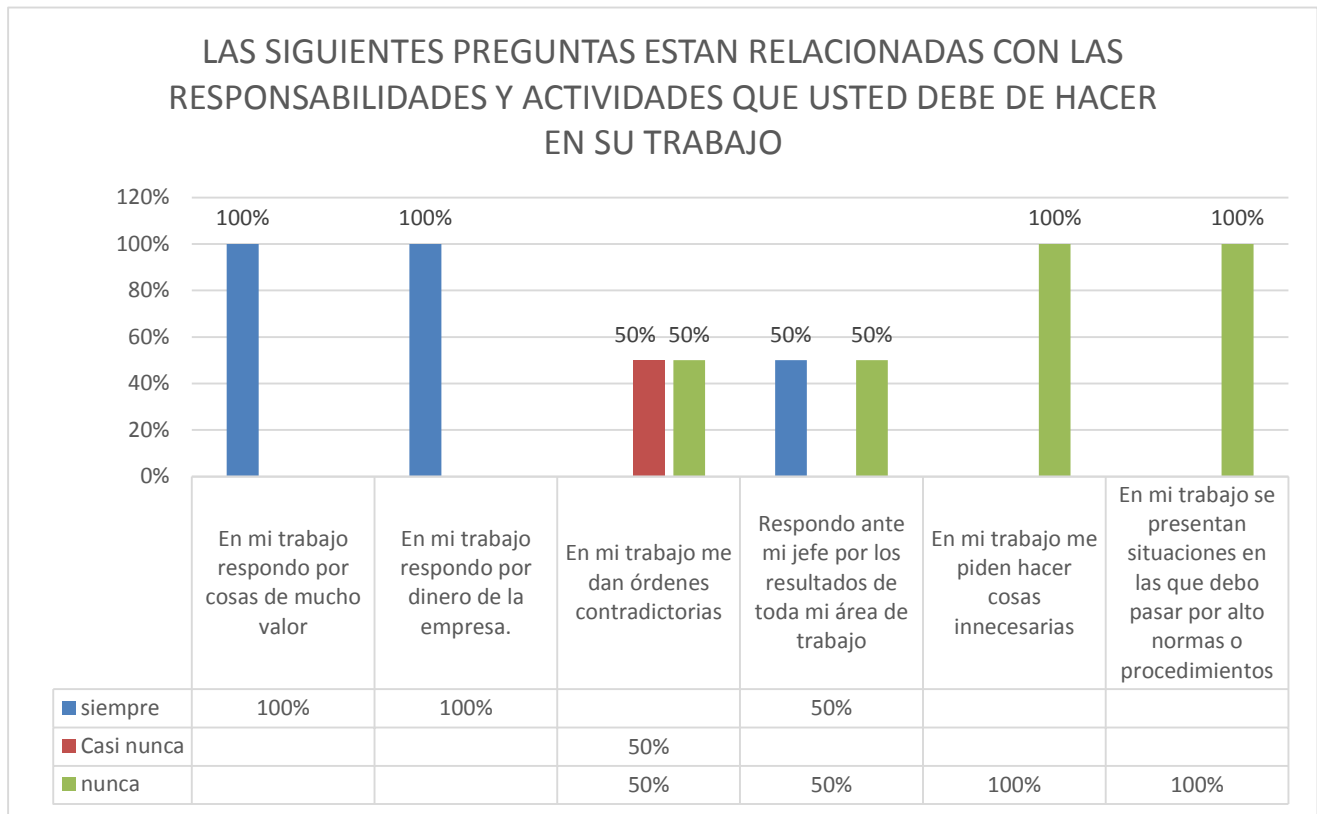
Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Vélez promociones comerciales.

Esta figura expresa la percepción de los trabajadores donde el 100% dicen que siempre realizan esfuerzo mental extra que deben emplear en sus tareas laborales cotidianas. También nos da a conocer que el 75% siempre está muy concentrado para realizar su trabajo y el 25% casi siempre está concentrada mientras trabaja. Aquí también expone que el 100% de los funcionarios casi siempre deben de almacenar mucha información para realizar su trabajo. En el área inspeccionada sobre la toma de decisiones el 50% de los trabajadores refieren que siempre deben

de tomar decisiones a la ligera, el 25% refiere que casi nunca toma decisiones con prisa, mientras que el otro 25% casi siempre la toma de decisiones no es un proceso acelerado. Cabe anotar que esta figura también nos expone que el 75% de los trabajadores siempre atienden muchos más asuntos al tiempo mientras laboran, mientras que un 25% refiere que casi siempre deben de exigirse más para atender más asuntos en su jornada laboral. En cuanto a lo que piensan los funcionarios acerca de fijarse en los pequeños detalles mientras laboran un 75% de las personas encuestadas casi siempre están pendiente de ello, mientras que un 25% siempre se fijan de los pequeños detalles.

Figura 21. Distribución de responsabilidades y actividades que usted debe de hacer en su trabajo.

Figura 21. . Distribución de responsabilidades y actividades que usted debe de hacer en su trabajo.



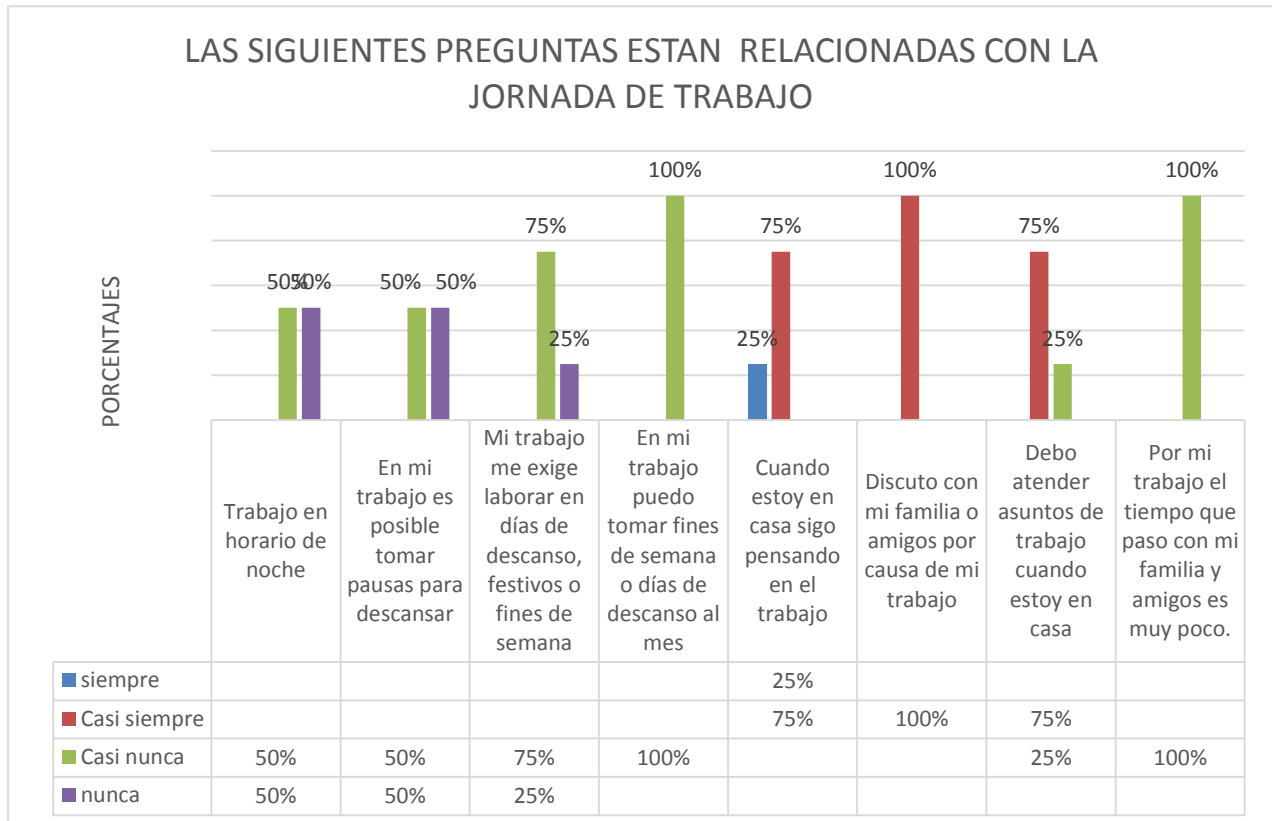
Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones Comerciales.

En Vélez promociones comerciales el 100% de los trabajadores siempre responden por cosas que son de mucho valor, responden por el dinero de la empresa y nunca se ha pasado por alto las normas, protocolos o procedimientos en general cuando cumpla con mis obligaciones

laborales. Además, respecto al ordenamiento de indicaciones y que estas sean contradictorias un 50% de la población refiere que nunca se ha presentado esta situación, mientras el otro 50 % respectivamente refiere que nunca se ha presentado este hecho. Un punto clave para la productividad de los funcionarios se ha evaluado por medio del punto donde se expone que el 50% de los empleados siempre responde ante su superior por las tareas cotidianas que se le es asignada, además el otro 50% refiere que nunca le dan razón a su jefe de las actividades que realiza en el día laboral.

Figura 22. Distribución de la jornada de trabajo.

Figura 22. Distribución de la jornada de trabajo.



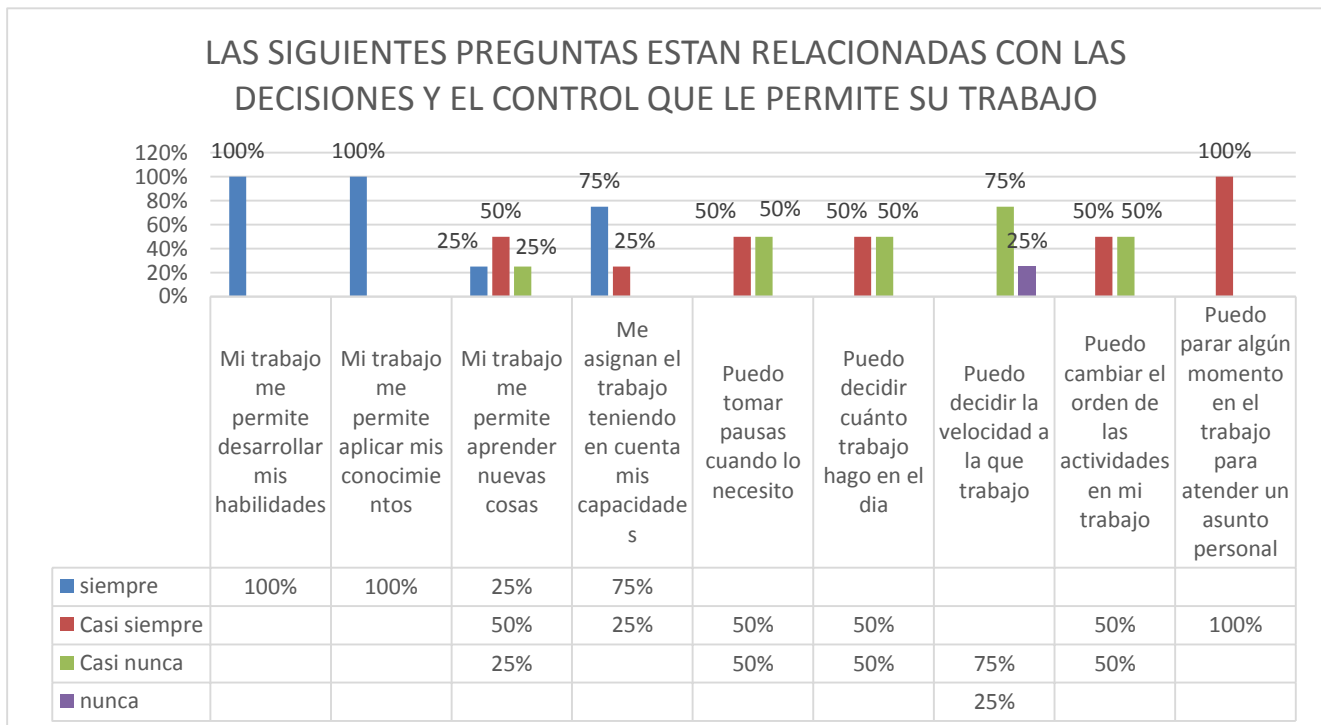
Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

Sobre la percepción que tienen los trabajadores sobre su jornada laboral el 100% refiere que casi nunca se pueden tomar sus días de descanso, además casi siempre han tenido discusiones con sus allegados por cuestiones laborales y que casi nunca pueden compartir momentos con sus familiares por asuntos de trabajo; el 50% de los trabajadores refiere que nunca y casi nunca se les ha solicitado laboral en horario nocturno, además refieren que es difícil tomar el tiempo para realizar su pausa activa. Además, el 75% de la población refiere que casi nunca se les exige

laborar los fines de semana, días de descanso ni días festivos, mientras que el 25% restante refiere que nunca han utilizado los días de descanso para laborar. Asimismo, el 75% de los trabajadores casi siempre piensan en asuntos laborales mientras están en casa y el 25% siempre tienen en sus cabezas cuestiones de trabajo. También refieren un 75% de los trabajadores que casi siempre cuando están en casa deben de realizar tareas del trabajo, mientras un 25% casi nunca realizan trabajo en su domicilio.

Figura 23. Distribución, Decisiones y Control que le Permite su Trabajo.

Figura 23. Distribución, Decisiones y Control que le Permite su Trabajo.

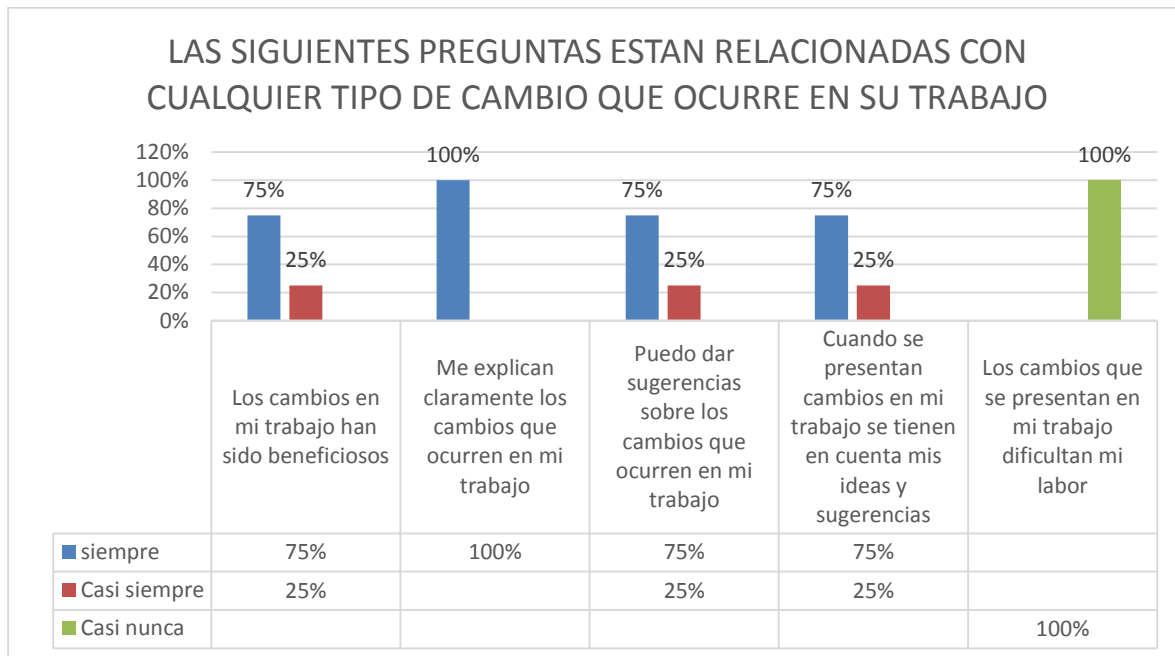


Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

Sobre la toma de decisiones y control que se le es permitida mientras labora, el 100% de los trabajadores refiere que siempre el trabajo les permite desarrollar sus habilidades y aplicar los conocimientos aprendidos tanto en la academia como de manera empírica y casi siempre mientras laboran pueden atender algún asunto personal. Además, expresan un 75% de los funcionarios que siempre se les asignan tareas de acuerdo a sus capacidades y que casi nunca pueden decidir qué velocidad realizaran sus labores. De acuerdo a la percepción sobre si su trabajo le permite aprender cosas nuevas el 50% refiere que casi siempre lo hacen, mientras 25% refiere que siempre y casi nunca aprenden cosas nuevas mientras realiza su jornada laboral. Además, el 50% de la población refiere que casi siempre realiza pausas cuando hacen su trabajo, mientras el otro 50% refiere que casi nunca las realizan; también informa el 50% de los trabajadores que casi siempre deciden cuanto trabajo realizan en el día y que pueden cambiar el orden de sus actividades laborales; no obstante, el 50% restante refiere que casi siempre ocurren estos dos sucesos en particular.

Figura 24. Distribución Sobre la Percepción de los Cambios que se han Producido en el Trabajo.

Figura 24. Distribución Sobre la Percepción de los Cambios que se han Producido en el Trabajo.

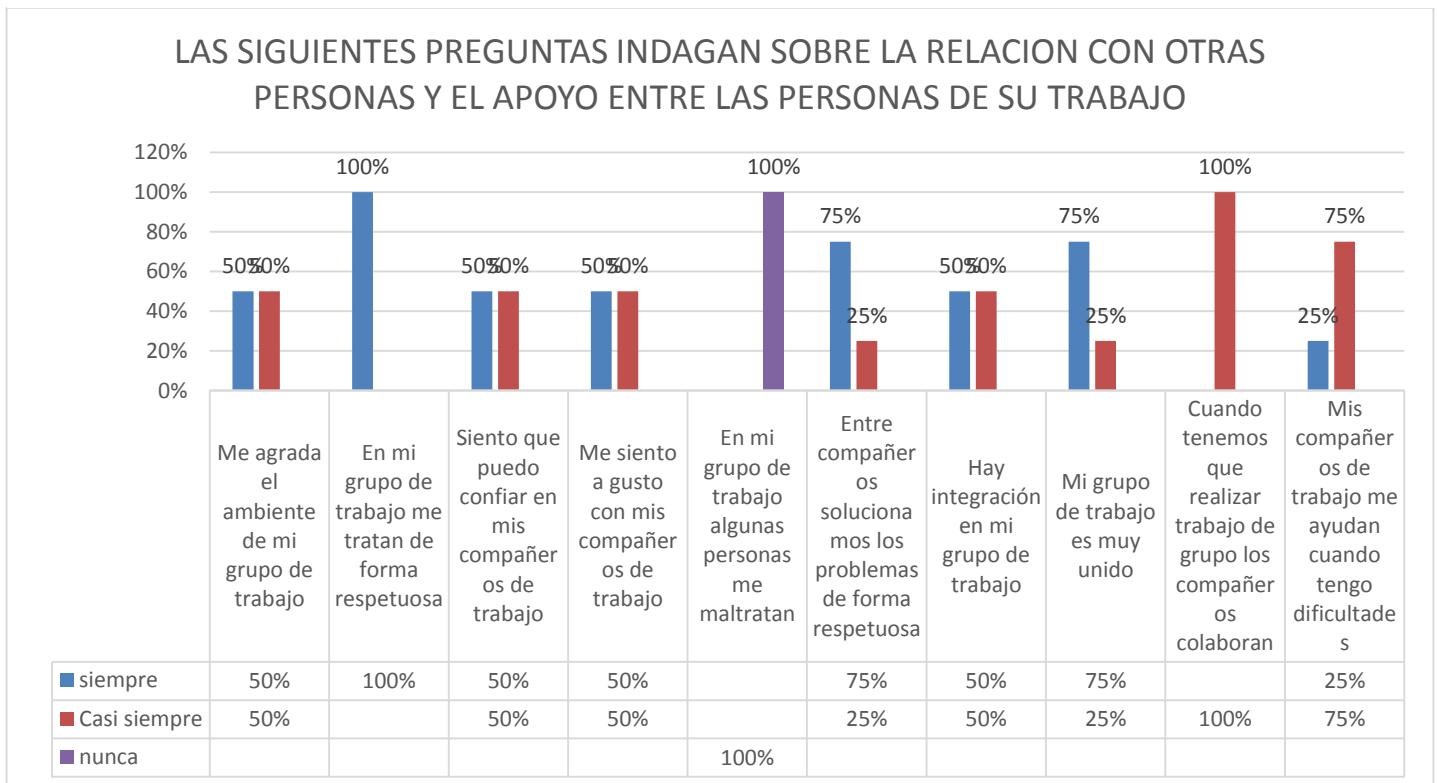


Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

En esta figura expone que el 100% de los funcionarios siempre son informados sobre los cambios que van a ocurrir en la empresa y que casi nunca cuando se presentan no genera dificultades en su labor. Además; al mencionar sobre los beneficios que generan los cambios en la empresa el 75% refiere que siempre son beneficiosos los cambios, mientras el 25% refiere que casi siempre lo son. La imagen anterior muestra, que el 75% de los trabajadores siempre realizan sugerencias respecto a los cambios y se tienen en cuenta la opinión de ellos, mientras que el 25% restante no lo realizan.

Figura 25. Distribución Sobre la Relación con los Compañeros de Trabajo.

Figura 25. Distribución Sobre la Relación con los Compañeros de Trabajo.



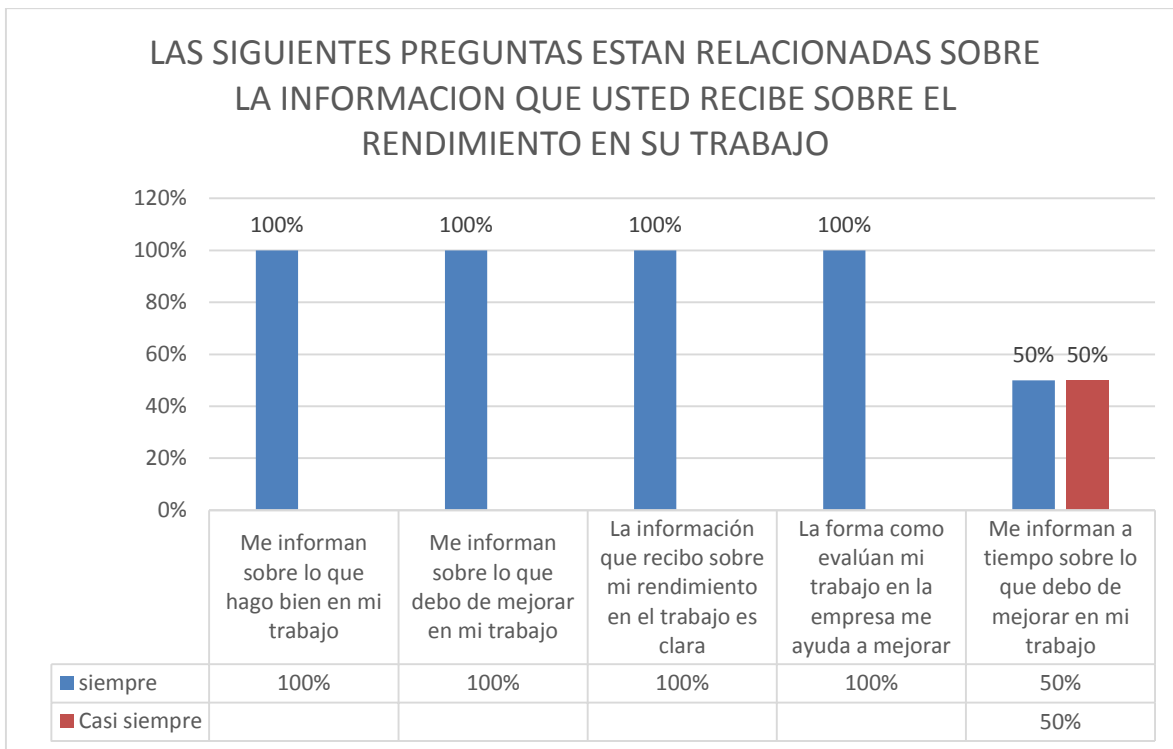
Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

Quando se le pregunto a los trabajadores sobre el trato que se brindan entre compañeros, el 100% refiere que el trato es con respeto, además refiere también que al momento de realizar trabajo en equipo entre todos se colaboran y no existe maltrato entre los compañeros. En cuestión de resolución de conflictos, un 75% de colaboradores refieren que siempre se solucionan los problemas de manera respetuosa, el grupo de trabajo es unido y se ayudan mutuamente cuando se presentan dificultades. El 50% de los funcionarios refiere que el ambiente laboral

siempre es agradable, refiere que siempre confían en sus compañeros, se sienten a gusto con sus acompañantes de trabajo y hay integración entre los mismos.

Figura 26. Distribución sobre la Información que Usted Recibe Sobre el rendimiento en su Trabajo.

Figura 26. Distribución sobre la Información que Usted Recibe Sobre el rendimiento en su Trabajo.



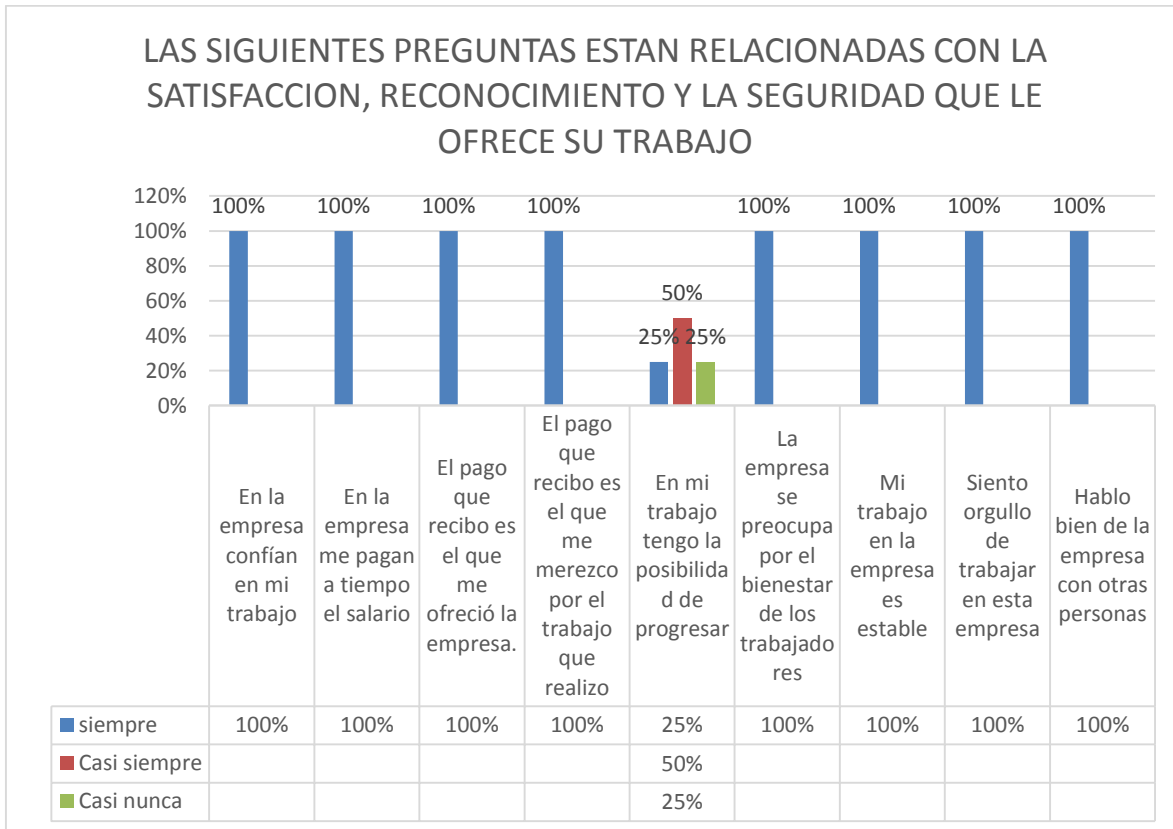
Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

Los trabajadores encuestados al preguntarle sobre el rendimiento laboral, el 100% refieren que siempre son informados sobre el provecho laboral, sobre los planes de mejoramiento sobre el trabajo que realizan y que toda esta información es clara y eficaz. Además, un 50 % de los

trabajadores expresan que siempre son informados a tiempo respecto a los mejoramientos que deben de ser aplicados en su quehacer diario, mientras que el otro 50% restante refiere que casi siempre son informados.

Figura 27. Distribución sobre la percepción sobre la satisfacción, reconocimiento y seguridad en la empresa.

Figura 27. Distribución sobre la percepción sobre la satisfacción, reconocimiento y seguridad en la empresa.

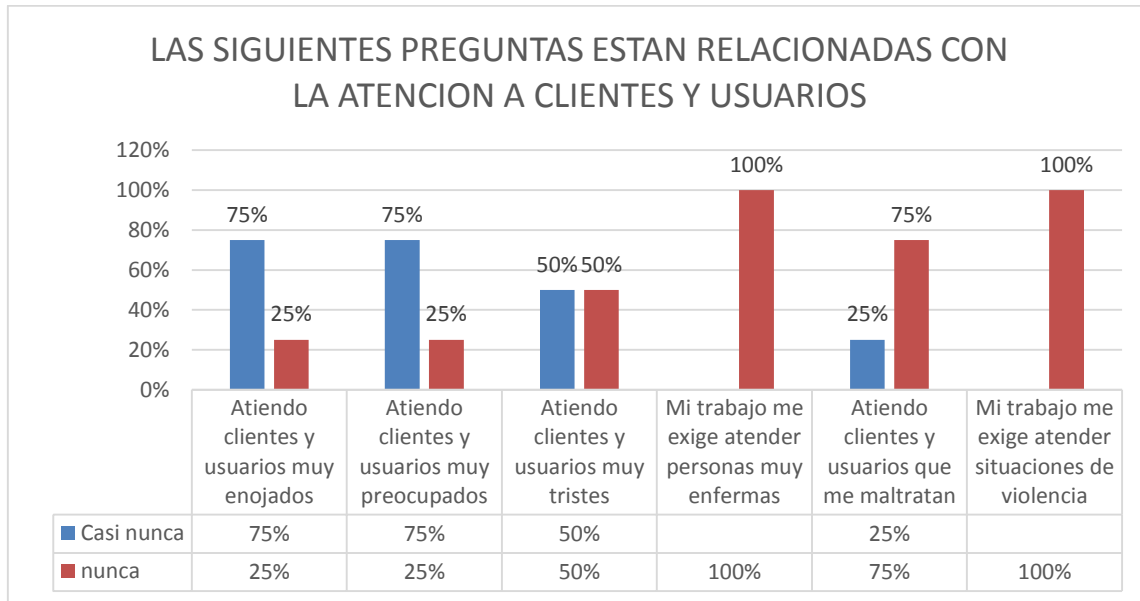


Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

El 100% de los trabajadores de Vélez promociones comerciales refiere que la empresa confía en el trabajo que realizan, además que la remuneración salarial es en el tiempo estipulado y que es el mismo que fue pactado en el momento de la contratación. Asimismo, refiere que siempre el pago que reciben es el merecido por la labor que realizan; informa también que la empresa se preocupa por el bienestar de sus clientes internos, que el trabajo de ellos es estable, que siempre tienen sentido de pertenencia por la empresa y realizan comentarios positivos sobre la institución donde laboran. En otro punto evaluado, el 50% de los empelados refieren que casi siempre la empresa les da la oportunidad de progresar, mientras que el otro 25% afirman que siempre la empresa lo permite, mientras que el otro 25% restante refiere que casi nunca la institución les permite crecer.

Figura 28. Distribución del servicio al cliente y usuarios.

Figura 28. Distribución del servicio al cliente y usuarios.

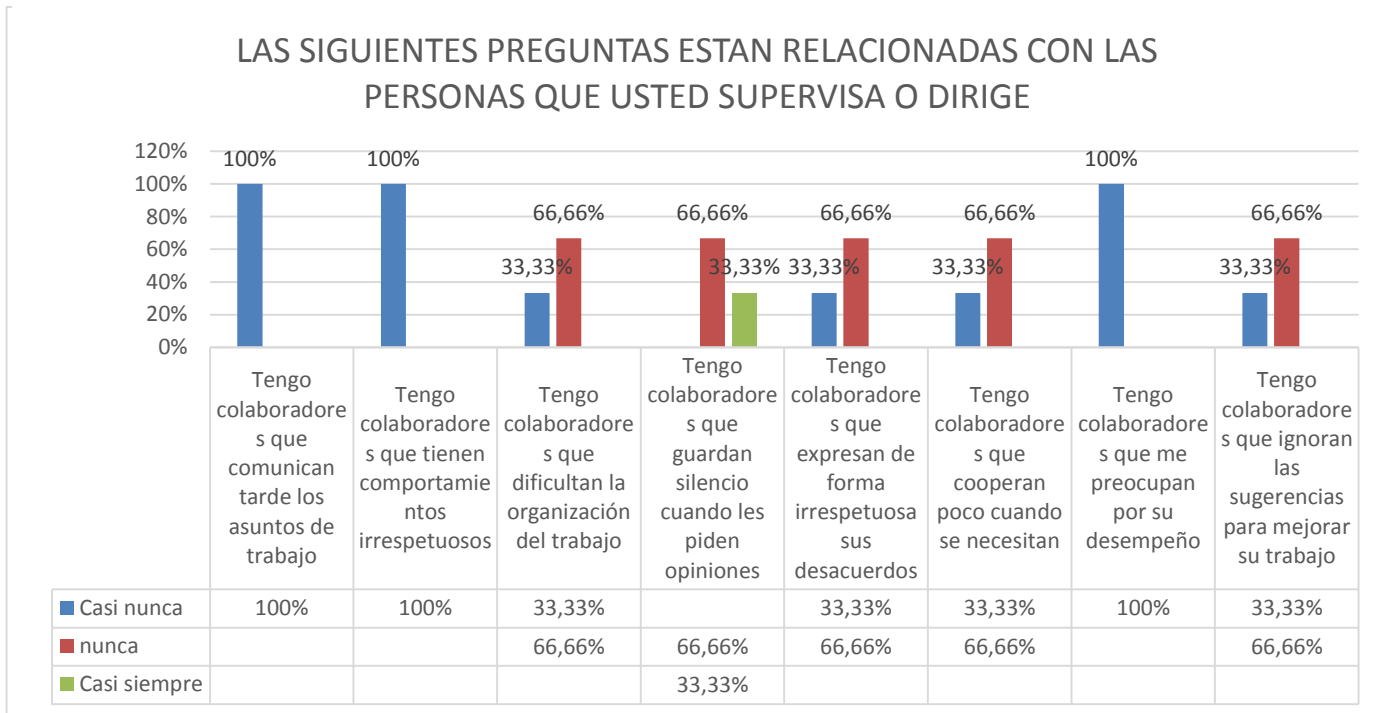


Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

Teniendo presente los resultados de la gráfica el 75% de los empleados casi nunca atiende a clientes muy enojados el 25% nunca atiende clientes muy enojados, el 75% casi nunca atiende clientes y usuarios muy preocupados, mientras que el 25 % nunca atiende clientes muy enojados, en el ítem de atiendo clientes y usuarios muy tristes el 50% casi nunca los atiende, y el otro 50% nunca atiende clientes en esta situación, el 100% afirma que nunca atienden clientes o personas muy enfermas. Mientras un 25% casi nunca atiende clientes y usuarios que los maltratan y un 75% nunca atiende esta clase de clientes, para el ítem su trabajo le exige atender situaciones de violencia el 100% de la población encuestada nunca ha tenido que pasar por esta situación.

Figura 29. Distribución Sobre la Supervisión de las Personas que Tienen a Cargo.

Figura 29. Distribución Sobre la Supervisión de las Personas que Tienen a Cargo.



Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

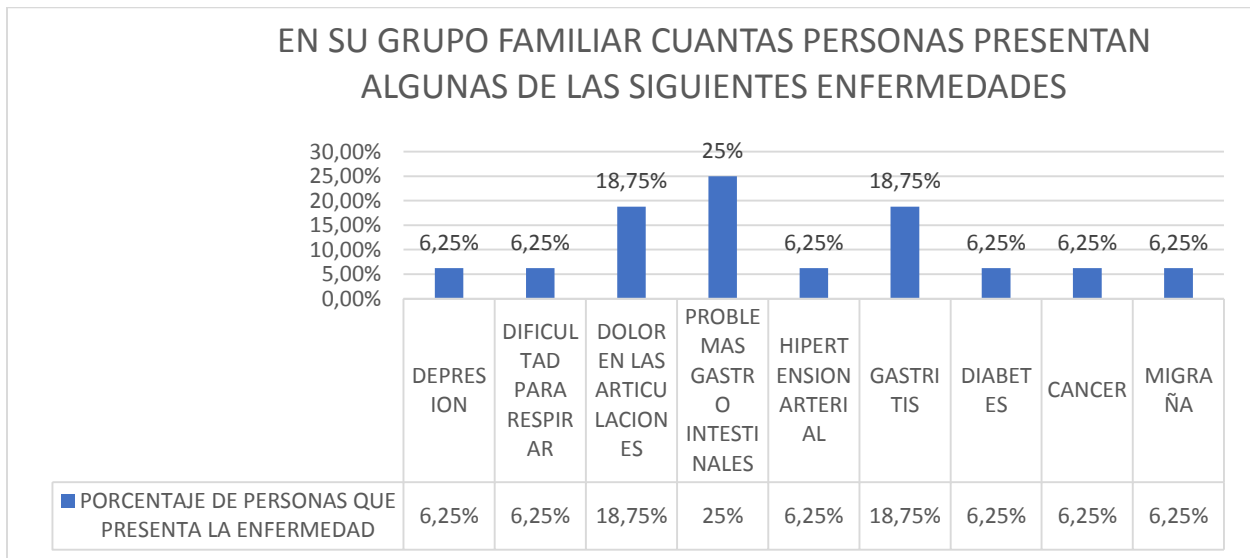
La figura numero 29 nos indica que el 100% de los empleados que tiene personas a cargo casi nunca informan tarde los asuntos a nivel laboral, no han recibido trato irrespetuoso y casi nunca se preocupan por el desempeño de los mismos. Al inspeccionar sobre la organización del trabajo, acerca de la cooperación en el trabajo, sobre la expresión de los compañeros de manera irrespetuosa, el 66.6% refiere que nunca se ha presentado este evento. Cuando la persona a cargo solicita opinión a las personas que tienen a cargo, el 66.6% de los funcionarios refiere que nunca se ha presentado este evento.

6.3 Análisis Encuesta Condiciones de Salud

Se revisó las condiciones de salud del área administrativa, por medio de Encuesta que nos sirvió para examinar las condiciones de salud de los empleados del área administrativa de la empresa Vélez promociones comerciales, adaptada de Garay, 2018, y Chadis Alberto Granda, 2015. Por medio de la cual se verán beneficiados los trabajadores del área administrativa de la organización, a continuación se muestran los resultados obtenidos:

Figura 30. Distribución de antecedentes familiares, cuantas personas de su núcleo familiar presentan algunas de las siguientes enfermedades.

Figura 30. Distribución de antecedentes familiares, cuantas personas de su núcleo familiar presentan algunas de las siguientes enfermedades.

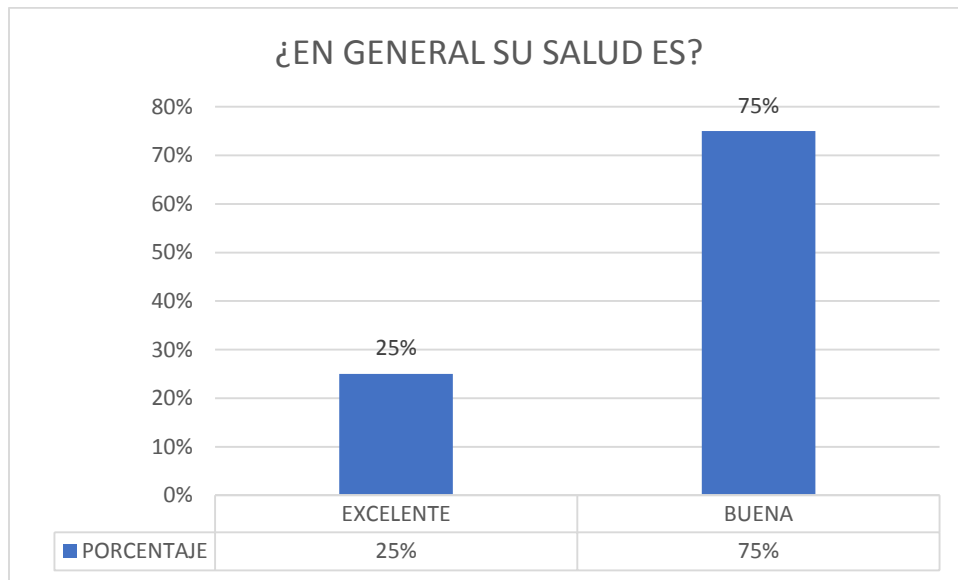


Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

Para el momento de la aplicación del instrumento se identificó que los familiares de las personas encuestadas sufren de enfermedades gastrointestinales representando un 25% de la muestra; dejando un 18.75% donde representa familiares con antecedentes patológicos como dolor en las articulaciones y gastritis respectivamente. Además, tenemos la depresión, dificultad respiratoria, hipertensión arterial, diabetes, cáncer y migraña con un 6.25% proporcionalmente.

Figura 31. Distribución, en general su estado de salud es.

Figura 31. Distribución, en general su estado de salud es.

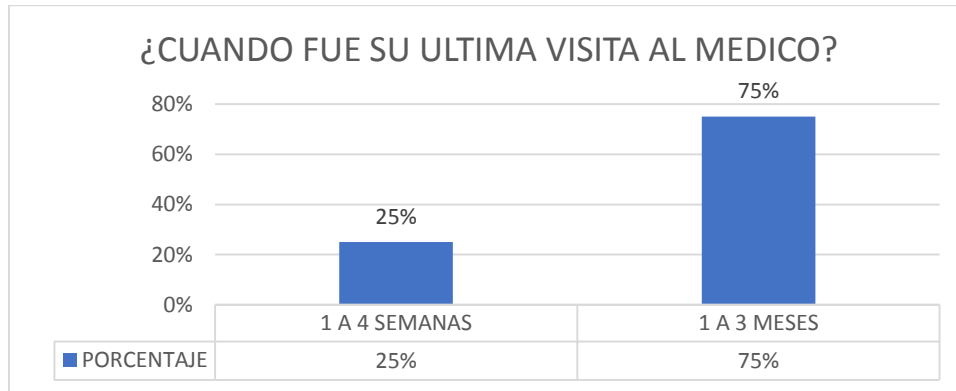


Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

La población que considera que su salud es excelente representa un 25%; mientras que el 75% restante de acuerdo a su percepción cree que su condición de salud es buena.

Figura 32. Porcentaje, Cuando fue su Última Visita al Médico.

Figura 32. Porcentaje, Cuando fue su Última Visita al Médico.

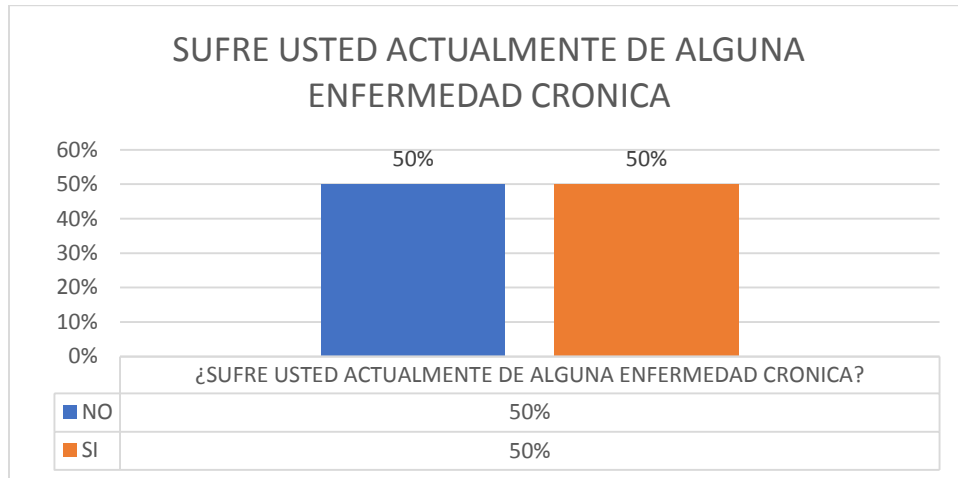


Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

De acuerdo con el resultado de la encuesta el 75 % de los funcionarios han asistido a consulta médica para alguna valoración en particular entre 1 a 3 meses, mientras el 25% a visitado al médico de 1 a 4 semanas.

Figura 33. Distribución de enfermedad crónica.

Figura 33. Distribución de enfermedad crónica.



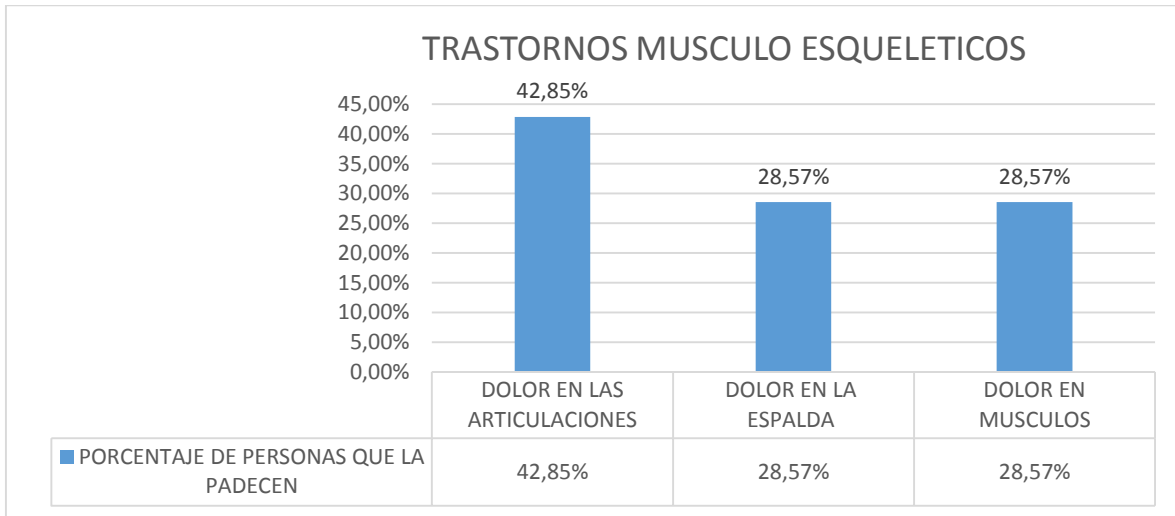
Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

De acuerdo al gráfico número 6 el 50% de la población sufre de enfermedad crónica y un porcentaje del 50% restante no padece de ninguna patología crónica.

Durante los últimos seis meses ha sufrido usted alguna de las siguientes alteraciones.

Figura 34. Trastornos musculo esqueléticos

Figura 34. Trastornos musculo esqueléticos

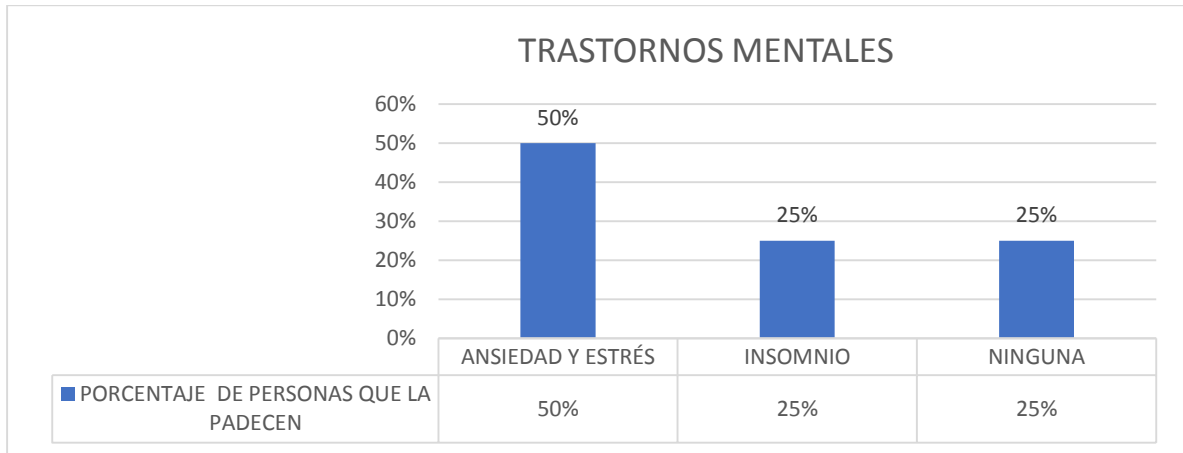


Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

El 42,85% de la población encuestada refiere dolor en las articulaciones, el 28,57% manifiesta dolor en la espalda y por último el 28,5% manifiesta dolor en los músculos.

Figura 35. Trastornos mentales.

Figura 35. Trastornos mentales.

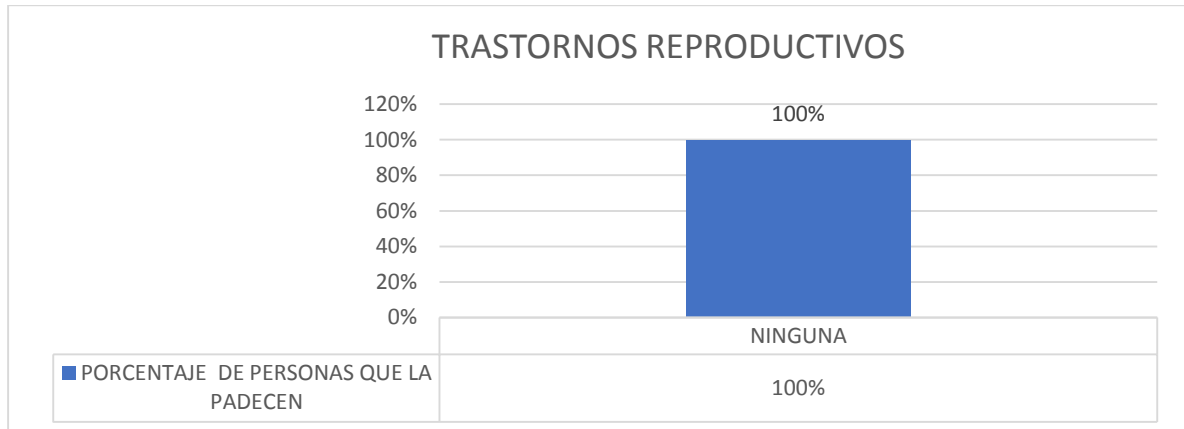


Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

Los datos de la figura numero 8 nos expone que el 50% de la población censada narra haber presentado ansiedad y estrés y el 25% respectivamente expone que ha sufrido de insomnio; mientras que el 25% restante de la población da a conocer que no ha presenta ninguna alteración mental durante el tiempo que lleva laborando en la empresa.

Figura 36. Trastornos reproductivos.

Figura 36. Trastornos reproductivos.

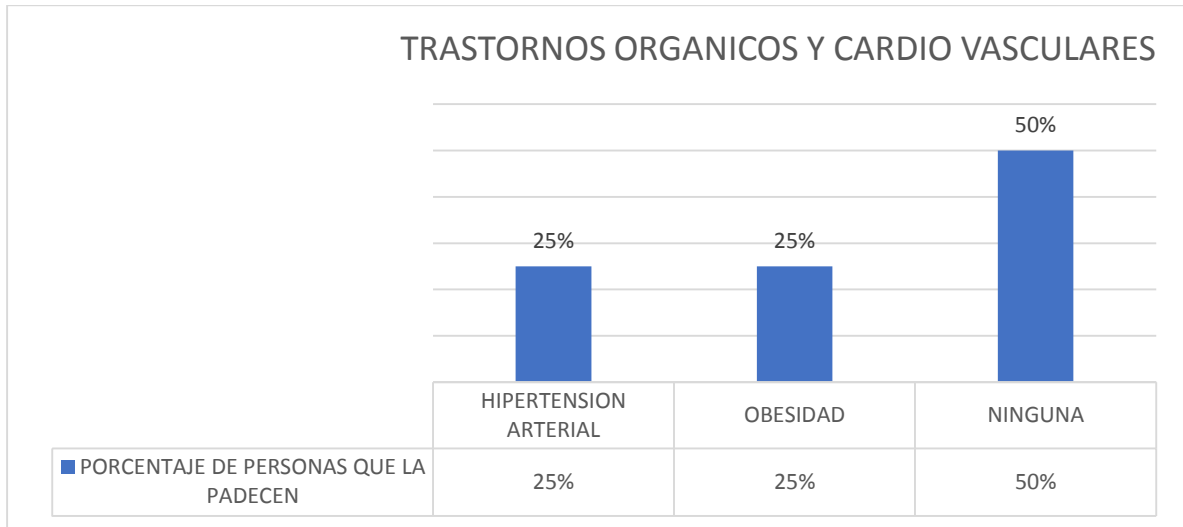


Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

El resultado de la figura numero 36 nos indica que el 100% de las personas encuestadas dan a exponer que no han sufrido ninguna alteración reproductivos.

Figura 37. Trastornos orgánicos y cardiovasculares.

Figura 37. Trastornos orgánicos y cardiovasculares.

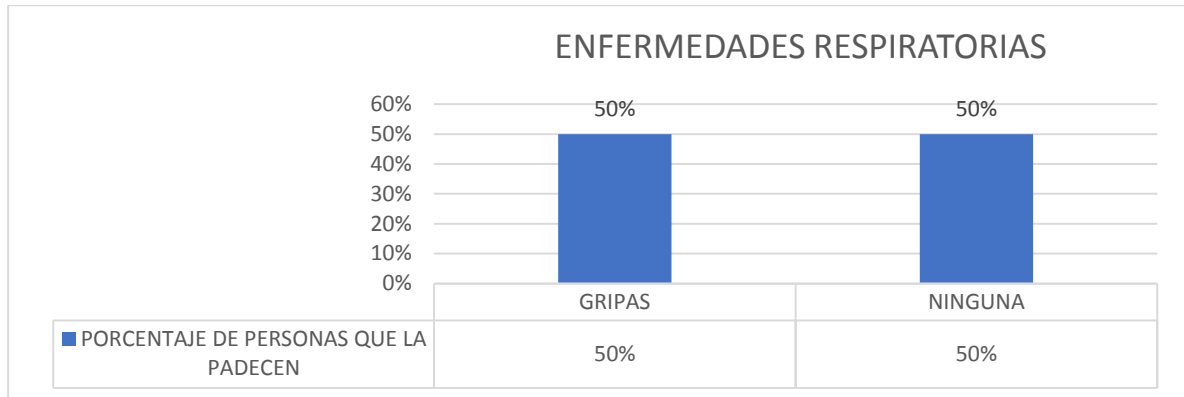


Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

En la siguiente figura se evidencia que el 50% no presenta ninguna enfermedad, un 25% padece de hipertensión arterial y el 25% restante ha sufrido de obesidad.

Figura 38. Trastornos o enfermedades respiratorias.

Figura 38. Trastornos o enfermedades respiratorias.

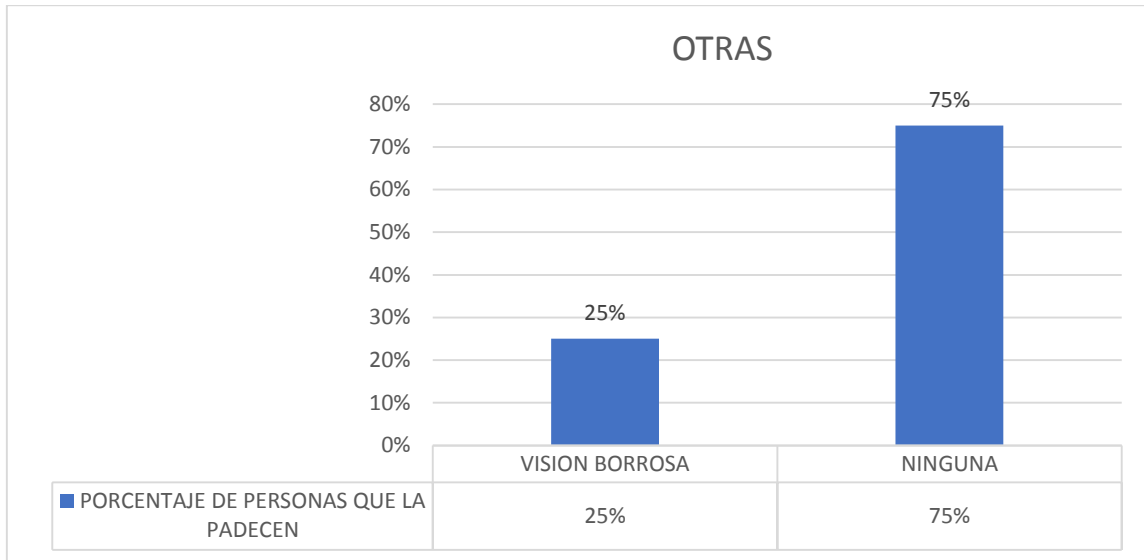


Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

Según esta pregunta, el 50% de los trabajadores han sufrido de síntomas gripales durante su estancia en la empresa, mientras que el otro 50% de los trabajadores no han llegado a tener ninguna enfermedad respiratoria.

Figura 39. Otros trastornos.

Figura 39, Otros trastornos.

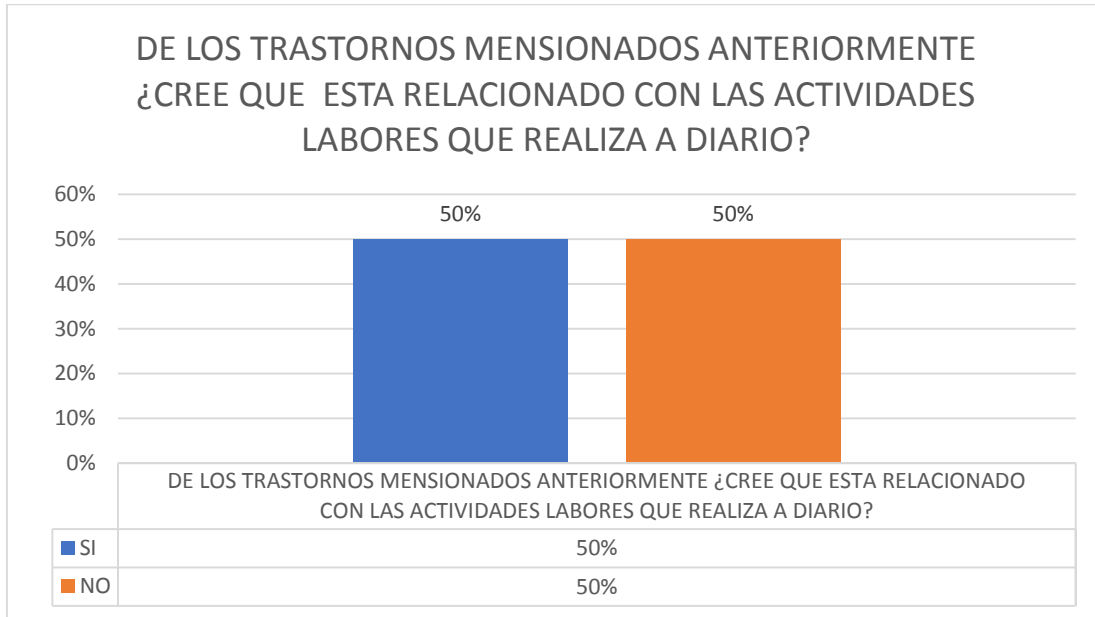


Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

De acuerdo a la pregunta si los trabajadores han sufrido de algún otro trastorno el 75% de las personas censadas refiere que no han presentado ninguna otra alteración, sin embargo, el 25% restante del personal encuestado exponen que han presentado alteraciones en el sentido de la visión.

Figura 40. De los trastornos mencionados anteriormente cree que están relacionadas con las actividades labores que realiza a diario.

Figura 40. De los trastornos mencionados anteriormente cree que están relacionadas con las actividades labores que realiza a diario.

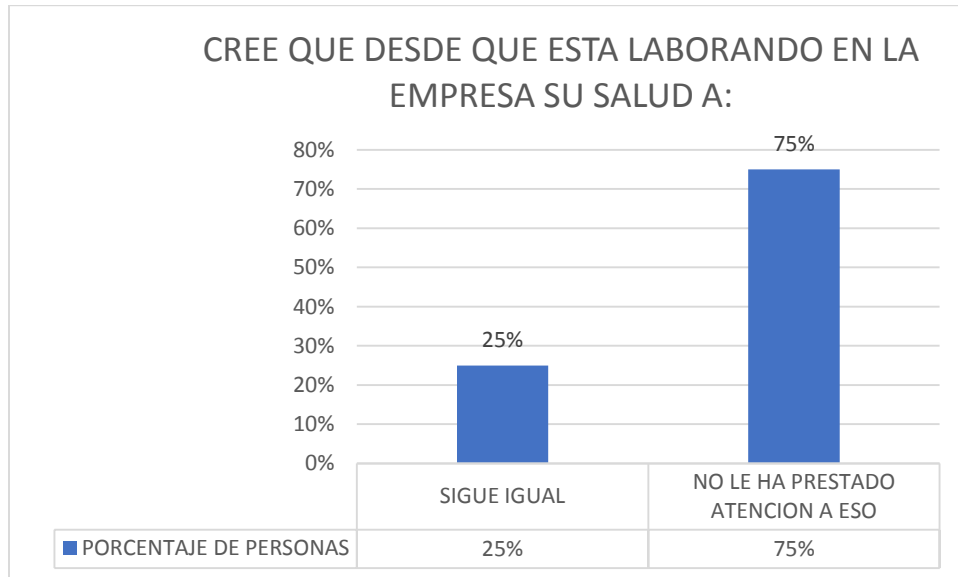


Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

Según esta fuente de información, el 50% de los trabajadores de Vélez promociones comerciales expresan que alguno de los trastornos de salud que ha presentado están relacionado con la actividad laboral cotidiana que realizan en el día a día; y el 50% de los trabajadores refiere que las dolencias de salud que han presentado no están relacionadas con su jornada de trabajo.

Figura 41. Cree que desde que está laborando en la empresa su salud a:

Figura 41. Cree que desde que está laborando en la empresa su salud a:

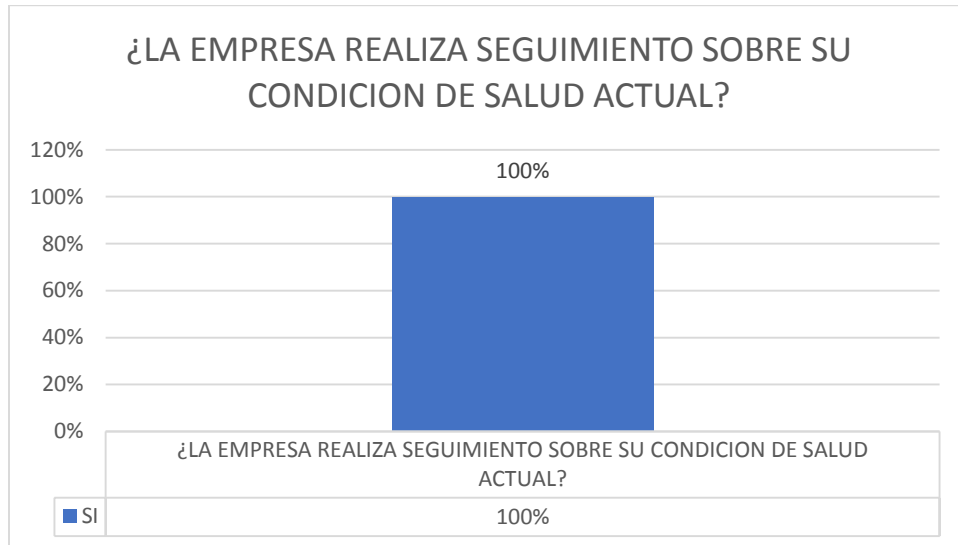


Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

De las personas censadas el 75% no le ha prestado atención a su condición de salud desde que inicio labores con la empresa, sin embargo, el 25% de la población refiere que su salud no ha presentado ningún cambio.

Figura 42. Distribución del seguimiento de la salud del trabajador.

Figura 42. Distribución del seguimiento de la salud del trabajador.



Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Vélez promociones comerciales.

Este porcentaje muestra que el 100 % de los trabajadores expresan que la empresa Vélez promociones comerciales realiza seguimiento sobre su salud.

6.4. Estrategias de prevención para los factores de riesgo psicosocial intralaboral encontrados.

Se indicaron las estrategias de prevención para los factores de riesgo psicosocial intralaboral, que se encontraron durante la aplicación de las encuestas en el área administrativa de la empresa Vélez promociones comerciales por medio de documento escrito, beneficiando a la población laboral del área administrativa. A continuación se exponen las siguientes estrategias.

1. La implementación y ejecución de pausas activas dentro del horario laboral, genera alivio de la fatiga física y mental durante breves espacios de tiempo en su jornada de trabajo, con el objetivo de recuperar energías y prevenir el estrés laboral. El **programa de pausas activas** en la empresa Vélez promociones comerciales, estaría enfocado a mejorar la calidad de la experiencia laboral de cada sector a trabajar y evitar caer en la rutina, además, la prevención de lesiones musculares y estrés físico y psicológico, que pudieran padecer los empleados, ayudando a mantener un estado óptimo del trabajador de la empresa; porque de acuerdo al dominio evaluado, el personal refleja en su desempeño no solo laboral, si no en otras áreas falencias, es así, como el hombre ha tenido la necesidad de buscar alternativas que mejoren su calidad de vida, disminuyendo el riesgo de adquirir enfermedades tanto físicas como mentales, ocasionadas en su mayoría por altas cargas laborales (enfermedades ocupacionales). Tal es el caso, de la implementación de las pausas activas, que traen consigo beneficios tanto para la empresa a nivel productivo, como para el personal, porque es la mejor alternativa para la conservación de la

buena salud del trabajador y de su bienestar, con el fin de garantizar su calidad de vida. Estas alternativas son necesarias, además, porque más allá de los niveles de producción se debe establecer como prioridad el beneficio del empleado, todo esto apunta a establecer un desarrollo sostenible. Se enfatizará en la necesidad de que los trabajadores administrativos permanecen mucho tiempo sentados deberán levantarse un momento de sus asientos para realizar pequeñas sesiones de estiramiento o de movimiento denominada, de ser posible cada 3 horas; pueden realizarse **varias veces al día por aproximadamente 10 minutos cada vez**. El empleador deberá contar con la formación o con personal a cargo que posea los fundamentos y conocimientos idóneos de protección de la salud del trabajador en torno a la labor que desarrolla en la empresa, pues este funcionario, en representación del empleador, **velará por el bienestar y la salud de cada uno de los trabajadores**. De esta manera, se busca garantizar el estado mental, físico y social de los empleados, mediante el desarrollo e implementación de medidas que procuren mantener la salud integral de los trabajadores, teniendo como resultado el sostenimiento de un ambiente de trabajo sano y seguro. **Por ello el empleador, junto con las administradoras de riesgos laborales**, deberá implementar mecanismos, políticas, dinámicas y demás estrategias que permitan mantener en condiciones óptimas la salud de los trabajadores. Por decisión unánime, la ARL enviara a un funcionario para que sea el encargado de la realización de los ejercicios.

A continuación, presentamos las siguientes opciones de ejercicios:

- **Para el cuello:** Gira la cabeza hacia el lado derecho hasta que tu mentón quede en la misma dirección del hombro. Inhala, cuenta hasta 10 y haz el mismo movimiento al lado contrario. **Repite esta acción 5 veces.**
- **Para las manos:** Haz movimientos circulares con ambas muñecas, primero a la derecha luego a la izquierda. Finalmente, abre y cierra las manos separando los dedos cada vez que lo hagas. Repite 5 veces cada movimiento.
- **Hombros:** Haz una corta rotación de hombros girándolos hacia arriba, hacia atrás, hacia abajo y finalmente hacia adelante, luego haz el movimiento en sentido contrario. Al terminar este ejercicio, ponte de pie, lleva tus manos a la cintura y los hombros hacia atrás. **Sostén esta posición por 10 segundos mientras mantienes el abdomen contraído.**
- **Espalda:** Estando de pie, separa un poco las piernas, contrae el abdomen e inclina la espalda hacia al frente mientras estiras los brazos. Vuelve a la posición inicial y repite el movimiento 3 veces.

Miembros inferiores:

- ✓ **Rodilla:** Levanta la pierna, sujeta la rodilla con ambas manos y llévala al pecho. Haz este movimiento con ambas rodillas por 15 segundos cada una.
- ✓ **Pies:** Balancea la planta del pie desde el talón hasta la punta. Repite 3 veces.

- ✓ **Piernas:** Párate con un pie delante del otro. Apoya el peso del cuerpo hacia adelante asegurándote que el talón esté completamente apoyado. Mantén esta posición unos segundos y luego cambia de pierna.

2. El estrés laboral puede conducir a la enfermedad, al absentismo laboral, al aumento de los accidentes, a la incapacidad laboral, a crear un mal ambiente de trabajo a la ruptura de las relaciones humanas, a los juicios erróneos de la vida profesional y privada, al descenso de la productividad, el aumento de los cambios de puestos, a la disminución de la creatividad, al bajo rendimiento, la a agresividad en el trabajo y al empeoramiento de la calidad de vida y del bienestar. Por esto, creemos pertinente sugerir la creación e implementación del **programa de estrés laboral** que se encargará de manejar: - Horario de trabajo (diseñar los horarios de trabajo de manera que eviten conflictos con las exigencias y responsabilidades externas al trabajo). - Participación/control (favorecer que los trabajadores aporten ideas a las decisiones o acciones que afecten a su trabajo). - Carga de trabajo (comprobar que las exigencias de trabajo sean compatibles con las capacidades y recursos del trabajador y permitir su recuperación después de tareas físicas o mentales particularmente exigentes). - Contenido (diseñar las tareas de forma que confieran sentido, estímulo y la oportunidad de hacer uso de las capacitaciones). - Roles (definir claramente los roles y responsabilidades en el trabajo). - Entorno social (crear oportunidades para la interacción social, incluidos el apoyo social y la ayuda directamente relacionada con el trabajo). Aquellos trabajadores a los que se considere que pueden beneficiarse del programa, se les invitará a participar y a incorporarse al programa de estrés laboral si voluntariamente así lo

deciden. El programa tendrá un formato grupal. Se establecerán grupos y se realizarán 6 sesiones que tendrán una duración de 15 minutos. El grupo será conducido por un coordinador, con una metodología vivencial y combinada: por un lado, participativa y por otro, directiva, estableciendo una relación terapéutica que es asimétrica e igualitaria. Es asimétrica porque uno es el que pide ayuda y otro el que la ofrece, y uno el que a partir de unos conocimientos teóricos y técnicos aplica una determinada metodología para dispensar la ayuda solicitada y otro el que acepta esta metodología que desconoce y deposita su confianza en ella. Es igualitaria porque el trato igualitario de persona a persona, de tal manera que las opiniones, juicios, criterios, etc., de cada uno de los dos protagonistas son evaluados con el mismo respeto y atención. El grupo le ofrece un tiempo y espacio donde pueden reflexionar y ventilar los conflictos, y donde es posible reproducir situaciones con otras alternativas para la solución de problemas. En el grupo no se pretende alcanzar soluciones ficticias sino más bien generar un clima de confianza, de apertura y de sincera comunicación, es decir, una comunicación empática y mutuamente comprensiva donde pueda admitirse un cambio de actitud estable. Se desarrollarán técnicas de relajación, de reestructuración cognitiva y de resolución de problemas como:

Buenas prácticas sobre estrés laboral

Nivel individual

- Técnicas de Relajación.
- Técnicas de Meditación para reducir estrés ansiedad tensión.
- Aplicación de Terapia cognitivo-conductual.

- Ejercicio físico para proteger de los efectos dañinos del estrés y aumentar la resistencia al estrés.
- Entrenamiento en control del tiempo y negociación.
- Existencia en la organización de programas de atención al empleado que le ofrezca consejo y le remita al especialista si es preciso.
- Otras medidas individuales (como combinación de varias de las anteriores).

Nivel organizacional

- Selección del personal.
- Programas de educación y entrenamiento a empleados y supervisores.
- Intervención sobre características físicas y ambientales del trabajo.
- Promoción de comunicación adecuada.
- Diseño del trabajo.
- Otras intervenciones a nivel organizacional (como combinación de varias de las anteriores).

Nivel individual/ organizacional

- Fomento del apoyo social por parte de compañeros y supervisores.
- Promoción del ajuste entre el empleado y el ambiente para hacer frente al desequilibrio entre recursos individuales y demandas ambientales y ajuste de expectativas.
- Clarificación de roles para evitar conflicto y ambigüedad de rol.

- Participación de los miembros de la organización en las diferentes fases del proceso de intervención.
- Intervenciones a nivel individual/organizacional (como combinación de varias de las anteriores).

3. Como estrategias de promoción de la salud, para este trabajo se plantean las siguientes:

- Desarrollar el procedimiento, relacionado con gestión del cambio dentro de la empresa, así como lo establecido sobre turnos, vacaciones, descansos, pausas.
- Aplicar la metodología que propone la Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo, para evaluar carga de trabajo.
- Actualizar el reglamento interno de trabajo teniendo en cuenta las recomendaciones y observaciones de todos los trabajadores para mejorar las condiciones de trabajo.
- Evaluar la percepción de los trabajadores, con relación a posibilidad de toma de decisiones en el trabajo.
- Revisión y actualización de procesos internos relacionados con carga laboral y funciones.
- Programar y realizar Talleres de formación de líderes enfocados para Jefes y con personal a cargo.
- Realizar talleres sobre el manejo de estrés a nivel intralaborales que puedan afectar el bienestar de los trabajadores.

7. Presupuesto

Tabla No. 1 Presupuesto

Tabla 1. Presupuesto

Recursos Necesarios		
Recurso	Descripción	Presupuesto (\$)
Equipo de computo	Necesario para la realización de la investigación y el soporte de la información.	\$700.000
Papelería	Documentos impresos, fotocopias, PDF de investigación que se necesitaran durante la exploración.	\$120.000
Tiempo de trabajo	Horas de investigación invertidas/devengándolas del horario laboral.	\$750.000
Encuestas y documentos escritos.	Para indicar población objeto de estudio, identificar factores de riesgo psicosocial intralaboral, revisar condiciones de salud y describir estrategias de prevención.	\$15.000
Humanos	Estudiantes, trabajadores de la empresa utilizados durante el proyecto y asesores de la investigación.	\$ 700.000

Transporte (Moto)	Desplazamientos, rodamiento y consumo de gasolina.	\$150.000
-------------------	--	------------------

8. Conclusiones

8.1. Describir la población que es objeto de estudio en el área administrativa de Vélez promociones comerciales, en la ciudad de Guadalajara de Buga.

Teniendo presente el análisis de los resultados de las encuestas practicadas para mostrar los Factores de riesgo Psicosocial intralaboral que afectan la salud en el área administrativa de la empresa Vélez promociones comerciales, en Guadalajara de Buga para el primer semestre del año 2020, la aplicación de esta investigación permitió evidenciar y obtener resultados significativos , y posteriormente describir las posibles estrategias de prevención para mitigar esos factores de riesgo psicosocial intralaboral encontrados durante la investigación en la organización.

Se logró describir la población que es objeto de estudio en el área administrativa de Vélez promociones comerciales, mediante descripción sociodemográfica, encontrando que los integrantes de este área son de sexo masculino y femenino, los cuales se encuentran en rangos de edades entre los 40 y 55 años mostrándonos que es una población madura, el estado civil de los integrantes de este área de la organización nos indica que la mayor parte de esta población se encuentran casados mientras que una población mínima se identifican como personas que se encuentran en unión libre, en el grado de escolaridad la mayor parte de los trabajadores son

profesionales y una pequeña muestra se identifica como técnicos u auxiliares operativos, la ocupación u profesión nos indica que hay administradores financieros, administradores de empresas y auxiliares administrativos, componiendo estos el área de estudio de la organización, la población laboral es perteneciente en su totalidad o residen en la ciudad de Guadalajara de Buga en barrios como valle real, san José de las palmas y palo blanco, cuyo estrato socio económico nos indica que son viviendas de estrato 2 y 3, de lo cual podemos identificar que el tipo de vivienda para algunos integrantes es propia, mientras que otros trabajadores viven en viviendas arrendadas. El número de personas a cargo por cada uno de los trabajadores encuestados oscila de 1 a 3 personas por trabajador y muy pocos expresaron tener más de 4 personas a cargo, la antigüedad en la empresa de los trabajadores oscila entre 1 a 5 cinco años, este indicando los que menos tiempo llevan laborando, de 6 a 10 años indicando un promedio de tiempo de mediana estadía y de 10 a 15 años representan a los integrantes que más tiempo llevan desempeñando su labor en la organización, estos integrantes desempeñan cargos de tipo jefatura, profesional y auxiliar, componiendo los departamentos administrativo y financiero competentes del área administrativa de la organización donde se determina que todos aquellos trabajadores de este área cumplen con contratos a término indefinido con un horario contractualmente establecido de 8 horas diarias laborales, los cuales se les paga o tienen una modalidad de pago quincenal.

8.2. Clasificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral que se presentan en la población laboral del área administrativa de Vélez promociones comerciales.

Para la clasificación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, se utilizó un instrumento del ministerio de la protección social del año 2010, el cual es un cuestionario para la evaluación de riesgo psicosocial intralaboral en el trabajo, para cargos de jefatura, profesionales y /o técnicos, donde tuvimos presente para la identificación de los riesgos intralaborales los dominios de demandas del trabajo, control, liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, dominio de recompensa y sus respectivas dimensiones las cuales describiremos a continuación: En el **dominio demandas del trabajo** se identificó que en la **dimensión demandas ambientales y de esfuerzo físico**, según la percepción de los trabajadores del área administrativa, el ruido probablemente y en ningún momento, afectan las condiciones ambientales del lugar de trabajo, la luz del sitio de trabajo continuamente es agradable, los niveles de accidentalidad en el trabajo por poco representan mayor riesgo para los mismos; el lugar donde trabajan constantemente es limpio y ordenado, el espacio donde se trabaja invariablemente y algunas veces es cómodo, esto nos indica que esta dimensión de demandas ambientales y de esfuerzo físico no es un foco recurrente para la generación de riesgo psicosocial intralaboral. En la **dimensión demandas de la jornada de trabajo**, , identificamos el ítem de *cantidad de trabajo que las personas tienen a cargo*, donde se evidencio, que en todo momento y a veces la mayor parte de los integrantes de esta área de la organización deben quedarse tiempo adicional mientras que la otra parte de la población encuestada se queda tiempo adicional para terminar el trabajo que tienen a cargo, el tiempo de trabajo para tener al día sus deberes la mayor de las veces la mitad de los trabajadores les alcanza y aproximadamente a la otra mitad de estos les alcanza para tener al día sus laborales y la última descripción de esta dimensión nos indica que casi siempre los trabajadores por la

cantidad de trabajo que tienen deben trabajar sin parar, mostrándonos estos datos que la dimensión demandas de la jornada de trabajo en su ítem cantidad de trabajo que las personas tienen a cargo, se puede estar generando síntomas de riesgo psicosocial intralaboral por la cantidad de tiempo adicional que deben de emplear los trabajadores para cumplir con la demanda de trabajo que tienen a cargo generando síntomas de cansancio, dolor en las articulaciones y espalda. Para la **dimensión de demandas de carga mental** se identificó que continuamente el trabajo exige mucho esfuerzo mental y constantemente y en algunas oportunidades tienen que estar muy concentrados, a veces deben de memorizar mucha información y que en la mayoría de las ocasiones e improbablemente se deben tomar decisiones difíciles y muy rápidas, al igual que atender muchos asuntos al mismo tiempo y fijarse en pequeños detalles, por ende esta es otra de las dimensiones que nos muestra que las demandas de carga mental influye en el estrés ocupacional evidente en este área de la organización. La **dimensión exigencias de responsabilidad del cargo**, identifica que los trabajadores siempre deben de responder por cosas de mucho valor al igual que por el dinero de la empresa, la mayor de las veces y en su trabajo no les dan órdenes contradictorias, todo el tiempo y en absoluto deben de responder ante los jefes por los resultados de toda el área de trabajo lo cual nos demuestra que la responsabilidades se encuentran bien divididas generando menos carga laboral en alguna de las ocupaciones que desarrollan los trabajadores, por ultimo de ningún modo en el trabajo les piden hacer cosas contradictorias y de igual manera no se presentan situaciones en las que deban pasar por alto normas o procedimientos, mostrándonos esta dimensión de exigencias de responsabilidad del cargo que en la empresa es un foco muy mínimo para generar factores de riesgo psicosocial o no

se identifica que por este motivo se hallan presentado lo mencionado anteriormente. Nuevamente para la **dimensión demandas de la jornada de trabajo**, para el ítem *jornada de trabajo* se destaca, que el trabajo en horario nocturno posiblemente y de ningún modo se realiza, mientras se refleja que en algunas oportunidades y en ningún momento es posible tomar pausas para descansar y algunas veces y de ningún modo se les exige laborar en días de descanso, festivos, o fines de semana, siguiendo con la descripción de esta dimensión se evidencio que en absoluto los trabajadores pueden tomar fines de semana o días de descanso al mes pues el trabajo es arduo y consistente, generando que todas las veces y probablemente cuando están en casa siguen pensando en el trabajo por lo cual a veces discuten con familia o amigos por causa del trabajo, de esta manera aproximadamente en gran porcentaje y en algunas ocasiones en un mínimo porcentaje deben atender asuntos de trabajo cuando están en casa, por último en absoluto, por el trabajo deben pasar poco tiempo con familiares y amigos, esto demuestra que la dimensión demandas de la jornada de trabajo en su ítem *jornada de trabajo*, es un foco que si no se aplican las medidas necesarias para mejorar ciertos aspectos pueden generar aparición de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

En el **dominio control**, para la **dimensión control y autonomía sobre el trabajo**, continuamente se permite desarrollar las habilidades y se permite aplicar los conocimientos, todo el tiempo y a veces se pueden aprender nuevas cosas, todo el tiempo y algunas oportunidades se asigna el trabajo teniendo en cuenta las capacidades de cada trabajador, en algunos casos se permiten tomar pausas cuando lo necesitan y a veces no hay tiempo para tomarse pausas cuando el trabajador los necesita pero en general esta decisión depende de la ocupación del individuo y la

tarea que esté realizando. En la decisión de cuanto trabajo se debe hacer en el día a veces y en absoluto se puede decidir cuánto trabajo realizar por lo cual se genera estrés en lagunas de las personas que desempeñan alguna labor que no les permite decidir cuánto trabajo tienen a cargo, probablemente y de ningún modo se puede decidir la velocidad con que se trabaja, así mismo, no se pueden cambiar el orden de las actividades en el trabajo determinando, pues esto depende del cargo u ocupación; para que se puedan tomar este tipo de decisiones, y por ultimo casi siempre pueden parar algún momento en el trabajo para atender un asunto personal, lo que nos indica que la dimensión control y autonomía sobre el trabajo, le permite a los trabajadores en muchas ocasiones ser partícipes de su autonomía esto demuestra que hay un rango muy mínimo de poder presentarse factores de riesgo psicosocial en esta dimensión. La **dimensión participación y manejo del cambio**, nos indica que habitualmente y en varias oportunidades los cambios en el trabajo han sido beneficiosos para el trabajador, todo el tiempo se explica claramente los cambios que ocurren en el trabajo, en todo caso se pueden dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en el trabajo, regularmente cuando hay cambios laborales se tienen presente las ideas y sugerencias de los trabajadores del área, y a veces los cambios que se presentan en el trabajo dificultan la labor del trabajador, basándonos en los resultados, para la dimensión participación y manejo del cambio, no se presentan grandes focos que puedan generar la aparición de factores de riesgo psicosocial. Siguiendo con el curso de los resultados de la investigación, pasamos al **dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo**, para la **dimensión relaciones sociales en el trabajo**, *se tuvo presente las relaciones y el apoyo entre las personas en el trabajo*, donde evidenciamos que constantemente, regularmente es agradable para los

trabajadores el ambiente laboral, al igual que se sienten tratados de forma respetuosa y se evidencia que pueden confiar en sus compañeros de trabajo y sentirse a gusto con los mismos, también se identifica que en el grupo de trabajo que en absoluto no hay maltrato por parte de algún otro trabajador y todo el tiempo se solucionan los problemas de forma respetuosa, generando que continuamente una buena integración, mostrando que regularmente el grupo de trabajo es unido y se colaboran cuando se realizan trabajos en grupo al igual que suelen ayudarse cuando alguien tiene dificultades, otro de los puntos trabajados en **la dimensión relaciones sociales en el trabajo**, está *relacionado con la atención a clientes y usuarios*, donde se muestra que casi nunca y nunca se atienden clientes y usuarios enojados, y mucho menos usuarios preocupados y tristes, nunca se atienden clientes o personas enfermas, de ningún modo se atiende usuarios que maltratan a los trabajadores e improbablemente en el trabajo se exige a tender situaciones de violencia, esto nos muestra que la dimensión relaciones sociales en el trabajo y los ítems que se identificaron en este no son o no representan un foco recurrente que propicie la aparición de factores de riesgo psicosocial. en la **dimensión relación con los colaboradores (subordinados)**, se identificó que en algunas ocasiones los colaboradores comunican tarde los asuntos de trabajo y tampoco tienen comportamientos irrespetuosos, en ningún momento los colaboradores dificultan la organización del trabajo, en cuanto al aspecto de guardar silencio por parte de los colaboradores, cuando se les piden opiniones, en absoluto, es el ítem predominante, habitualmente los trabajadores no expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos, en general no se presentan casos donde los colaboradores cooperan poco cuando se necesitan, la mayor parte de los colaboradores se preocupan por su desempeño y por ultimo para completar esta dimensión

habitualmente hay colaboradores que no ignoran las sugerencias para mejorar el trabajo generando esto muestra una visión muy clara de que en la dimensión relación con los colaboradores (subordinados) tampoco se presentan condiciones que propicien la aparición de riesgo psicosocial. En la **dimensión retroalimentación del desempeño**, en todas las ocasiones se informa sobre lo que se hace bien en el trabajo, también se informa todo el tiempo sobre lo que se debe mejorar en el trabajo al igual que la información que se recibe sobre el rendimiento en el trabajo siempre es clara, constantemente la forma como evalúan el trabajo en la empresa ayuda a mejorar a los trabajadores, y por ultimo continuamente se informa sobre lo que debe de mejorar cada empleado en el lugar de trabajo esto nos indica que la dimensión de retroalimentación del desempeño es un foco poco recurrente para la aparición de factores de riesgo psicosocial. En el **dominio de recompensa, la dimensión reconocimiento y compensación**, indica que todo el tiempo, en la empresa confían en el trabajo de sus subordinados, le pagan a tiempo el salario, el pago que reciben es el que ofreció la empresa, y sienten los trabajadores que el pago que se les da es el que se merecen por la realización de su labor, sin duda alguna tienen posibilidad de progresar, y con seguridad la empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores, su trabajo es estable, se sienten orgullosos de trabajar para la organización y en cualquier caso hablan bien de ella, lo que genera una apreciación positiva sobre la dimensión de reconocimiento y compensación, indicando que el factor de riesgo psicosocial en esta dimensión es mínimo y casi nulo.

8.3. Revisar las condiciones de salud del área administrativa.

Las condiciones de salud del área administrativa de Vélez promociones comerciales, se revisaron partiendo desde la investigación de las características de salud del grupo familiar de cada uno los trabajadores que componen el área administrativa de Vélez promociones comerciales, donde se identificó que algunos familiares de estos han padecido o padecen de enfermedades como depresión, dificultad para respirar, dolor en las articulaciones, problemas gastrointestinales, hipertensión arterial, gastritis, diabetes, cáncer y migraña. Se logró identificar que el estado de salud de estos trabajadores según resultados arrojados por encuesta de condiciones de salud, es buena para gran parte de los trabajadores y excelente para un porcentaje pequeño de estos, donde se pudo conocer que la última visita al médico de estos oscila entre 1 a 4 semanas para los más recurrentes en esta práctica y los que menos visitas al médico reportan en un periodo de tiempo, oscilan entre 1 a 3 meses de tiempo para ir al médico. También se denoto que la mitad de la población laboral encuestada sufre actualmente de enfermedad crónica, mientras que la otra mitad notifican que no tienen ningún indicio de padecimiento de enfermedad crónica. En el sondeo se pudo conocer que durante los últimos seis meses algunos de los integrantes de la organización han sufrido trastornos musculo esqueléticos como ansiedad y estrés e insomnio, se evidencio que hay trabajadores con hipertensión arterial, obesidad, las enfermedades respiratorias que han padecido durante los últimos seis meses han sido gripas leves sin ninguna complicación, por último se identificó que un número reducido de esta población ha sufrido de visión borrosa, producto de la exposición en muchos casos a los equipo de cómputo. Para una mitad de la población encuestada cree que los trastornos mencionados anteriormente

están relacionados con las actividades labores que realizan a diario, mientras que la otra mitad no relaciona estos trastornos con las actividades labores que realiza a diario en cumplimiento de su función en la organización, notificando que desde que están en la empresa su salud sigue igual y otros dicen no haber prestado atención a esto pues indicaron que la empresa realiza seguimiento sobre la condición de salud actual de todos los integrantes de este área de la organización.

8.4. Indicar estrategias de prevención para los factores de riesgo psicosocial intralaboral, presentes en el área administrativa de la empresa Vélez promociones comerciales.

Indicamos estrategias de prevención para los factores de riesgo psicosocial intralaboral presentes en el área administrativa de Vélez promociones comerciales, basándonos en los resultados previstos y generados durante la aplicación de la encuesta para Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral del ministerio de la protección social,2010. Donde pudimos identificar que los focos que están generando padecimientos de tipo psicosocial intralaboral se relacionan con el **dominio demandas del trabajo** en las dimensiones **demandas de la jornada de trabajo**, para los ítems (cantidad de trabajo que las personas tienen a cargo y jornada de trabajo), y por último la dimensión **demandas de carga mental**. Teniendo presente los focos de riesgo intralaboral psicosocial nombrados anteriormente nos permitimos describir las siguientes estrategias de prevención en post de ayudar a mitigar la aparición y desarrollo de enfermedades de tipo psicosocial intralaboral.

1. La implementación y ejecución de pausas activas dentro del horario laboral, genera alivio de la fatiga física y mental durante breves espacios de tiempo en su jornada de trabajo, con el objetivo de recuperar energías y prevenir el estrés laboral. El **programa de pausas activas** en la empresa Vélez promociones comerciales, estaría enfocado a mejorar la calidad de la experiencia laboral de cada sector a trabajar y evitar caer en la rutina, además, la prevención de lesiones musculares y estrés físico y psicológico, que pudieran padecer los empleados, ayudando a mantener un estado óptimo del trabajador de la empresa; porque de acuerdo al dominio evaluado, el personal refleja en su desempeño no solo laboral, si no en otras áreas falencias, es así, como el hombre ha tenido la necesidad de buscar alternativas que mejoren su calidad de vida, disminuyendo el riesgo de adquirir enfermedades tanto físicas como mentales, ocasionadas en su mayoría por altas cargas laborales (enfermedades ocupacionales). Tal es el caso, de la implementación de las pausas activas, que traen consigo beneficios tanto para la empresa a nivel productivo, como para el personal, porque es la mejor alternativa para la conservación de la buena salud del trabajador y de su bienestar, con el fin de garantizar su calidad de vida. Estas alternativas son necesarias, además, porque más allá de los niveles de producción se debe establecer como prioridad el beneficio del empleado, todo esto apunta a establecer un desarrollo sostenible. Se enfatizará en la necesidad de que los trabajadores administrativos permanecen mucho tiempo sentados deberán levantarse un momento de sus asientos para realizar pequeñas sesiones de estiramiento o de movimiento denominad, de ser posible cada 3 horas; pueden realizarse **varias veces al día por aproximadamente 10 minutos cada vez**. El empleador deberá contar con la formación o con personal a cargo que posea los fundamentos y

conocimientos idóneos de protección de la salud del trabajador en torno a la labor que desarrolla en la empresa, pues este funcionario, en representación del empleador, **velará por el bienestar y la salud de cada uno de los trabajadores**. De esta manera, se busca garantizar el estado mental, físico y social de los empleados, mediante el desarrollo e implementación de medidas que procuren mantener la salud integral de los trabajadores, teniendo como resultado el sostenimiento de un ambiente de trabajo sano y seguro. **Por ello el empleador, junto con las administradoras de riesgos laborales**, deberá implementar mecanismos, políticas, dinámicas y demás estrategias que permitan mantener en condiciones óptimas la salud de los trabajadores. Por decisión unánime, la ARL enviara a un funcionario para que sea el encargado de la realización de los ejercicios.

A continuación, presentamos las siguientes opciones de ejercicios:

- **Para el cuello:** Gira la cabeza hacia el lado derecho hasta que tu mentón quede en la misma dirección del hombro. Inhala, cuenta hasta 10 y haz el mismo movimiento al lado contrario. **Repite esta acción 5 veces.**
- **Para las manos:** Haz movimientos circulares con ambas muñecas, primero a la derecha luego a la izquierda. Finalmente, abre y cierra las manos separando los dedos cada vez que lo hagas. Repite 5 veces cada movimiento.
- **Hombros:** Haz una corta rotación de hombros girándolos hacia arriba, hacia atrás, hacia abajo y finalmente hacia adelante, luego haz el movimiento en sentido contrario. Al terminar este ejercicio, ponte de pie, lleva tus manos a la cintura y los hombros hacia

atrás. **Sostén esta posición por 10 segundos mientras mantienes el abdomen contraído.**

- **Espalda:** Estando de pie, separa un poco las piernas, contrae el abdomen e inclina la espalda hacia al frente mientras estiras los brazos. Vuelve a la posición inicial y repite el movimiento 3 veces.

Miembros inferiores:

- ✓ **Rodilla:** Levanta la pierna, sujeta la rodilla con ambas manos y llévala al pecho. Haz este movimiento con ambas rodillas por 15 segundos cada una.
- ✓ **Pies:** Balancea la planta del pie desde el talón hasta la punta. Repite 3 veces.
- ✓ **Piernas:** Párate con un pie delante del otro. Apoya el peso del cuerpo hacia adelante asegurándote que el talón esté completamente apoyado. Mantén esta posición unos segundos y luego cambia de pierna.

2. El estrés laboral puede conducir a la enfermedad, al absentismo laboral, al aumento de los accidentes, a la incapacidad laboral, a crear un mal ambiente de trabajo a la ruptura de las relaciones humanas, a los juicios erróneos de la vida profesional y privada, al descenso de la productividad, el aumento de los cambios de puestos, a la disminución de la creatividad, al bajo rendimiento, la a agresividad en el trabajo y al empeoramiento de la calidad de vida y del

bienestar. Por esto, creemos pertinente sugerir la creación e implementación del **programa de estrés laboral** que se encargará de manejar: - Horario de trabajo (diseñar los horarios de trabajo de manera que eviten conflictos con las exigencias y responsabilidades externas al trabajo). - Participación/control (favorecer que los trabajadores aporten ideas a las decisiones o acciones que afecten a su trabajo). - Carga de trabajo (comprobar que las exigencias de trabajo sean compatibles con las capacidades y recursos del trabajador y permitir su recuperación después de tareas físicas o mentales particularmente exigentes). - Contenido (diseñar las tareas de forma que confieran sentido, estímulo y la oportunidad de hacer uso de las capacitaciones). - Roles (definir claramente los roles y responsabilidades en el trabajo). - Entorno social (crear oportunidades para la interacción social, incluidos el apoyo social y la ayuda directamente relacionada con el trabajo). Aquellos trabajadores a los que se considere que pueden beneficiarse del programa, se les invitará a participar y a incorporarse al programa de estrés laboral si voluntariamente así lo deciden. El programa tendrá un formato grupal. Se establecerán grupos y se realizarán 6 sesiones que tendrán una duración de 15 minutos. El grupo será conducido por un coordinador, con una metodología vivencial y combinada: por un lado, participativa y por otro, directiva, estableciendo una relación terapéutica que es asimétrica e igualitaria. Es asimétrica porque uno es el que pide ayuda y otro el que la ofrece, y uno el que a partir de unos conocimientos teóricos y técnicos aplica una determinada metodología para dispensar la ayuda solicitada y otro el que acepta esta metodología que desconoce y deposita su confianza en ella. Es igualitaria porque el trato igualitario de persona a persona, de tal manera que las opiniones, juicios, criterios, etc., de cada uno de los dos protagonistas son evaluados con el mismo respeto y atención. El grupo le ofrece

un tiempo y espacio donde pueden reflexionar y ventilar los conflictos, y donde es posible reproducir situaciones con otras alternativas para la solución de problemas. En el grupo no se pretende alcanzar soluciones ficticias sino más bien generar un clima de confianza, de apertura y de sincera comunicación, es decir, una comunicación empática y mutuamente comprensiva donde pueda admitirse un cambio de actitud estable. Se desarrollarán técnicas de relajación, de reestructuración cognitiva y de resolución de problemas como:

Buenas prácticas sobre estrés laboral

Nivel individual

- Técnicas de Relajación.
- Técnicas de Meditación para reducir estrés ansiedad tensión.
- Aplicación de Terapia cognitivo-conductual.
- Ejercicio físico para proteger de los efectos dañinos del estrés y aumentar la resistencia al estrés.
- Entrenamiento en control del tiempo y negociación.
- Existencia en la organización de programas de atención al empleado que le ofrezca consejo y le remita al especialista si es preciso.
- Otras medidas individuales (como combinación de varias de las anteriores).

Nivel organizacional

- Selección del personal.

- Programas de educación y entrenamiento a empleados y supervisores.
- Intervención sobre características físicas y ambientales del trabajo.
- Promoción de comunicación adecuada.
- Diseño del trabajo.
- Otras intervenciones a nivel organizacional (como combinación de varias de las anteriores).

Nivel individual/ organizacional

- Fomento del apoyo social por parte de compañeros y supervisores.
- Promoción del ajuste entre el empleado y el ambiente para hacer frente al desequilibrio entre recursos individuales y demandas ambientales y ajuste de expectativas.
- Clarificación de roles para evitar conflicto y ambigüedad de rol.
- Participación de los miembros de la organización en las diferentes fases del proceso de intervención.
- Intervenciones a nivel individual/organizacional (como combinación de varias de las anteriores).

3. Como estrategias de promoción de la salud, para este trabajo se plantean las siguientes:

- Desarrollar el procedimiento, relacionado con gestión del cambio dentro de la empresa, así como lo establecido sobre turnos, vacaciones, descansos, pausas.

- Aplicar la metodología que propone la Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo, para evaluar carga de trabajo.
- Actualizar el reglamento interno de trabajo teniendo en cuenta las recomendaciones y observaciones de todos los trabajadores para mejorar las condiciones de trabajo.
- Evaluar la percepción de los trabajadores, con relación a posibilidad de toma de decisiones en el trabajo.
- Revisión y actualización de procesos internos relacionados con carga laboral y funciones.
- Programar y realizar Talleres de formación de líderes enfocados para Jefes y con personal a cargo.
- Realizar talleres sobre el manejo de estrés a nivel intralaborales que puedan afectar el bienestar de los trabajadores.

9. Referencias

- Abello Bolivar, A. J. (2013). *repository.urosario.edu.co*. Obtenido de repository.urosario.edu.co: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/20888400-2013.pdf;jsessionid=BA19EA43CBCFEF88F1452F4A35099190?sequence=1>
- Apa, N. (2020). *normasapa.net*. Obtenido de normasapa.net: <http://normasapa.net/marco-metodologico-tesis/>
- Arboleda, U. S. (08 de 2016). *repository.usergioarboleda.edu.co*. Obtenido de repository.usergioarboleda.edu.co: <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1088/GUIA%20DE%20INTE RVENCI%C3%93N%20EN%20LOS%20RIESGOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aristizábal, J. G. (2016). *ridum.umanizales.edu.co*. Obtenido de ridum.umanizales.edu.co: http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2951/Soler_%20A_%20Juan_%20G.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arlsura. (2020). *www.arlsura.com*. Obtenido de www.arlsura.com: <https://www.arlsura.com/index.php/glosario-arl>
- Arteaga, L. (2015). *instrumentosderecolecciondedatosidm.blogspot.com*. Obtenido de instrumentosderecolecciondedatosidm.blogspot.com: <http://instrumentosderecolecciondedatosidm.blogspot.com/2015/07/definicion-de-instrumento-de.html>
- Chadis Alberto Granda, M. A. (2015). <https://www.monografias.com>. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos104/seguridad-industrial-empresa/seguridad-industrial-empresa2.shtml>
- Escamilla, M. D. (2010). *www.uaeh.edu.mx*. Obtenido de www.uaeh.edu.mx: https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf
- Formulas, U. (2019). *universoformulas.com*. Obtenido de universoformulas.com: <https://www.universoformulas.com/estadistica/descriptiva/>
- gabrielebet. (2013). *gabrielebet.files.wordpress.com*. Obtenido de gabrielebet.files.wordpress.com: <https://gabrielebet.files.wordpress.com/2013/01/tecnicas-de-recoleccion3b3n4.pdf>
- Garay, J. P. (17 de Agosto de 2018). *SlideShare.com*. Obtenido de SlideShare.com: <https://es.slideshare.net/jenisiya01/encuesta-de-condiciones-de-salud>
- Gonzalez, M. C. (2012). FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL. *FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL*. Bogota, Bogota, Colombia, Cundinamarca: UNIVERSIDAD EAN
- Guerra, I. A. (2019). *arlsura.com*. Obtenido de arlsura.com: <https://arlsura.com/index.php/boletin-sectorial/2516-articulo-boletin-sector-financiero>
- Jaramillo, I. (2018). *prezi*. Obtenido de prezi: <https://prezi.com/bqaczobunfsw/condiciones-intralaborales/>
- Martínez, S. V. (2001). *insst.es*. Obtenido de insst.es: https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1

- Netquest. (19 de 02 de 2015). *netquest.com*. Obtenido de netquest.com:
<https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-que-es-porque-funciona>
- Proyecteducativoscr. (2020). *proyecteducativoscr.wordpress.com*. Obtenido de
proyecteducativoscr.wordpress.com:
<https://proyecteducativoscr.wordpress.com/elaboracion-del-ante-proyecto/capitulo-iii-marco-metodologico-de-la-investigacion/3-6-tecnica-de-procesamiento-y-analisis-de-datos/>
- Questionpro. (2020). *questionpro.com*. Obtenido de questionpro.com:
<https://www.questionpro.com/blog/es/poblacion-de-estudio/>
- Ricardo José Fernández Ángel, C. L. (2017). *repository.udistrital.edu.co*. Obtenido de
repository.udistrital.edu.co:
<http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/13602/1/FernandezAngelRicardoJose2018.pdf>
- Romero, S. (11 de 02 de 2015). *coordinacionempresarial.com*. Obtenido de
coordinacionempresarial.com: <https://www.coordinacionempresarial.com/factores-de-riesgo-laboral/#prettyPhoto>
- S.p.A., S. C. (05 de 01 de 2018). *blog.smartcoach.global*. Obtenido de blog.smartcoach.global:
<http://blog.smartcoach.global/reportaje-especial-cifras-del-estr%C3%A9s-laboral-en-am%C3%A9rica-latina>
- Salvado, I. E. (03 de 2016). *www.bvs.hn*. Obtenido de www.bvs.hn:
<http://www.bvs.hn/Honduras/Embarazo/Tipos.de.Muestreo.Marzo.2016.pdf>
- Sampieri, R. H. (2006). *Metodología de la investigación*. Bogotá: McGrawHill.
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico, Mexico: McGrawHill.
- Significados. (2020). *www.significados.com*. Obtenido de www.significados.com:
<https://www.significados.com/muestra/>
- Social, M. d. (2010). *riesgopsicosocial.com.co*. Obtenido de riesgopsicosocial.com.co:
<http://www.riesgopsicosocial.com.co/Bateria-riesgo-psicosocial.compressed.pdf>
- SOSA, L. E. (2013). *stadium.unad.edu.co*. Obtenido de stadium.unad.edu.co:
<https://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/2238/1/Trabajo.pdf>
- Tusalario.org. (2020). *tusalario.org*. Obtenido de tusalario.org: <https://tusalario.org/colombia/ley-laboral/trabajo-y-salario/jornada-laboral>
- Ujaen. (2013). *www.ujaen.es*. Obtenido de www.ujaen.es:
ujaen.es/investiga/tics_tfg/pdf/cualitativa/recogida_datos/recogida_entrevista.pdf
- Villalobos. (2010). Obtenido de
http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/3063/Gaviria_Pulido_Lorena_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

10. Anexos

10.1. Encuesta para Describir el Perfil socio Demográfico de los trabajadores del Área Administrativa de la Empresa Vélez Promociones Comerciales.

Anexo 1. Encuesta para Indicar el Perfil socio Demográfico de los trabajadores del Área Administrativa de la Empresa Vélez Promociones Comerciales.

INFORMACION SOCIO - DEMOGRAFICA	
Nombre de la Persona a Encuestar:	
Sexo	
Edad	
Estado civil	
Grado de escolaridad	
Ocupación u profesión	
Nombre del Lugar de residencia actual (ciudad y barrio)	
Estrato socio-económico de la vivienda	
Tipo de vivienda (propia, familiar, en arriendo)	
Número de personas a cargo (personas que dependen directamente)	

económicamente del trabajador)	
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	
Lugar actual de trabajo (nombre de la empresa)	
Antigüedad en la empresa	
Nombre del cargo que desempeña	
Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo)	
Antigüedad en el cargo actual	
Departamento, área o sección de la empresa donde trabaja	
Tipo de contrato	
Horas de trabajo diario contractualmente establecidas	
Modalidad de pago	

Adaptado de, (Social, 2010).

10.2. Cuestionario para Clasificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral que se presentan en la población laboral del área administrativa de Vélez promociones comerciales (cargos de jefatura, profesionales y/o técnicos).

Nombre del encuestado:

Cargo desempeñado:

1. Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales, de los sitios o lugares donde habitualmente realiza su trabajo.

Anexo 2. Cuestionario para Clasificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral que se presentan en la población laboral del área administrativa de Vélez promociones comerciales (cargos de jefatura, profesionales y/o técnicos).

	siempre	Casi siempre	Casi nunca	nunca
El ruido en el lugar donde trabaja es molesto				
La luz del sitio donde trabaja es agradable				
Me preocupa accidentarme en mi trabajo				
El lugar donde trabajo es limpio y ordenado				
El espacio donde trabajo es cómodo				

Adaptado de, (Social, 2010).

2. Para responder las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

	siempre	Casi siempre	Casi nunca	nunca
Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional				
Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes				
Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar.				

Adaptado de, (Social, 2010).

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

	siempre	Casi siempre	Casi nunca	nunca
Mi trabajo me exige mucho esfuerzo mental				
Mi trabajo me exige estar muy concentrado				
Mi trabajo me exige memorizar mucha información				
En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido				
Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo				

Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles				
--	--	--	--	--

Adaptado de, (Social, 2010).

4. las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe de hacer en su trabajo.

	siempre	Casi siempre	Casi nunca	nunca
En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor				
En mi trabajo respondo por dinero de la empresa.				
En mi trabajo me dan órdenes contradictorias				
Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo				
En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias				
En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos				

Adaptado de, (Social, 2010).

5. las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo

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

Adaptado de, (Social, 2010).

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

	siempre	Casi siempre	Casi nunca	nunca
Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades				
Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos				
Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas				
Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades				
Puedo tomar pausas cuando lo necesito				
Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día				
Puedo decidir la velocidad a la que trabajo				
Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo				
Puedo parar algún momento en el trabajo para atender un asunto personal				

Adaptado de, (Social, 2010).

7. las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurre en su trabajo.

	siempre	Casi siempre	Casi nunca	nunca
Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos				
Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo				
Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo				
Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias				
Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor				

Adaptado de, (Social, 2010).

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

	siempre	Casi siempre	Casi nunca	nunca
Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo				

En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa				
Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo				
Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo				
En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan				
Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa				
Hay integración en mi grupo de trabajo				
Mi grupo de trabajo es muy unido				
Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran				
Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades				

Adaptado de, (Social, 2010).

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

	siempre	Casi siempre	Casi nunca	nunca
Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo				
Me informan sobre lo que debo de mejorar en mi trabajo				
La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara				
La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar				
Me informan a tiempo sobre lo que debo de mejorar en mi trabajo				

Adaptado de, (Social, 2010).

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

	siempre	Casi siempre	Casi nunca	nunca
En la empresa confían en mi trabajo				
En la empresa me pagan a tiempo el salario				

El pago que recibo es el que me ofreció la empresa.				
El pago que recibo es el que me merezco por el trabajo que realizo				
En mi trabajo tengo la posibilidad de progresar				
La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores				
Mi trabajo en la empresa es estable				
Siento orgullo de trabajar en esta empresa				
Hablo bien de la empresa con otras personas				

Adaptado de, (Social, 2010).

11. las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

	siempre	Casi siempre	Casi nunca	nunca
Atiendo clientes y usuarios muy enojados				
Atiendo clientes y usuarios muy preocupados				
Atiendo clientes y usuarios muy tristes				

Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas				
Atiendo clientes y usuarios que me maltratan				
Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia				

Adaptado de, (Social, 2010).

12. las siguientes preguntas están relacionadas con las personas que usted supervisa o dirige.

	siempre	Casi siempre	Casi nunca	nunca
Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo				
Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos				
Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo				
Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones				
Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos				

Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesitan				
Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño				
Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo				

Adaptado de, (Social, 2010).

10.3. Encuesta para revisar las condiciones de salud de los empleados del área administrativa de la empresa Vélez promociones comerciales.

Anexo 3. Encuesta para revisar las condiciones de salud de los empleados del área administrativa de la empresa Vélez promociones comerciales.

FECHA:

DATOS PERSONALES (Nombres y Apellidos):

C.C:

ARL:

EPS:

MARCAR CON UNA X LA RESPUESTA CORRESPONDIENTE.

1. En su grupo familiar cuantas personas presenta algunas de las siguientes enfermedades:

Depresión () Dificultad para respirar () Dolor de oídos () Dolor en las articulaciones ()
Problemas gastrointestinales () Mareos () Dolor en el pecho () Dolor de cuello () Dolor de
espalda () Hipertensión Arterial () Gastritis () Diabetes () Cáncer () Infarto () Migraña ()

2. En general, usted diría que su salud es:

Excelente () Buena () Regular () Mala ()

3. ¿Cuándo fue su última visita al médico?

1 a 4 semanas () 1 a 3 meses () 3 a 5 meses ()

4. ¿Sufre usted actualmente de alguna enfermedad crónica? Sí () No ()

5. Durante los últimos seis meses ha sufrido usted de alguna de las siguientes alteraciones:

Trastornos musculo esqueléticos:

Dolor en las articulaciones () Dolor de cuello () Dolor de espalda (x) Dolor en hombros () Dolor
en músculos () Limitación para la movilización ()

Trastornos mentales:

Ansiedad y Estrés () Insomnio () Depresión () Consumo de sustancias Psicoactivas ()

Trastornos reproductivos:

Aborto espontáneo () Parto pre término () Disminución de la libido () ninguno ()

Trastornos orgánicos y cardiovasculares:

Hipertensión arterial Diabetes Trastorno electrolítico Insuficiencia venosa Obesidad
Dislipidemia Accidente cerebrovasculares Infarto ninguno

Enfermedades respiratorias:

Asma Bronquial Neumonía Rinitis gripas

Otras:

Hipoacusia (sordera) Visión Borrosa Conjuntivitis ninguna

6. De los señalados anteriormente ¿Cree que está relacionado con las actividades labores que realiza a diario? Si No

7. Cree que desde que está laborando en la empresa su salud a:

Desmejorado Sigue igual No le ha prestado atención a eso

8. ¿La empresa le realiza seguimiento sobre su condición de salud actual?

Si No

Adaptado de: (Garay, 2018), (Chadis Alberto Granda, 2015).