

IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN
LA EMPRESA “NO SWEAT DE COLOMBIA S.A.S.” UBICADA EN LA CIUDAD DE
BOGOTÁ D.C.

ELIANA KATHERINE PACHÓN VALBUENA ID 597771

DIANA CAROLINA PRADA NOVA ID 605813

NATALIA GONZÁLEZ RÍOS ID 291801

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESPECIALIZACIONES

BOGOTÁ D.C.

2017

IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN
LA EMPRESA “NO SWEAT DE COLOMBIA S.A.S.” UBICADA EN LA CIUDAD DE
BOGOTÁ D.C.

ELIANA KATHERINE PACHÓN VALBUENA ID 597771

DIANA CAROLINA PRADA NOVA ID 605813

NATALIA GONZÁLEZ RÍOS ID 291801

Director: ADRIANA BELTRAN ARIZA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESPECIALIZACIONES

BOGOTÁ D.C.

2017

DEDICATORIA

A Dios y a mi madre, por su apoyo incondicional, confianza, consejos, por estar paso a paso a mi lado en mi proceso de formación.

DIANA PRADA

A Dios por bendecirme con la vida y guiarme en este proceso, a mi familia por el incondicional apoyo y a mis compañeras por su compromiso y colaboración.

ELIANA KATHERINE PACHON VALBUENA

Dedico este trabajo a mis padres, mi abuela, mi hermana, mi compañero de aventuras y mis compañeras de trabajo que, siempre han estado a mi lado para apoyarme y darme ánimo cuando más lo he necesitado.

NATALIA GONZÁLEZ RÌOS

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a Dios por guiarnos y poner en nuestro camino a un gran equipo de trabajo, que permitió sacar adelante este proyecto de grado.

Por otro lado, agradecemos a la profesora Elizabeth Mahecha Mahecha, por su tutoría, su colaboración, orientación, paciencia y aportes para culminar este proceso de proyecto de grado.

A nuestra familia por apoyarnos siempre en el transcurso de este trabajo que implica tiempo, concentración y entrega.

Contenido

Resumen.....	14
Introducción	15
1. Problema	17
1.1 Descripción del problema.....	17
1.2 Formulación del problema	19
2. Objetivos	19
2.1 Objetivo general.....	19
2.2 Objetivos específicos.....	19
3. Justificación.....	20
4.1 Marco legal.....	22
4.2 Marco investigativo.....	29
4.3 Marco Teórico.....	32
4.3.1. Factores de riesgo psicosocial.....	32
4.3.2 Consecuencias de los riesgos psicosociales y patología en que puede expresarse.....	33
4.3.3. Factores protectores psicosociales.....	35
5. Metodología	37
5.1. Enfoque y alcance de la investigación.....	37
5.2 Cuadro resumen de objetivos, actividades, herramientas y población.....	37
6. Resultados	41
7. Conclusiones	86
8. Recomendaciones	87

9. Referencia bibliográfica..... 88

ANEXOS

Anexo 1. Formato de reporte de condiciones de salud y trabajo para la identificación de los riesgos psicosociales. Parte 1 91

Anexo 1. Formato de reporte de condiciones de salud y trabajo para la identificación de los riesgos psicosociales. Parte 2 92

Anexo 1. Formato de reporte de condiciones de salud y trabajo para la identificación de los riesgos psicosociales. Parte 3 93

Anexo 1. Formato de reporte de condiciones de salud y trabajo para la identificación de los riesgos psicosociales. Parte 4 y 5 94

Anexo 2. Evaluación de desempeño. Parte 1 95

Anexo 2. Evaluación de desempeño. Parte 2..... 96

LISTAS ESPECIALES

Lista de Tablas

Tabla 1. Marco Legal.....	22
Tabla 2. Principales factores de riesgo psicosocial en el trabajo.. ..	32
Tabla 3. Cuadro Resumen Objetivos	37
Tabla 4. Cronograma de actividades	40

Lista de Gráficos

Gráfico 1. ¿El tiempo de la jornada laboral le alcanza para realizar todas las tareas asignadas a su cargo?.....	41
Gráfico 2. ¿La tarea que desempeña en su trabajo diario, le exige demasiada concentración y/o atención?.....	42
Gráfico 3. ¿Al realizar sus actividades laborales diarias, se siente constantemente bajo presión de tiempo?.....	42
Gráfico 4. ¿Está usted expuesto a sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en su trabajo?.....	43
Gráfico 5. ¿Siente usted que debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor?.....	44
Gráfico 6. ¿Debe usted asumir la responsabilidad de los resultados de su área de trabajo?.....	44
Gráfico 7. ¿Debe usted supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor?.....	45
Gráfico 8. ¿Su labor implica un esfuerzo físico que le generen molestias o fatiga?.....	46
Gráfico 9. ¿Se le han presentado exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles con su cargo que vayan en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto?.....	46
Gráfico 10. ¿Siente usted que las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente su vida personal y familiar?.....	47

Gráfico 11. ¿Tiene usted la posibilidad de decidir y tener autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden de su trabajo?.....48

Gráfico 12. ¿Su trabajo le da la oportunidad de adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades.....48

Gráfico 13. ¿En su trabajo se le asignan tareas para las cuales no se encuentra calificado?..... 49

Gráfico 14. ¿Al presentarse situaciones que cambian horarios o el desarrollo de sus actividades laborales, le son comunicados antes de ser puestos en marcha?..... 50

Gráfico 15. ¿En los momentos en los que la compañía ha decidido cambiar o modificar algún aspecto en su trabajo, han tenido en cuenta sus aportes u opiniones?.....50

Gráfico 16. ¿Al presentarse algún cambio, lo ha afectado de manera negativa?.....51

Gráfico 17. ¿Se le ha dado a conocer información clara y suficiente sobre los objetivos y las funciones de su cargo?.....52

Gráfico 18. ¿Tiene acceso a actividades de capacitación?.....52

Gráfico 19. ¿Las actividades de capacitación responden a las necesidades de formación para su mejor desempeño en el trabajo?.....53

Gráfico 20. ¿Su jefe realiza la planeación, ejecución de resultados y la solución de conflictos de manera asertiva?.....54

Gráfico 21. ¿Su jefe se comunica y relaciona con usted de manera respetuosa, motivadora y asertiva?.....54

Gráfico 22. ¿La empresa le ha brindado apoyo en situaciones personales difíciles.....55

Gráfico 23. ¿Los colaboradores que tiene a su cargo realizan las actividades y solucionan conflictos de manera asertiva?.....56

Gráfico 24. ¿El equipo de trabajo que usted dirige, se comunica y relaciona de manera respetuosa, asertiva y eficiente?56

Gráfico 25. ¿El equipo de trabajo que usted dirige, le brinda suficiente apoyo en situaciones personales difíciles?.....57

Gráfico 26. ¿Alguna vez le han realizado evaluación de desempeño?.....58

Gráfico 27. ¿Le han informado sobre los resultados de su evaluación de desempeño?.....58

Gráfico 28. ¿En algún momento se ha sentido agredido o irrespetado por algún trabajador de la empresa?.....59

Gráfico 29. ¿Sus compañeros de trabajo, le brindan suficiente apoyo en situaciones personales difíciles?.....60

Gráfico 30. ¿En sus actividades diarias se le presentan dificultades para trabajar en equipo?.....61

Gráfico 31. ¿Sus relaciones interpersonales son cordiales y asertivas con los demás colaboradores de la empresa?.....61

Gráfico 32. ¿Se siente parte de la organización?.....62

Gráfico 33. ¿Siente que su trabajo es estable?.....62

Gráfico 34. ¿Se siente a gusto realizando sus labores diarias?.....63

Gráfico 35. ¿Siente que su trabajo es valorado, reconocido y compensado de manera adecuada?.....63

Gráfico 36. ¿Siente que las actividades de bienestar, organizadas por la compañía son suficientes?..64

Gráfico 37. ¿La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es suficiente?.....65

Gráfico 38. ¿La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con su familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es suficiente? 65

Gráfico 39. ¿La relación con sus familiares es conflictiva? 66

Gráfico 40. ¿La ayuda o apoyo en situaciones difíciles que recibe de sus familiares es suficiente? 67

Gráfico 41. ¿La comunicación con sus amigos y allegados es suficiente?.....67

Gráfico 42. ¿La relación con sus amigos o allegados es conflictiva? 68

Gráfico 43. ¿La ayuda o apoyo en situaciones difíciles que recibe de sus amigos o allegados es suficiente?..... 68

Gráfico 44. ¿Los ingresos familiares son suficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar? 69

Gráfico 45. ¿Existen deudas económicas difíciles de pagar? 70

Gráfico 46. ¿Las condiciones de vivienda son inestables?.....70

Gráfico 47. ¿Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen su descanso y comodidad y la de su grupo familiar? 71

Gráfico 48. ¿La ubicación de su vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud? 71

Gráfico 49. ¿Las situaciones de su vida familiar o personal afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo? 72

Gráfico 50. ¿El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo? 73

Gráfico 51. ¿La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es larga?.....74

Gráfico 52. ¿En el último año ha presentado incapacidad por alguna de estas enfermedades: ansiedad, depresión, dolor de cabeza, gastritis, pánico, síndrome de colon irritable?..... 74

Lista de Imágenes

Imagen 1. Factor de riesgo psicosocial relacionado con la exigencia de concentración y atención parte 1.....	76
Imagen 2. Factor de riesgo psicosocial relacionado con la exigencia de concentración y atención parte 2.....	77
Imagen 3. Factor de riesgo psicosocial relacionado con asumir la responsabilidad de los resultados del área de trabajo en la que se desempeña parte 1.	78
Imagen 4. Factor de riesgo psicosocial relacionado con asumir la responsabilidad de los resultados del área de trabajo en la que se desempeña parte 2	79
Imagen 5. Factor de riesgo psicosocial relacionado con la supervisión de personal, manejar dinero o bienes de alto valor parte 1.	80
Imagen 6. Factor de riesgo psicosocial relacionado con la supervisión de personal, manejar dinero o bienes de alto valor parte 2	81
Imagen 7. Factor de riesgo psicosocial relacionado con la evaluación de desempeño y la socialización de sus resultados parte 1	82
Imagen 8. Factor de riesgo psicosocial relacionado con la evaluación de desempeño y la socialización de sus resultados parte 2	83
Imagen 9. Factor de riesgo psicosocial relacionado con el traslado vivienda-trabajo-vivienda parte 1	84
Imagen 10. Factor de riesgo psicosocial relacionado con el traslado vivienda-trabajo-vivienda parte 2	85

Resumen

Este proyecto de grado tiene como objetivo identificar los riesgos psicosociales que existen en la empresa No Sweat de Colombia SAS. Esto se hace a través de un diagnóstico que resulta de una entrevista realizada a los 30 trabajadores de dicha empresa, en la cual cada persona identifica su situación de riesgo psicosocial en el puesto de trabajo. Estas preguntas las formulamos teniendo en cuenta las dimensiones que se encuentran en la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social, de allí se tomaron los dominios y dimensiones psicosociales intralaborales y extralaborales con sus respectivos indicadores de riesgo.

Asimismo se realizó el análisis de los resultados y como hallazgo se encontró que para la mayoría de los trabajadores, la tarea que desempeñan requiere bastante concentración o atención, deben asumir la responsabilidad de los resultados de su área de trabajo, la mayoría debe supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor, otro factor importantes que se identificó es que no se ha hecho evaluación de desempeño.

De manera general se evidencia que los riesgos psicosociales en la empresa No Sweat S.A.S. son bajos, posteriormente se hacen una serie de recomendaciones pertinentes para minimizar o controlar los riesgos encontrados y finalmente como aporte a la empresa se actualiza y retroalimenta la identificación de riesgos psicosociales en la matriz de riesgos actual de la empresa.

Introducción

El estudio y la intervención de los factores de riesgo psicosociales comprende el análisis tanto de las condiciones de trabajo como de las condiciones individuales de los trabajadores con el único fin de favorecer el bienestar individual y colectivo y fomentar la calidad de vida, previniendo a su vez el desarrollo de enfermedades, presencia de accidentes laborales y ocasionar efectos organizacionales adversos.

La exposición a dichos factores de riesgo psicosocial causan diversas alteraciones en el individuo a nivel fisiológico, emocional, cognitivo y del comportamiento, tales como trastornos gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, musculares, dermatológicos, inmunológicos, alteraciones del sistema nervioso, trastornos del sueño, depresión, ansiedad, trastornos alimenticios y farmacodependencia. Así mismo a nivel organizacional se encuentran también efectos como alta rotación, ausentismo, incremento en el número de accidentes, dificultades para mantener la concentración, afectaciones al desempeño laboral que impactan directamente en la productividad.

Identificar estos factores psicosociales a tiempo, supone una intervención oportuna y como consecuencia la prevención de efectos secundarios en la salud, bienestar de las personas y de las organizaciones; pero para que esta intervención resulte efectiva, es necesario el compromiso a nivel de gerencia el cual se evidencie a través de la definición de políticas, participación activa y delegación de responsabilidades en el marco del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y la asignación de recursos.

Para esta investigación, primero se identificó la necesidad en nuestro entorno específicamente en los lugares de trabajo, generándose así el planteamiento del problema y dando paso a una investigación cualitativa descriptiva con el objetivo general de identificar

cuáles son los principales factores de riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores (30) de la empresa No Sweat de Colombia.

Se realizó la construcción de un referente conceptual así como visitas a la empresa, revisión de documentación como incapacidades y ausentismos y una encuesta personal con preguntas basadas en los dominios y dimensiones psicosociales intralaborales y extralaborales que se encuentran en la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social.

Se finaliza con el análisis y procesamiento de los resultados, los cuales nos enfocan a dar cumplimiento a los objetivos planteados.

1. Problema

1.1 Descripción del problema

El mundo de hoy se caracteriza por ir en un constante y acelerado proceso de cambio y evolución secundario a la transformación sociopolítica y tecnológica, obligando al ser humano adaptarse y modificar estilos de vida personal y ocupacional. Una consecuencia derivada de dichos cambios en el entorno es enfrentar altos niveles de presión producto de innumerables exigencias que en muchas ocasiones afectan de manera considerable la salud, siendo el estrés el primer causante de alteraciones y cuyas consecuencias para las empresas, se ven tangibles en incapacidades recurrentes y hasta la enfermedad laboral. (Min. Trabajo, 2014)

En Colombia, desde el año 1984 se decreta que los trabajadores deben ser protegidos de riesgos psicosociales que se presenten en sus jornadas laborales y a partir de ese momento se generan una cantidad de Decretos y Resoluciones que buscan identificar las causas, evaluar y controlar las consecuencias relacionadas con este riesgo y establece que es importante instaurar programas de prevención y control de enfermedades por los riesgos psicosociales. (Resolución 2646 de 2008, p. 1).

Por lo cual, actualmente la determinación de los factores de riesgo psicosocial es uno de los temas que mayor atención y preocupación ha causado entre los involucrados en los temas de salud, seguridad e higiene ocupacional. Los resultados de los estudios epidemiológicos realizados tanto en el contexto del trabajo como de la salud pública, han demostrado durante las últimas décadas que los riesgos psicosociales en el trabajo, son una de las principales causas de enfermedades y accidentes laborales. (Villalobos, 2004)

A pesar de la existencia de toda esta legislación, en Bogotá muchas empresas desconocen totalmente la existencia de dicho riesgo y mucho menos se preocupan por

prevenirlo o controlarlo. Lo cual genera una gran preocupación, al observar en el día a día y leer diversos artículos nacionales e internacionales, en donde se hace referencia a que el “estrés” es el causante de enfermedades crónicas, alergias severas, trastornos menstruales, problemas digestivos y mentales (Blog SURA: enfermedades causadas por el estrés) y en algunos casos puede llegar a desembocar en cáncer y la muerte.

Por lo anterior, resulta interesante realizar la identificación de los riesgos psicosociales que existen en la empresa No Sweat de Colombia SAS; puesto que actualmente, ellos desconocen realmente cuales son los riesgos psicosociales a los que se ven expuestos en su día a día.

1.2 Formulación del problema

¿Cuáles son los principales factores de riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa No Sweat de Colombia SAS?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Identificar y proponer los factores de riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa No Sweat de Colombia SAS, ubicada en la ciudad de Bogotá.

2.2 Objetivos específicos

- Priorizar los factores de riesgo psicosocial identificados en la población trabajadora de la empresa No Sweat de Colombia SAS.
- Definir las recomendaciones pertinentes para minimizar o controlar los riesgos psicosociales prioritarios identificados en la población trabajadora de la empresa No Sweat de Colombia SAS.
- Actualizar y retroalimentar la identificación de riesgos psicosociales en la matriz de riesgos actual de la empresa No Sweat de Colombia SAS.

3. Justificación

Con la presente investigación se pretende identificar, evaluar y proponer controles para los principales riesgos psicosociales a los que se ven expuestos los trabajadores de la empresa No Sweat de Colombia SAS, ubicada en Bogotá.

Para lo cual, es fundamental recordar cuál es la clasificación del riesgo psicosocial según la Guía Técnica Colombiana GTC 45; en esta norma se encuentra la clasificación del riesgo psicosocial de la siguiente manera: gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo social del trabajo, condiciones de la tarea, interface persona tarea y jornadas de trabajo.

Cada una de estas clasificaciones, serán profundizadas al desarrollar las visitas y la recolección de la información de las empresas elegidas para la presente investigación. De igual forma, se tendrán en cuenta los dominios y dimensiones establecidos en la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, del Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana; los cuales se dividen en Intralaborales y Extralaborales.

Por otro lado, se tendrá como base fundamental de la investigación lo dispuesto en la Resolución 2646 de julio de 2008, en donde se establecen: “disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.

Se realizará investigación sobre los riesgos psicosociales presentes en la empresa, estos se evaluarán y se propondrán posibles medidas de control que servirán como base para la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos de la empresa; pero que en ningún momento reemplazarán la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial. Esto se realizará, por medio de observaciones en las instalaciones de la empresa y entrevistas que permitan conocer la realidad de la compañía y sus trabajadores.

Si no se realiza este tipo de investigación, jamás sabremos si: la empresa está contemplando este tipo de riesgo, si lo está evaluando de la manera más eficiente y si las medidas de control que se puedan emplear, realmente benefician a los trabajadores.

4. Marco de Referencia

4.1 Marco legal

Tabla 1. Marco Legal

NORMA	EMISOR	OBJETO
Ley 100 de 1993	Congreso de la República de Colombia	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
Ley 1010 de 2006	Congreso de la República de Colombia	A través de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Resolución 2844 de 2007	Ministerio de la Protección Social	Por la cual se adoptan las guías de atención integral de salud ocupacional basadas en la evidencia.
Resolución 2646 de 2008	Ministerio de la Protección Social	Por la cual se establecen disposiciones y definiciones de las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
Resolución 0652 de 2012	Ministerio del Trabajo	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1477 de 2014	Ministerio de trabajo y seguridad Social	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales
Decreto 1072 de 2015	Ministerio de trabajo y seguridad Social	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Resolución 1111 de 2017	Ministerio de trabajo	Por medio de la cual se establecen los estándares mínimos de documentación e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

<p>Convenio C111 de 1958. Ratificado por Colombia desde 1969</p>	<p>Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo</p>	<p>Por la cual todo Estado se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación.</p>
--	---	--

Fuente: Propia.

En Colombia se ha creado una serie de normas que tienen como fin proteger y hacer efectivos el desarrollo integral de las personas en los factores laborales y sus Derechos. Dentro de estas normas podemos encontrar el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia de 1991, donde se establece que el trabajo es un derecho del cual toda persona debe gozar en condiciones dignas y justas y también es una obligación social, que debe contar con la protección especial del Estado. (CN Art. 25)

Asimismo, el artículo 57 del Código Sustantivo del trabajo, menciona las obligaciones del empleador especialmente el numeral 2 señala: Procurar a los trabajadores un lugar apropiado con los elementos de protección personal adecuados para evitar accidentes y enfermedades laborales, de manera tal que se les garantice seguridad y salud. (CST Art. 57-2). En el artículo 58 de este Código, se establecen las obligaciones de los trabajadores, entre las cuales el numeral 4 señala que debe: Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros. (CST Art. 58-4)

De otro lado, el Convenio C111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) emitido en 1958 y ratificado en Colombia desde 1969, establece que todo Estado se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. (Ministerio del trabajo, 2015)

Además la Ley 100 de 1993, regula el Sistema de Seguridad Social integral en nuestro país, en cuanto al Sistema de Seguridad Social en Salud, en su artículo 161 numeral 4, describe que el empleador deberá garantizar un medio ambiente laboral sano, el cual permita la prevención de riesgos laborales y enfermedad laboral, a través de la práctica de los sistemas de seguridad industrial y el cumplimiento de las normas de Salud Ocupacional y Seguridad Social. (L. 100/1993, Art. 161-4)

Con relación al Sistema de Riesgos Laborales, en el libro III de la Ley 100 de 1993, se expone un conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades laborales y los accidentes de trabajo, y la obligación que tiene el empleador de afiliarlo a una Entidad Promotora de Salud de libre escogencia por parte del trabajador. La finalidad del Sistema General de Riesgos Laborales es propender la realización de actividades que protejan al trabajador de riesgos que provengan del lugar de trabajo de tipo físico, químico, biológico, ergonómico, psicosocial, de saneamiento y de seguridad. (Beltrán Cabrejo, 2014)

Por otra parte la Ley 1010 de 2006 a través de la cual se adoptan medidas para “prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, se constituye en el mecanismo para la protección del trabajo en condiciones dignas y para la protección de la salud mental de los trabajadores a través de la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral. (Ministerio del trabajo, 2015)

Posteriormente, el Ministerio de la Protección Social en la Resolución 2646 de 2008, establece: disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

En su artículo 14, señala las medidas de prevención y corrección del acoso laboral, la creación de un Comité de Convivencia laboral y de un procedimiento interno, eficaz para prever conductas propias del acoso laboral. (Beltrán Cabrejo, 2014)

En el capítulo II establece la identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos, lo que comprenden los factores intralaborales, extralaborales e individuales.

Dentro de los factores intralaborales, se encuentra: la gestión organizacional, características de la organización del trabajo, del grupo social de trabajo, las condiciones de la tarea, la carga física, del medio ambiente de trabajo, la interfase persona tarea, la jornada de trabajo, los programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores, el número de trabajadores por tipo de contrato; el tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa. (Beltrán Cabrejo, 2014)

En relación con la gestión organizacional destaca: la administración del recurso humano junto a sus propios estilos de mando, modalidades de pago y contratación, participación en inducciones y en continuos procesos de capacitación, acceso a las evaluaciones del desempeño y a las herramientas necesarias para afrontar los cambios. (Resolución 2646, 2008)

Además, dentro de los factores extralaborales que se definen en la Resolución 2646 del 2008, se regula la utilización del tiempo libre, la pertenencia a redes de apoyo social, las características de la vivienda y el acceso a los servicios de salud. (Beltrán Cabrejo, 2014)

Asimismo, en el capítulo III de la Resolución 2646 de 2008, se resalta la intervención de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos. En su artículo 17 menciona el programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo cuyos componentes mínimos deben ser los siguiente:

1. Método: Contempla la definición de objetivos, universo y procedimientos para desarrollar la vigilancia epidemiológica.

2. Objetivo: Monitoreo e intervención permanente de factores de riesgo psicosocial, para mejorar las condiciones de salud y de trabajo asociadas. Adicionalmente, se deben establecer objetivos específicos que apunten a los logros que se esperan en un período de tiempo determinado, indicando los criterios de evaluación de resultados.

3. Procedimiento de vigilancia epidemiológica:

3.1 Evaluación de los factores psicosociales y de sus efectos, mediante el uso de instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país.

3.2 Establecimiento de criterios para identificar grupos prioritarios de atención, mediante asociaciones entre factores de riesgo psicosocial y sus efectos.

3.3 Establecimiento de medidas de intervención, incluidos los indicadores para evaluar el resultado de las mismas.

3.4 Seguimiento de resultados logrados con las medidas de intervención y planeación de nuevas acciones o mecanismos para atender las necesidades prioritarias de los grupos.

4. Sistema de información: En el proceso de recolección de los datos se debe especificar la fuente de donde se obtienen los datos, los instrumentos, la evaluación de la calidad de los datos, la tabulación y el establecimiento de mecanismos para la consolidación, el análisis de los datos y la divulgación de la información a las instancias pertinentes, guardando la debida reserva.

5. Evaluación del programa: La evaluación debe permitir conocer el funcionamiento del programa, los efectos reales de las actividades de control de los factores psicosociales y servir para realizar los ajustes que requiera el programa.

La evaluación debe realizarse anualmente, a partir de la confrontación de los objetivos previstos y de los logros obtenidos, identificando los aspectos que facilitaron y los que dificultaron el logro de los resultados. La evaluación comprende la gestión del programa de vigilancia epidemiológica, los servicios y los resultados obtenidos, mediante indicadores y criterios cualitativos.

6. Gestión administrativa: El empleador debe asignar los recursos necesarios, tanto físicos como técnicos, financieros y humanos, para la ejecución de las actividades del programa. (Resolución 2646, 2008, Art.17)

Por otro lado la Resolución 0652 de 2012 establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y privadas, y determina las responsabilidades del empleador y de las administradoras de riesgos laborales (ARL) frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. (Ministerio del trabajo, 2015)

En su artículo 11 establece que las áreas responsables de la gestión humana y de los programas de salud ocupacional deben “desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo” (Resolución 0652, 2012, Art. 11)

De tal manera, el Decreto 1477 de 2014, emitido por la Presidencia de la República, en donde se encuentra la tabla de enfermedades laborales, se hallan los factores de riesgo ocupacional a tener en cuenta para la prevención de enfermedades laborales, el grupo de enfermedades para determinar el diagnóstico médico, los tipos de agentes psicosociales,

químicos, físicos, biológicos y la clasificación de las enfermedades laborales en nuestro país.

(Decreto 1477, 2014)

El Decreto 1072 de 2015, menciona que le corresponde al empleador otorgar los recursos necesarios para la mejora del Sistema de Gestión de la seguridad Salud en el Trabajo (SG-SST), con el fin de mejorar la eficacia y cumplimiento de sus propósitos, teniendo en cuenta las siguientes fuentes:

1. El cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);

2. Los resultados de la intervención en los peligros y los riesgos priorizados;

3. Los resultados de la auditoría y revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales;

4. Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda;

5. Los resultados de los programas de promoción y prevención;

6. El resultado de la supervisión realizado por la alta dirección; y

7. Los cambios en legislación que apliquen a la organización.

(Decreto 1443 de 2014, art. 34)

Finalmente, la Resolución 1111 de 2017 hace referencia al cumplimiento de los estándares mínimos que se deben tener en las empresas, frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; teniendo en cuenta los riesgos a los que se ven enfrentados los trabajadores en sus actividades diarias.

4.2 Marco investigativo

El presente trabajo ha sido orientado mediante la información que se encuentra en los artículos científicos, guías nacionales, convenios internacionales, normatividad legal vigente entre otros, sobre el tema de riesgo psicosocial.

Dada la importancia de los factores psicosociales y su impacto para la salud de los trabajadores este tema se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia. Como consecuencia de la constante evolución en las organizaciones, los efectos de la misma globalización, la exposición a los riesgos psicosociales ha incrementado y se ha hecho más intensa, por lo cual es necesario una identificación, evaluación y control de los mismos para disminuir el impacto sobre la salud y la seguridad en el trabajo.

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (Organización Internacional de Trabajo OIT, 1986, p. 3).

También se han definido los factores psicosociales en el trabajo como aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos o sociales a los trabajadores (Cox y Griffiths, 1996) (Cox, Griffiths y Randall, 2003).

Por lo cual estos factores son condiciones organizacionales y psicológicas del trabajo que pueden impactar de forma negativa o positiva en el trabajador, es así como el impacto es positivo cuando las condiciones de trabajo son adecuadas, proveen el desarrollo de las

competencias personales laborales con altos niveles de satisfacción del empleado, reflejado en la productividad empresarial.

Por el contrario, cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresa son disfuncionales, provocan respuestas negativas como la inadaptación, la tensión desembocando respuestas psicofisiológicas desfavorables como enfermedad, ausentismo, desmotivación, insatisfacción laboral, reducción del desempeño laboral, los cuales se ha presentado cada vez con mayor frecuencia e intensidad, haciendo necesario identificarlos, evaluarlos, controlarlos e intervenirlos, con el ánimo de evitar los peligros relacionados con la salud y la seguridad laboral (EU-OSHA, 2007).

De manera conjunta OIT y OMS definen los factores psicosociales en el trabajo como interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Es por esto que se hace necesario la creación de factores protectores psicosociales; el lugar de trabajo debe ser denominado como uno de los principales escenarios, para promover la salud de los trabajadores. Pues, es a partir de allí donde se puede influenciar de manera positiva, los estilos de vida de los trabajadores, causando un impacto benéfico en la salud y la seguridad del trabajador (OMS, 2010).

Además, es evidente que los costos de los riesgos psicosociales son significativos, y conllevan a una afectación del desarrollo futuro de la organización, la calidad de vida de los trabajadores y la misma productividad individual y global de la empresa. Es debido a esta

importancia de los riesgos psicosociales y sus efectos y costos en el trabajo, que es necesario de elaborar políticas y estrategias de intervención y prevención en los mismos.

Existen diversas estrategias para prevenir y manejar estos riesgos, el diseño de las estrategias de revisión y control deberá considerar los distintos niveles (organizacional e individual) y atender a los tipos de intervención primaria, secundaria y terciaria que a continuación se describen. **Primaria:** alude a aquellas intervenciones dirigidas a toda la Organización con la idea de modificar o eliminar las fuentes de estrés y así disminuir el impacto negativo sobre los individuos (Cooper y Cartwright, 1997).

Secundaria: Se relaciona con la detección precoz especialmente sobre grupos de riesgo (Tetrick y Quick 2003), con la idea de limitar el deterioro y las consecuencias de los riesgos psicosociales. **Terciaria:** incluye estrategias dirigidas a minimizar los efectos de los problemas que ya están teniendo lugar en la organización y sus trabajadores, como el tratamiento de los síntomas de la enfermedad laboral (Lamontagne et al., 2007).

El modelo comprensivo de los factores psicosociales en Colombia es amplio, y considera la integralidad de las condiciones de trabajo, las extralaborales y las individuales, tal como se describe con suficiencia en la Batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010), así como en publicaciones previas (Resolución 2646 de 2008; Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2004).

4.3 Marco Teórico

A continuación se describirán los conceptos básicos que guiaron la investigación de este proyecto.

4.3.1. Factores de riesgo psicosocial

Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores psicosociales de riesgo a de estrés.

Siguiendo la categorización de Cox y Griffiths (1996) cada una de las categorías principales pueden dar lugar a innumerables factores psicosociales de riesgo o de estrés.

Tabla 2. Principales Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	
Contenido del trabajo	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa.
Sobrecarga y ritmo	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización.
Horarios	Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción.
Control	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales.
Ambiente y equipos	Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.
Cultura organizacional y funcionales	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales.

Relaciones interpersonales	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales falta de apoyo social.
Rol en la organización	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas
Desarrollo de carreras	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual.
Relación Trabajo-Familia	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia bajo apoyo familiar. Problemas duales de carrera.
Seguridad contractual	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral. Insuficiente remuneración.

Fuente: Ministerio de protección social

4.3.2 Consecuencias de los riesgos psicosociales y patología en que puede expresarse

Cuando las condiciones de trabajo no son las adecuadas y se favorecen los riesgos psicosociales, aparecen alteraciones que podemos encuadrar en el Estrés Laboral, el Síndrome de Quemarse por el Trabajo o Síndrome de Burnout y el Acoso Laboral o Mobbing.

Estrés Laboral “El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.” (Comisión Europea, 2000)

El Estrés Laboral surge cuando las demandas del trabajo son altas, y al mismo tiempo, la capacidad de control de las mismas es baja. Y también se produce cuando existe un desequilibrio entre el alto esfuerzo (demandas, obligaciones, etc.) y la baja recompensa (sueldo, estima, etc.).

Síndrome de Burnout La definición más extendida y generalizada proviene de Maslach y Jackson (1986) “Síndrome de agotamiento emocional, despersonalizado y reducida realización personal que puede aparecer en personal que trabajan con gente de alguna forma”.

El agotamiento emocional hace referencia al cansancio emocional que producen las tareas propias del trabajo, la despersonalización al tratamiento distanciado que se aplica a las personas que se tiene que atender y la baja realización personal recoge la baja autoestima profesional que acompaña al ejercicio de la propia profesión. Burnout es la consecuencia de un estrés crónico laboral. Se diferencia del estrés como riesgo psicosocial por sus efectos en el agotamiento emocional, más que en el físico, y su consiguiente pérdida de motivación personal.

Acoso Laboral o Mobbing El acoso laboral es una de las formas de violencia en el trabajo, pero por sus características y por algunas de sus consecuencias propias, parece que debe ser tenido en cuenta como una forma específica de riesgo laboral y no sólo como forma de violencia laboral. “Es una forma de comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados, por el que la persona en cuestión es humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente por una o más personas con el propósito y con el efecto de alienarla” Comité Consultivo de la Comisión Europea para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el trabajo (2001).

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

Patologías. Aunque el efecto de la interacción entre la persona y sus condiciones de trabajo no se traduce inmediatamente en alteraciones de la salud; si la situación problemática se cronifica; las consecuencias pueden llegar a expresarse en trastornos como:

Trastornos Cardiovasculares: Hipertensión, Hipotensión, Arritmias.

Trastornos Musculo esqueléticos: Temblores, Tics, Contractura muscular.

Trastornos Respiratorios: Asma, Hiperventilación, Sensación de ahogo.

Trastornos Gastrointestinales: Úlcera Péptica, Dispepsia, Colón Irritable, Hiperacidez Gástrica, Trastorno en la Motilidad Intestinal –estreñimiento, diarrea–

Trastornos Endocrinos: Hipoglucemia, Hipertiroidismo, Hipotiroidismo.

Trastornos Dermatológicos: Sensación de picor en la piel, Sudoración Excesiva, Dermatitis, Alopecia.

Trastornos Mentales y del Comportamiento: Dolor Crónico, Cefalea, Trastornos de Ansiedad, Trastornos Depresivos, Trastornos del Sueño, Drogodependencia, Trastornos de la Personalidad, Trastorno Obsesivo Compulsivo, Trastornos de la Sexualidad.

4.3.3. Factores protectores psicosociales

El lugar de trabajo debe ser denominado como uno de los principales escenarios, para promover la salud de los trabajadores. Pues, es a partir de allí donde se puede influenciar de manera positiva, los estilos de vida de los trabajadores, causando un impacto benéfico en la salud y la seguridad del trabajador (OMS, 2010).

En lo referente al equilibrio entre el trabajador y sus condiciones laborales, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1997) expone que los factores psicosociales, pueden tener un efecto positivo, de manera tal, que cumplen con una función protectora del bienestar y la salud del trabajador y esta función, es el resultado del encuentro y del

permanente equilibrio entre las condiciones laborales y el factor humano. El trabajo genera sentimientos de confianza en el trabajador, incremento de la motivación del trabajador y de la capacidad para el trabajo (OIT, 1997). Es así como, el equilibrio producto de las condiciones de trabajo y el factor humano, genera por sí mismo, bienestar desde su función protectora.

Por lo tanto, los factores protectores psicosociales, son características de las personas, organizaciones y/o de situaciones, que protegen, mitigan, equilibran, modifican y modulan el efecto, frente a estímulos perjudiciales o ambientales que puedan afectar la salud física o mental del trabajador. Es por ello, que estos factores ejercen una función beneficiosa o protectora sobre el estado de salud del individuo, favoreciendo su proceso de adaptación al entorno social y físico, disminuyendo así, la probabilidad de enfermar, promoviendo la salud y el bienestar del trabajador así como el fortalecimiento de la compañía.

5. Metodología

5.1. Enfoque y alcance de la investigación

Se realizara una investigación descriptiva en donde se identificaran los riesgos psicosociales que existen actualmente en la empresa No Sweat de Colombia SAS, esto se llevará a cabo a través de variables cualitativas, no experimentales, las cuales permitirán identificar los riesgos.

Así mismo se dará inicio a la metodología mediante visitas a las instalaciones de la empresa, entrevistas a los trabajadores y revisión de la documentación que se tiene relacionada con este riesgo.

5.2 Cuadro resumen de objetivos, procedimiento, instrumentos, participantes y población

Tabla 3. Cuadro resumen de Objetivos

Objetivo General	Objetivos Específicos	Procedimiento	Instrumentos	Población Objeto	Participantes
Identificar los factores de riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa No Sweat de Colombia SAS, ubicada en la ciudad de Bogotá.	Priorizar los factores de riesgo psicosocial identificados en la población trabajadora de la empresa No Sweat de Colombia SAS.	Diseñar un formato para la recolección de información sobre el riesgo psicosocial, al realizar las visitas	Listas de chequeo, Microsoft office	Empleados del área de recursos humanos – Responsable SG-SST	Eliana Pachón - Fisioterapeuta. Diana Prada – Abogada Natalia González R. – Administrador a Ambiental
		Establecer un cronograma de trabajo.	Microsoft office, computador,		
		Registrar la información en el formato diseñado.	Microsoft office, computador		

		Elaborar informe de los factores de riesgo psicosocial identificados.			
	Definir las recomendaciones pertinentes para minimizar o controlar los riesgos psicosociales prioritarios identificados en la población trabajadora de la empresa No Sweat de Colombia SAS.	Utilizando la metodología establecida en la GTC 45, establecer las medidas de control y recomendaciones más adecuadas	Microsoft office, computador,	Todos los trabajadores de la empresa – Responsable SG-SST	Eliana Pachón - Fisioterapeuta. Diana Prada – Abogada Natalia González R. – Administradora Ambiental
	Actualizar y retroalimentar la identificación de riesgos psicosociales en la matriz de riesgos actual de la empresa No Sweat de Colombia SAS.	Realizar entrevistas y reuniones con los trabajadores, para verificar que los controles tomados son los adecuados para ellos	Microsoft office, computador,	Todos los trabajadores de la empresa – Responsable SG-SST	Eliana Pachón - Fisioterapeuta. Diana Prada – Abogada Natalia González R. – Administradora Ambiental
		Realizar un informe y socialización con el área de recursos humanos y el responsable SG-SST, para que se establezcan medidas de acción de acuerdo a los resultados.	Microsoft office, computador, video beam, sala de reunión		

		Actualizar y retroalimentar la identificación de riesgos psicosociales en la matriz de riesgos actual de la empresa.			

Fuente: Propia

Tabla 4. Cronograma actividades

Actividades	ene-17					feb-17						May-17			Jun-17			Jul-17					
	16	17	18	12	13	14	15	5	6	10	11	6			14	23			4	15	19	26	
Diseño y formulación de la propuesta de trabajo de grado: Identificación de las medidas de control del riesgo psicosocial establecidas en la empresa No Sweat de Colombia SAS, ubicada en la ciudad de Bogotá.	X	X	X																				
Entrega y socialización de la propuesta, Ajuste de la misma				X																			
Planteamiento y entrega de los objetivos: General y específicos.						X	X																
Justificación y alcance que se presenta en la propuesta.				X	X																		
Presenta la verificación de la información para el marco teórico.							X	X	X														
Listas de verificación en simultaneo de los componentes del proyecto para Metodología y formulación del mismo.												X											
Se realizan visitas a la empresa, para recolectar la información que será suministrada por los trabajadores de la compañía a través de entrevistas.															X								
Se priorizan los factores de riesgo psicosocial identificados en la población trabajadora de la empresa.																X							
Se actualiza la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos de la empresa.																		X					
Se establece un formato para aplicar la evaluación de desempeño y entregar los resultados de la misma a los trabajadores.																			X				
De acuerdo a los resultados obtenidos, se proponen nuevas medidas de control y recomendaciones para el riesgo psicosocial de la empresa.																					X		
Autoevaluación																							X

Fuente Propia

6. Resultados

CONDICIONES INTRALABORALES

1. DEMANDAS DE TRABAJO

1. ¿El tiempo de la jornada laboral le alcanza para realizar todas las tareas asignadas a su cargo?		
SI	NO	N.A.
24	6	0

Fuente: Propia

GRÁFICO 1: ¿EL TIEMPO DE LA JORNADA LABORAL LE ALCANZA PARA REALIZAR TODAS LAS TAREAS ASIGNADAS A SU CARGO?



Fuente: Propia

Análisis: Se evidencia que del 100% de los trabajadores el 80% cuenta con suficiente tiempo para realizar todas las tareas asignadas a su cargo y tan solo el 20% dice que el tiempo no le alcanza.

2. ¿La tarea que desempeña en su trabajo diario, le exige demasiada concentración y/o atención?		
SI	NO	N.A.
29	1	0

Fuente: Propia

GRÁFICO 2: ¿LA TAREA QUE DESEMPEÑA EN SU TRABAJO DIARIO, LE EXIGE DEMASIADA CONCENTRACIÓN Y/O ATENCIÓN?



Fuente: Propia

Análisis: De acuerdo con los resultados, el 97% de los trabajadores debe permanecer concentrado y/o prestando atención a la actividad que desempeña, mientras que tan solo el 3% dice que no requiere de mucha concentración y/o atención en sus labores diarias.

3. ¿Al realizar sus actividades laborales diarias, se siente constantemente bajo presión de tiempo?		
SI	NO	N.A.
4	26	0

Fuente: Propia

GRÁFICO 3: ¿AL REALIZAR SUS ACTIVIDADES LABORALES DIARIAS, SE SIENTE CONSTANTEMENTE BAJO PRESIÓN DE TIEMPO?



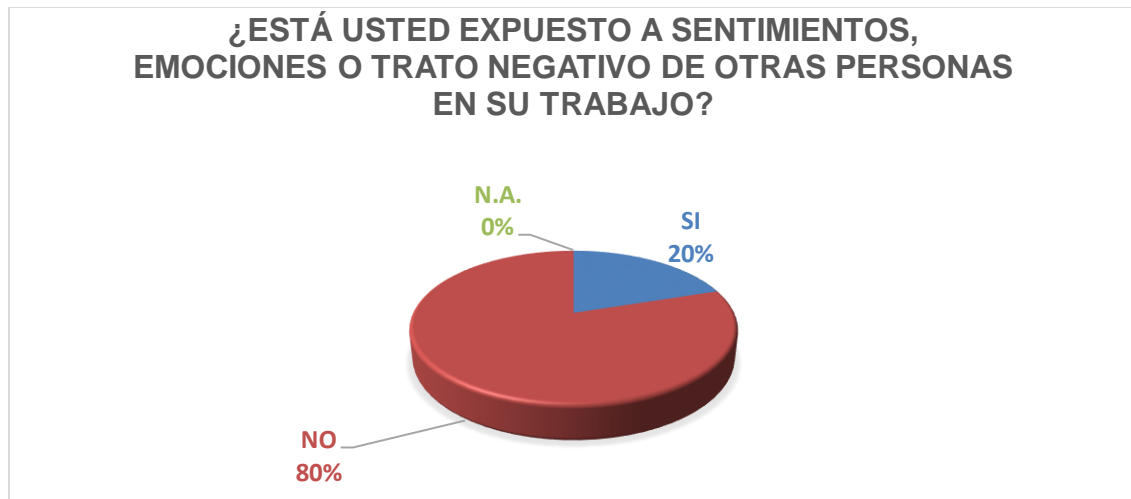
Fuente: Propia

Análisis: Se evidencia que tan solo el 13% de la población trabajadora se siente constantemente bajo presión de tiempo, mientras que el 87% no.

4. ¿Está usted expuesto a sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en su trabajo?		
SI	NO	N.A.
6	24	0

Fuente: Propia.

GRÁFICO 4: ¿ESTÁ USTED EXPUESTO A SENTIMIENTOS, EMOCIONES O TRATO NEGATIVO DE OTRAS PERSONAS EN SU TRABAJO?



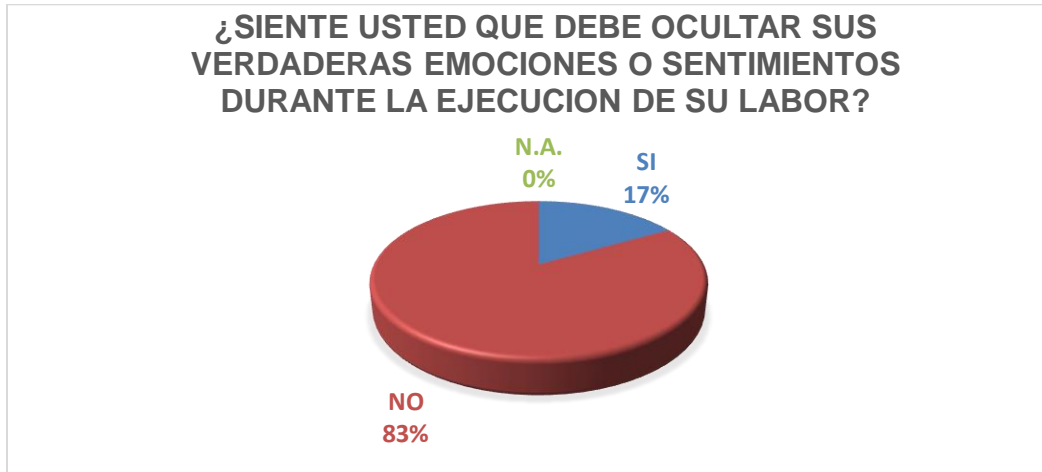
Fuente: Propia.

Análisis: El 80% de la población trabajadora no está expuesto a sentimientos, emociones o trata negativo de otras personas en su trabajo y el 20% si se ha sentido de esa manera en algún momento dentro de la compañía.

5. ¿Siente usted que debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor?		
SI	NO	N.A.
5	25	0

Fuente: Propia.

GRÁFICO 5: ¿SIENTE USTED QUE DEBE OCULTAR SUS VERDADERAS EMOCIONES O SENTIMIENTOS DURANTE LA EJECUCIÓN DE SU LABOR?



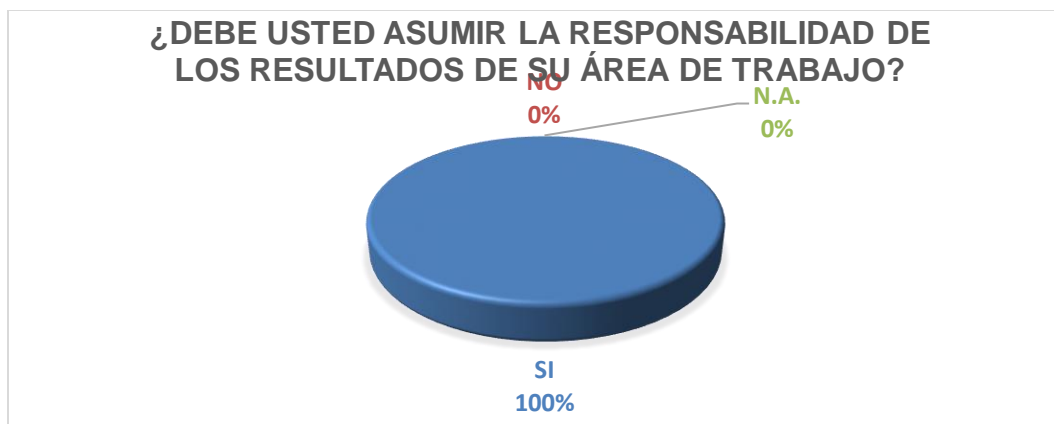
Fuente: Propia.

Análisis: El 83% de los trabajadores no debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor y el 17% si debe hacerlo. Las personas que deben hacerlo, por lo general son las que se relacionan con el cliente externo.

6. ¿Debe usted asumir la responsabilidad de los resultados de su área de trabajo?		
SI	NO	N.A.
30	0	0

Fuente: Propia.

GRÁFICO 6: ¿DEBE USTED ASUMIR LA RESPONSABILIDAD DE LOS RESULTADOS DE SU ÁREA DE TRABAJO?



Fuente: Propia.

Análisis: Es evidente que el 100% de los trabajadores deben asumir la responsabilidad por los resultados de su área de trabajo.

7. ¿Debe usted supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor?		
SI	NO	N.A.
19	8	3

Fuente: Propia.

GRÁFICO 7: ¿DEBE USTED SUPERVISAR PERSONAL, MANEJAR DINERO O BIENES DE ALTO VALOR?



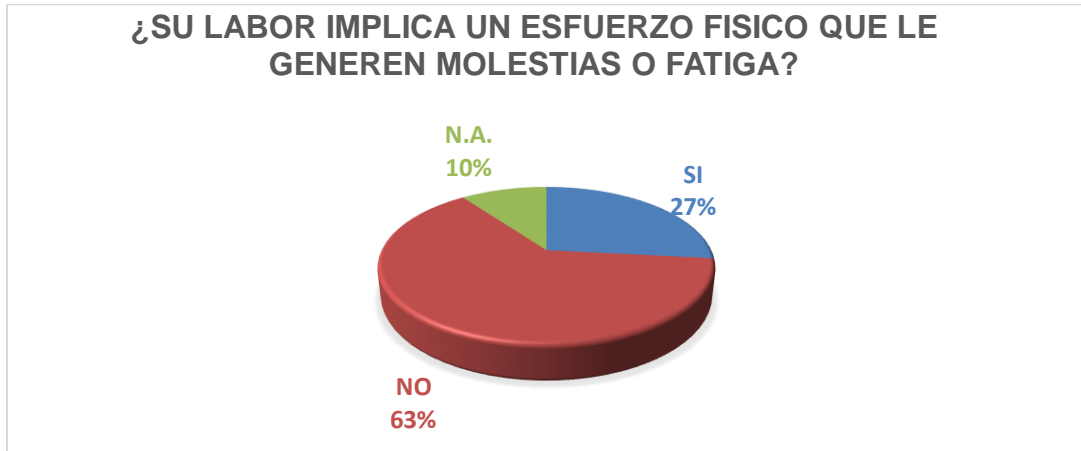
Fuente: Propia.

Análisis: Según los resultados obtenidos, el 63% de la población trabajadora debe supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor, lo cual puede ser un factor relevante de generación de estrés y tan solo el 27% de los trabajadores no tiene estas responsabilidades específicas

8. ¿Su labor implica un esfuerzo físico que le generen molestias o fatiga?		
SI	NO	N.A.
8	19	3

Fuente: Propia.

GRÁFICO 8: ¿SU LABOR IMPLICA UN ESFUERZO FÍSICO QUE LE GENEREN MOLESTIAS O FATIGA?



Fuente: Propia.

Análisis: Se observa que tan solo el 27% de los colaboradores deben realizar esfuerzo físico que le genera molestias o fatiga, mientras que el 73% restante no presenta dicha situación.

9. ¿Se le han presentado exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles con su cargo que vayan en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto?		
SI	NO	N.A.
0	30	0

Fuente: Propia.

GRÁFICO 9: ¿SE LE HAN PRESENTADO EXIGENCIAS INCONSISTENTES, CONTRADICTORIAS O INCOMPATIBLES CON SU CARGO QUE VAYAN EN CONTRA DE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS, TÉCNICOS O DE CALIDAD DEL SERVICIO O PRODUCTO?



Fuente: Propia.

Análisis: Es evidente que al 100% de los trabajadores no se les han presentado exigencias inconsistentes o que atenten contra sus principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.

10. ¿Siente usted que las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente su vida personal y familiar?		
SI	NO	N.A.
2	27	1

Fuente: Propia.

GRÁFICO 10: ¿SIENTE USTED QUE LAS ALTAS DEMANDAS DE TIEMPO Y ESFUERZO DEL TRABAJO AFECTAN NEGATIVAMENTE SU VIDA PERSONAL Y FAMILIAR?



Fuente: Propia.

Análisis: Según el gráfico se puede observar que el 90% de la población trabajadora, no se ve afectada negativamente en su vida personal y familiar, debido al trabajo; lo cual es una excelente señal para la compañía. Sin embargo, el 10% manifiesta que el trabajo le demanda mucho tiempo y esfuerzo.

2. CONTROL

1. ¿Tiene usted la posibilidad de decidir y tener autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden de su trabajo?		
SI	NO	N.A.
27	3	0

Fuente: Propia.

GRÁFICO 11: ¿TIENE USTED LA POSIBILIDAD DE DECIDIR Y TENER AUTONOMÍA SOBRE LA CANTIDAD, RITMO Y ORDEN DE SU TRABAJO?



Fuente: Propia.

Análisis: El 90% de los colaboradores tiene poder de decisión y autonomía en su trabajo diariamente, lo cual es algo excelente para el funcionamiento correcto de la organización; y tan solo el 10% no cuenta con esta posibilidad.

2. ¿Su trabajo le da la oportunidad de adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades?		
SI	NO	N.A.
29	1	0

Fuente: Propia.

GRÁFICO 12: ¿SU TRABAJO LE DA LA OPORTUNIDAD DE ADQUIRIR, APLICAR O DESARROLLAR CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES?



Fuente: Propia.

Análisis: El 97% de la población trabajadora si tiene la oportunidad de adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades y tan solo el 3% no lo ha podido hacer hasta el momento.

3. ¿En su trabajo se le asignan tareas para las cuales no se encuentra calificado?		
SI	NO	N.A.
1	28	1

Fuente: Propia.

GRÁFICO 13: ¿EN SU TRABAJO SE LE ASIGNAN TAREAS PARA LAS CUALES NO SE ENCUENTRA CALIFICADO?



Fuente: Propia.

Análisis: La gráfica demuestra que la asignación de tareas es adecuada, puesto que el 93% de la población trabajadora dice que no le asignan tareas para las que no se encuentra calificado y tan solo el 4% dice que sí.

4. ¿Al presentarse situaciones que cambian horarios o el desarrollo de sus actividades laborales, le son comunicados antes de ser puestos en marcha?		
SI	NO	N.A.
29	1	0

Fuente: Propia.

GRÁFICO 14: ¿AL PRESENTARSE SITUACIONES QUE CAMBIAN HORARIOS O EL DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES LABORALES, LE SON COMUNICADOS ANTES DE SER PUESTOS EN MARCHA?



Fuente: Propia.

Análisis: El interés de la compañía es contar con el apoyo de su personal, por esta razón, se evidencia que el 97% de los trabajadores si han sido informados antes de realizar cambios que afectan sus actividades laborales y tan solo el 3% de los colaboradores no se ha enterado oportunamente de dichos cambios.

5. ¿En los momentos en los que la compañía ha decidido cambiar o modificar algún aspecto en su trabajo, han tenido en cuenta sus aportes u opiniones?

SI	NO	N.A.
24	1	5

Fuente: Propia.

GRÁFICO 15: ¿EN LOS MOMENTOS EN LOS QUE LA COMPAÑÍA HA DECIDIDO CAMBIAR O MODIFICAR ALGÚN ASPECTO EN SU TRABAJO, HAN TENIDO EN CUENTA SUS APORTES U OPINIONES?



Fuente: Propia.

Análisis: Se evidencia que los colaboradores en general si han sido tenidos en cuenta al momento de realizar algún cambio o modificación en aspectos de su trabajo, debido a que, el 80% responde que sí, el 3% que no y el 17% de la población trabajadora no ha vivido dicha situación en la compañía.

6. ¿Al presentarse algún cambio, lo ha afectado de manera negativa?		
SI	NO	N.A.
1	27	2

Fuente: Propia.

GRÁFICO 16: ¿AL PRESENTARSE ALGÚN CAMBIO, LO HA AFECTADO DE MANERA NEGATIVA?



Fuente: Propia.

Análisis: Esta gráfica demuestra que el 90% de la población trabajadora no se ha visto afectada de manera negativa con algún cambio de la compañía, tan solo el 3% si se ha visto afectada y el 7% no ha vivido dicha situación en lo que lleva en la empresa.

7. ¿Se le ha dado a conocer información clara y suficiente sobre los objetivos y las funciones de su cargo?		
SI	NO	N.A.
30	0	0

Fuente: Propia

GRÁFICO 17: ¿SE LE HA DADO A CONOCER INFORMACIÓN CLARA Y SUFICIENTE SOBRE LOS OBJETIVOS Y LAS FUNCIONES DE SU CARGO?



Fuente: Propia.

Análisis: Se evidencia que a la totalidad de la población trabajadora se le ha dado información clara y suficiente sobre los objetivos y las funciones de su cargo.

8. ¿Tiene acceso a actividades de capacitación?		
SI	NO	N.A.
30	0	0

Fuente: Propia.

GRÁFICO 18: ¿TIENE ACCESO A ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN?



Fuente: Propia.

Análisis: Se evidencia que al igual que en la gráfica anterior, toda la población trabajadora tiene acceso a actividades de capacitación.

9. ¿Las actividades de capacitación responden a las necesidades de formación para su mejor desempeño en el trabajo?		
SI	NO	N.A.
29	1	0

Fuente: Propia.

GRÁFICO 19: ¿LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN RESPONDEN A LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN PARA SU MEJOR DESEMPEÑO EN EL TRABAJO?



Fuente: Propia.

Análisis: El 97% de los trabajadores dice que las actividades de capacitación si responden a las necesidades de formación para su mejor desempeño en el trabajo y únicamente el 3% dice que no.

3. LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

1. ¿Su jefe realiza la planeación, ejecución de resultados y la solución de conflictos de manera asertiva?		
SI	NO	N.A.
29	1	0

Fuente: Propia.

GRÁFICO 20: ¿SU JEFE REALIZA LA PLANEACIÓN, EJECUCIÓN DE RESULTADOS Y LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE MANERA ASERTIVA?



Fuente: Propia.

Análisis: Tan solo el 3% de la población trabajadora, dice que su jefe no realiza la planeación, ejecución de resultados y solución de conflictos de manera asertiva. El 97% dice que si, lo cual refleja una buena organización en la consecución de objetivos y metas claras para toda la población trabajadora.

2. ¿Su jefe se comunica y relaciona con usted de manera respetuosa, motivadora y asertiva?		
SI	NO	N.A.
30	0	0

Fuente: Propia

GRÁFICO 21: ¿SU JEFE SE COMUNICA Y RELACIONA CON USTED DE MANERA RESPETUOSA, MOTIVADORA Y ASERTIVA?



Fuente: Propia

Análisis: El 100% de la población trabajadora dijo que su jefe si se comunica y relaciona de manera respetuosa, motivadora y asertiva.

3. ¿La empresa le ha brindado apoyo en situaciones personales difíciles?		
SI	NO	N.A.
28	0	2

Fuente: Propia.

GRÁFICO 22: ¿LA EMPRESA LE HA BRINDADO APOYO EN SITUACIONES PERSONALES DÍFÍCILES?



Fuente: Propia.

Análisis: Tan solo el 7% de la población trabajadora, no ha necesitado del apoyo de la compañía en situaciones personales difícil. Sin embargo, el 93% dice que, si ha recibido apoyo, lo que demuestra, que la empresa se preocupa integralmente por las necesidades de los trabajadores.

4. ¿Los colaboradores que tiene a su cargo realizan las actividades y solucionan conflictos de manera asertiva?		
SI	NO	N.A.
11	1	18

Fuente: Propia.

GRÁFICO 23: ¿LOS COLABORADORES QUE TIENE A SU CARGO REALIZAN LAS ACTIVIDADES Y SOLUCIONAN CONFLICTOS DE MANERA ASERTIVA?



Fuente: Propia.

Análisis: El 37% de cargos que tiene personal a cargo, dice que su equipo de trabajo si soluciona conflictos de manera asertiva, tan solo el 3% dice que no y el 60% de la población trabajadora no le aplica esta pregunta; dichos resultados, son positivos para la comunicación y trabajo en equipo dentro de la empresa.

5. ¿El equipo de trabajo que usted dirige, se comunica y relaciona de manera respetuosa, asertiva y eficiente?		
SI	NO	N.A.
7	1	22

Fuente: Propia.

GRÁFICO 24: ¿EL EQUIPO DE TRABAJO QUE USTED DIRIGE, SE COMUNICA Y RELACIONA DE MANERA RESPETUOSA, ASERTIVA Y EFICIENTE?



Fuente: Propia.

Análisis: El 23% de cargos que tiene personal a cargo, dice que su equipo de trabajo si se comunica y relaciona de manera respetuosa, asertiva y eficiente, tan solo el 4% dice que no y el 74% de la población trabajadora no le aplica esta pregunta. Dichos resultados, son positivos para la comunicación y trabajo en equipo dentro de la empresa.

6. ¿El equipo de trabajo que usted dirige, le brinda suficiente apoyo en situaciones personales difíciles?		
SI	NO	N.A.
9	1	20

Fuente: Propia.

GRÁFICO 25: ¿EL EQUIPO DE TRABAJO QUE USTED DIRIGE, LE BRINDA SUFICIENTE APOYO EN SITUACIONES PERSONALES DIFÍCILES?



Fuente: Propia.

Análisis: El 30% de cargos que tiene personal a cargo, dice que su equipo de trabajo si le brinda suficiente apoyo en situaciones personales difíciles, tan solo el 3% dice que no y el 67% de la población trabajadora no le aplica esta pregunta.

7. ¿Alguna vez le han realizado evaluación de desempeño?		
SI	NO	N.A.
13	16	1

Fuente: Propia.

GRÁFICO 26: ¿ALGUNA VEZ LE HAN REALIZADO EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO?



Fuente: Propia.

Análisis: El 44% de la población trabajadora dice que, si le han realizado evaluación de desempeño, sin embargo, no se cuenta con ninguna evidencia de dichas evaluaciones. El 53% dice que no se la ha aplicado evaluación de desempeño y el 3% desconoce el tema. Es fundamental implementar y llevar un control con evidencias de evaluación de desempeño de todo el personal de la compañía, para establecer estrategias de mejoramiento continuo.

8. ¿Le han informado sobre los resultados de su evaluación de desempeño?		
SI	NO	N.A.
12	9	9

Fuente: Propia.

GRÁFICO 27: ¿LE HAN INFORMADO SOBRE LOS RESULTADOS DE SU EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO?



Fuente: Propia.

Análisis: El 40% de la población trabajadora dice que, si se han entregado resultados de evaluación de desempeño, sin embargo, no se cuenta con ninguna evidencia de dichos resultados. El 30% dice que no ha recibido retroalimentación de evaluaciones de desempeño y el 30% desconoce el tema. Es fundamental implementar y llevar un control con evidencias de evaluación de desempeño de todo el personal de la compañía, para establecer estrategias de mejoramiento continuo.

9. ¿En algún momento se ha sentido agredido o irrespetado por algún trabajador de la empresa?		
SI	NO	N.A.
3	25	2

Fuente: Propia.

GRÁFICO 28: ¿EN ALGÚN MOMENTO SE HA SENTIDO AGREDIDO O IRRESPECTADO POR ALGÚN TRABAJADOR DE LA EMPRESA?



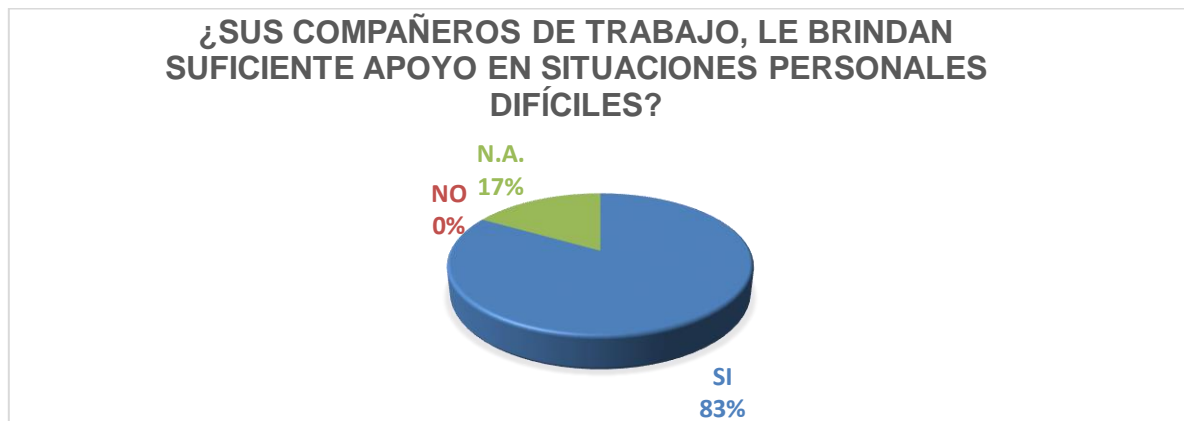
Fuente: Propia.

Análisis: Tan solo el 10% de la población trabajadora, se ha sentido agredida o irrespetada por algún trabajador de la empresa y el 90% no se ha sentido de esta manera. Sin embargo, aunque el porcentaje es pequeño, sería bueno indagar a profundidad cuales casos específicos se han presentado, para evitar que ese porcentaje aumente.

10. ¿Sus compañeros de trabajo, le brindan suficiente apoyo en situaciones personales difíciles?		
SI	NO	N.A.
25	0	5

Fuente: Propia.

GRÁFICO 29: ¿SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO, LE BRINDAN SUFICIENTE APOYO EN SITUACIONES PERSONALES DIFÍCILES?



Fuente: Propia.

Análisis: Tan solo el 17% de la población trabajadora, ha dicho que no se ha presentado ninguna situación difícil que requiera del apoyo de sus compañeros de trabajo y el 83% dice que sí. Aspecto muy positivo para la organización.

11. ¿En sus actividades diarias se le presentan dificultades para trabajar en equipo?		
SI	NO	N.A.
1	28	1

Fuente: Propia.

GRÁFICO 30: ¿EN SUS ACTIVIDADES DIARIAS SE LE PRESENTAN DIFICULTADES PARA TRABAJAR EN EQUIPO?



Fuente: Propia.

Análisis: Tan solo el 4% de la población trabajadora, dice que, si se le presenta dificultad para trabajar en equipo, el 3% dice que no le aplica y el 93% dice que si puede trabajar en equipo. Esto, es favorable para la consecución y objetivos de la organización.

12. ¿Sus relaciones interpersonales son cordiales y asertivas con los demás colaboradores de la empresa?		
SI	NO	N.A.
30	0	0

Fuente: Propia.

GRÁFICO 31: ¿SUS RELACIONES INTERPERSONALES SON CORDIALES Y ASERTIVAS CON LOS DEMÁS COLABORADORES DE LA EMPRESA?



Fuente: Propia.

Análisis: Toda la población trabajadora dijo que si tenía relaciones personales cordiales y asertivas con los demás colaboradores de la empresa.

4. RECOMPENSA

1. ¿Se siente parte de la organización?		
SI	NO	N.A.
30	0	0

Fuente: Propia.

GRÁFICO 32: ¿SE SIENTE PARTE DE LA ORGANIZACIÓN?



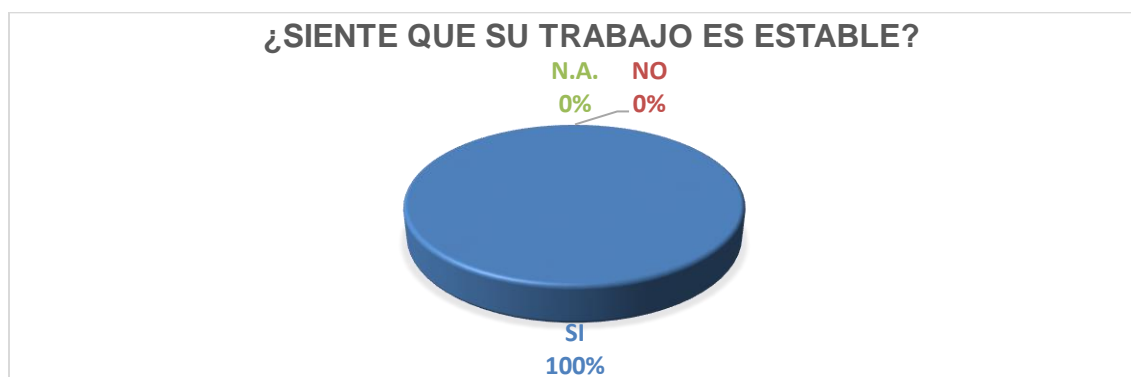
Fuente: Propia.

Análisis: El 100% de la población trabajadora dijo que si se siente parte de la organización. Este aspecto es fundamental para lograr alcanzar las metas propuestas.

2. ¿Siente que su trabajo es estable?		
SI	NO	N.A.
30	0	0

Fuente: Propia.

GRÁFICO 33: ¿SIENTE QUE SU TRABAJO ES ESTABLE?



Fuente: Propia.

Análisis: El 100% de la población trabajadora dijo que si siente que su trabajo es estable. Este aspecto es fundamental para la concentración de los trabajadores y para mantener el optimismo de los mismos, sin embargo, es bueno aplicar estrategias que los mantengan motivados.

3. ¿Se siente a gusto realizando sus labores diarias?		
SI	NO	N.A.
30	0	0

Fuente: Propia.

GRÁFICO 34: ¿SE SIENTE A GUSTO REALIZANDO SUS LABORES DIARIAS?



Fuente: Propia.

Análisis: El 100% de la población trabajadora dijo que se siente a gusto realizando sus labores diarias. Lo cual, es un punto a favor para la compañía, pues demuestra que los trabajadores se sienten bien al realizar sus tareas diarias.

4. ¿Siente que su trabajo es valorado, reconocido y compensado de manera adecuada?		
SI	NO	N.A.
29	1	0

Fuente: Propia.

GRÁFICO 35: ¿SIENTE QUE SU TRABAJO ES VALORADO, RECONOCIDO Y COMPENSADO DE MANERA ADECUADA?



Fuente: Propia.

Análisis: El 3% de la población trabajadora sientes que no es valorador, reconocido y compensado su trabajo de la manera adecuada, mientras que el 97% de los trabajadores dice que sí.

5. ¿Siente que las actividades de bienestar, organizadas por la compañía son suficientes?		
SI	NO	N.A.
28	2	0

Fuente: Propia.

GRÁFICO 36: ¿SIENTE QUE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR, ORGANIZADAS POR LA COMPAÑÍA SON SUFICIENTES?



Fuente: Propia.

Análisis: El 93% de los trabajadores dicen que, si sienten que las actividades de bienestar, organizadas por la compañía son suficientes; tan solo el 7% dice que no

CONDICIONES EXTRALABORALES

1. TIEMPO FUERA DEL TRABAJO

1. ¿La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es suficiente?		
SI	NO	N.A.
29	1	0

Fuente: Propia.

GRÁFICO 37: ¿LA CANTIDAD DE TIEMPO DESTINADO AL DESCANSO Y RECREACIÓN ES SUFICIENTE?



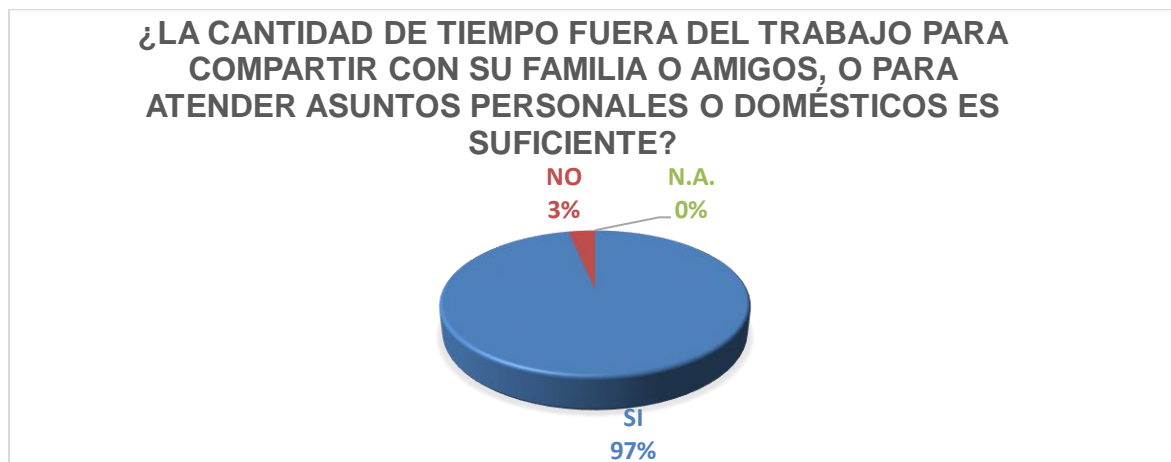
Fuente: Propia.

Análisis: Tan solo el 3% de la población trabajadora, dice que el tiempo destinado al descanso y recreación es insuficiente, mientras que el 97% dice que si es suficiente.

2. ¿La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con su familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es suficiente?		
SI	NO	N.A.
29	1	0

Fuente: Propia.

GRÁFICO 38: ¿LA CANTIDAD DE TIEMPO FUERA DEL TRABAJO PARA COMPARTIR CON SU FAMILIA O AMIGOS, O PARA ATENDER ASUNTOS PERSONALES O DOMÉSTICOS ES SUFICIENTE?



Fuente: Propia.

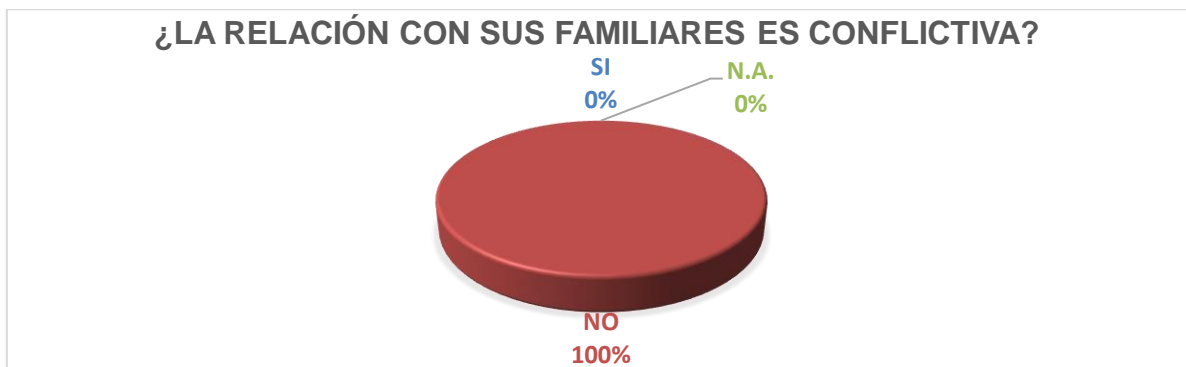
Análisis: Tan solo el 3% de la población trabajadora, dice que la cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con su familia o amigos, o para asuntos personales o domésticos es insuficientes; mientras que el 97% dice que si es suficiente.

2. RELACIONES FAMILIARES

1. ¿La relación con sus familiares es conflictiva?		
SI	NO	N.A.
0	30	0

Fuente: Propia.

GRÁFICO 39: ¿LA RELACIÓN CON SUS FAMILIARES ES CONFLICTIVA?



Fuente: Propia.

Análisis: Toda la población trabajadora respondió que su relación con la familia no es conflictiva.

2. ¿La ayuda o apoyo en situaciones difíciles que recibe de sus familiares es suficiente?		
SI	NO	N.A.
28	2	0

Fuente: Propia.

GRÁFICO 40: ¿LA AYUDA O APOYO EN SITUACIONES DIFÍCILES QUE RECIBE DE SUS FAMILIARES ES SUFICIENTE?



Fuente: Propia.

Análisis: Tan solo el 7% de la población trabajadora, dice que, la ayuda o apoyo en situaciones difíciles que recibe de sus familiares es insuficientes; mientras que el 93% dice que si es suficiente.

3. COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES

1. ¿La comunicación con sus amigos y allegados es suficiente?		
SI	NO	N.A.
29	1	0

Fuente: Propia.

GRÁFICO 41: ¿LA COMUNICACIÓN CON SUS AMIGOS Y ALLEGADOS ES SUFICIENTE?



Fuente: Propia.

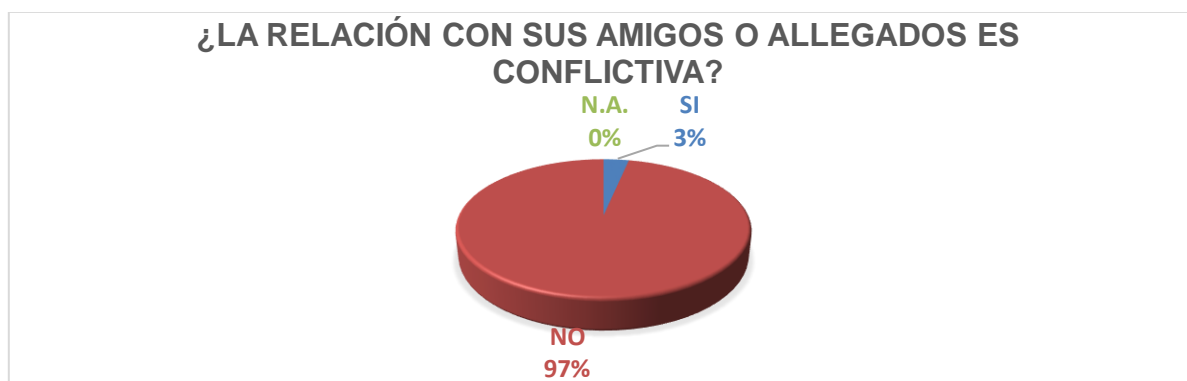
Análisis: Tan solo el 3% de la población trabajadora, dice que, la comunicación con sus amigos y allegados es insuficientes; por otro lado, el 97% de los trabajadores dice que si es suficiente.

2. ¿La relación con sus amigos o allegados es conflictiva?		
SI	NO	N.A.

1	29	0
---	----	---

Fuente: Propia.

GRÁFICO 42: ¿LA RELACIÓN CON SUS AMIGOS O ALLEGADOS ES CONFLICTIVA?



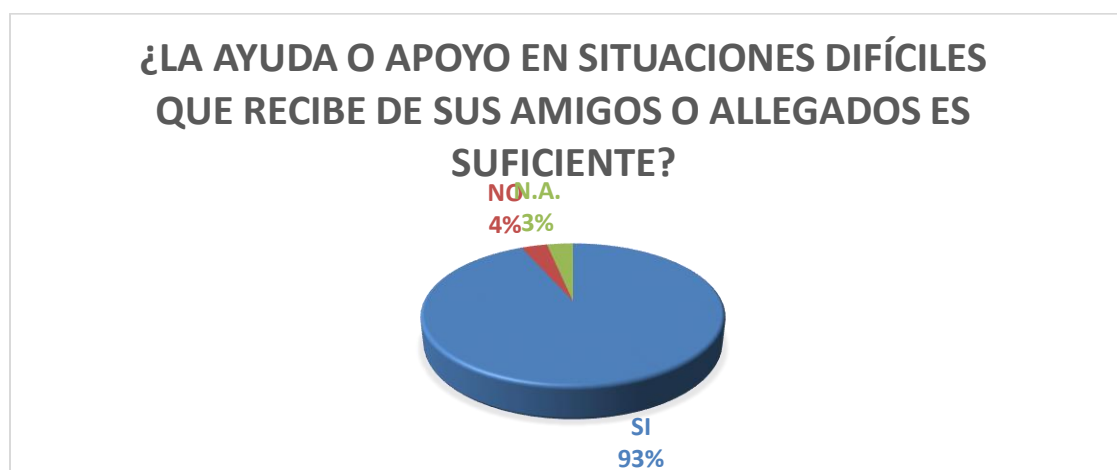
Fuente: Propia.

Análisis: Tan solo el 3% de la población trabajadora, dice que, la relación con sus amigos o allegados es conflictiva; por otro lado, el 97% de los trabajadores dice que no lo es.

3. ¿La ayuda o apoyo en situaciones difíciles que recibe de sus amigos o allegados es suficiente?		
SI	NO	N.A.
28	1	1

Fuente: Propia.

GRÁFICO 43: ¿LA AYUDA O APOYO EN SITUACIONES DIFÍCILES QUE RECIBE DE SUS AMIGOS O ALLEGADOS ES SUFICIENTE?



Fuente: Propia.

Análisis: El 3% de los colaboradores dice que, no le aplica; el 4% dice que, la ayuda o apoyo en situaciones difíciles que recibe de sus amigos o allegados es insuficiente y el 93% dice que, si es suficiente.

4. SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR

1. ¿Los ingresos familiares son suficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar?		
SI	NO	N.A.
27	3	0

Fuente: Propia.

GRÁFICO 44: ¿LOS INGRESOS FAMILIARES SON SUFICIENTES PARA COSTEAR LAS NECESIDADES BÁSICAS DEL GRUPO FAMILIAR?



Fuente: Propia.

Análisis: El 10% de los colaboradores dice que, los ingresos familiares no son suficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar y el 90% dice que sí.

2. ¿Existen deudas económicas difíciles de pagar?		
SI	NO	N.A.
3	27	0

Fuente: Propia.

GRÁFICO 45: ¿EXISTEN DEUDAS ECONÓMICAS DIFÍCILES DE PAGAR?



Fuente: Propia.

Análisis: El 10% de los colaboradores dice que, si existen deudas económicas difíciles de pagar y el 90% dice que no tiene ese tipo de deudas.

5. CARÁCTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y SU ENTORNO

1. ¿Las condiciones de vivienda son inestables?		
SI	NO	N.A.
3	27	0

Fuente: Propia.

GRÁFICO 46: ¿LAS CONDICIONES DE VIVIENDA SON INESTABLES?



Fuente: Propia.

Análisis: El 10% de los colaboradores dice que, las condiciones de vivienda son inestables y el 90% dice que son estables.

2. ¿Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen su descanso y comodidad y la de su grupo familiar?		
SI	NO	N.A.
3	27	0

Fuente: Propia.

GRÁFICO 47: ¿LAS CONDICIONES DE LA VIVIENDA O SU ENTORNO DESFAVORECEN SU DESCANSO Y COMODIDAD Y LA DE SU GRUPO FAMILIAR?



Fuente: Propia.

Análisis: El 10% de los colaboradores dice que, las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen su descanso y comodidad y la de su grupo familiar y el 90% dice que no es así.

3. ¿La ubicación de su vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud?		
SI	NO	N.A.
3	27	0

Fuente: Propia.

GRÁFICO 48: ¿LA UBICACIÓN DE SU VIVIENDA DIFICULTA EL ACCESO A VÍAS TRANSITABLES, A MEDIOS DE TRANSPORTE O A SERVICIOS DE SALUD?



Fuente: Propia.

Análisis: El 10% de los colaboradores dice que, ubicación de su vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud y el 90% dice que no es así.

1. INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL EN EL TRABAJO

1. ¿Las situaciones de su vida familiar o personal afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo?		
SI	NO	N.A.
0	29	1

Fuente: Propia.

GRÁFICO 49: ¿LAS SITUACIONES DE SU VIDA FAMILIAR O PERSONAL AFECTAN SU BIENESTAR, RENDIMIENTO O SUS RELACIONES CON OTRAS PERSONAS EN EL TRABAJO?



Fuente: Propia.

Análisis: El 97% de los colaboradores dice que, las situaciones de su vida familiar o personal no afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo y el 3% dice que, no le aplica.

7. DESPLAZAMIENTO VIVIENDA-TRABAJO-VIVIENDA

1. ¿El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo?		
SI	NO	N.A.
18	12	0

Fuente: Propia.

GRÁFICO 50: ¿EL TRANSPORTE PARA ACUDIR AL TRABAJO ES DIFÍCIL O INCÓMODO?

Fuente: Propia.



Análisis: El 60% de los colaboradores dice que, el transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo; mientras que el 40% dice que no. En este punto, es fundamental evaluar la posibilidad de establecer horarios flexibles que ayuden a los colaboradores que presentan dificultad para desplazarse desde y hacia su sitio de trabajo.

2. ¿La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es larga?		
SI	NO	N.A.
15	14	1

GRÁFICO 51: ¿LA DURACIÓN DEL DESPLAZAMIENTO ENTRE LA VIVIENDA Y EL TRABAJO ES LARGA?



Fuente: Propia.

Análisis: El 50% de los colaboradores dice que, la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es larga, el 47% dice que no y el 3% dice que no le aplica. En este punto, es fundamental evaluar la posibilidad de establecer horarios flexibles que ayuden a los colaboradores que deben recorrer distancias muy largas para llegar a su sitio de trabajo.

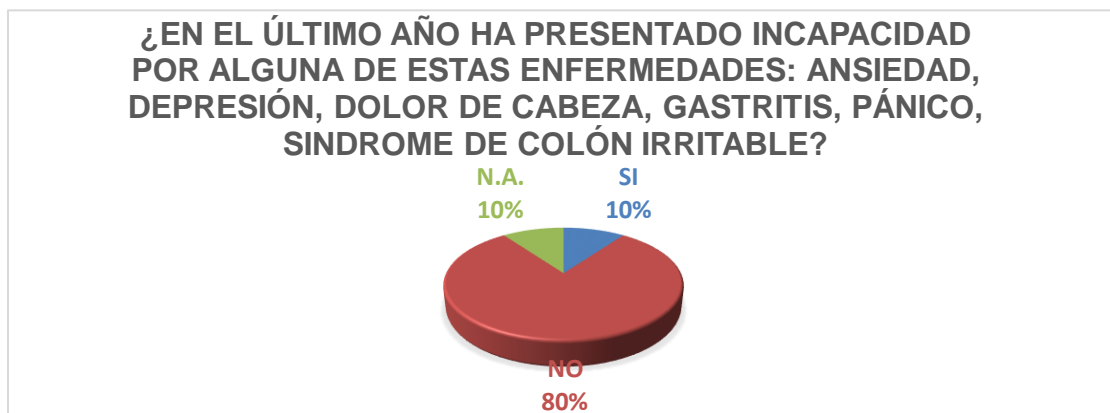
8. AUSENTISMO POR INCAPACIDADES RELACIONADAS CON EL TRABAJO

1. ¿En el último año ha presentado incapacidad por alguna de estas enfermedades: ansiedad, depresión, dolor de cabeza, gastritis, pánico, síndrome de colon irritable?

SI	NO	N.A.
3	24	3

Fuente: Propia.

GRÁFICO 52: ¿EN EL ÚLTIMO AÑO HA PRESENTADO INCAPACIDAD POR ALGUNA DE ESTAS ENFERMEDADES: ANSIEDAD, DEPRESIÓN, DOLOR DE CABEZA, GASTRITIS, PÁNICO, SÍNDROME DE COLON IRRITABLE?



Fuente: Propia


Análisis: A el 10% de los colaboradores no le aplica esta pregunta, puesto que, lleva menos de un año en la compañía. El 80% dice que, no se le ha presentado ninguna de estas enfermedades, lo cual es un buen indicador para la compañía; sin embargo, en el 10% de los trabajadores que dijeron que si, se presenta la siguiente situación:

- ✓ Por cuestiones personales una persona sufrió de depresión, ansiedad y dolor de cabeza. Por lo cual, solicitó una licencia no remunerada por 30 días
- ✓ Por mezcla de temas personales y laborales una presento gastritis aguda y necesito 2 días de incapacidad
- ✓ Por temas personales una persona sufrió un infarto al miocardio agudo y presento 30 días de incapacidad

De conformidad con los resultados obtenidos y explicados en las gráficas anteriores, adjunto se presenta la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, en donde se priorizaron los factos de riesgo identificados que presentaron un porcentaje superior a 50

1. El primer factor de riesgo psicosocial está asociado con la exigencia de concentración y atención que debe tener al realizar las actividades diarias

IMAGEN 1: FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADO CON LA EXIGENCIA DE CONCENTRACIÓN Y ATENCIÓN PARTE 1

 MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELI											
ELABORO		Gestión Integral de Proyectos G&PRO SAS			CARGO		Asesor HSEQ		FECHA ELABORADO		
ZONA/LUGAR	PROCESO	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIA		PELIGRO		EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES		
				SI	NO	DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO
Oficina	ADMINISTRATIVO	Realizar pagos en bancos y facturar, lo cual requiere mucha concentración	Diligenciamiento de formatos, temas contables	X		Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor)	Psicosocial: Intralaboral	Ansiedad, Depresión, alteración del sueño, desmotivación, alteración en el organismo, estrés laboral, fatiga, envejecimiento prematuro	Lugares que permiten la concentración de los trabajadores	-	

Fuente: Propia

IMAGEN 2: FACTOR

IMAGEN 2: FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADO CON LA EXIGENCIA DE CONCENTRACIÓN Y ATENCIÓN PARTE 2

ANEXO SST

Código: A01 PS 02

PROCESOS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS

Fecha: 2017-01-25


Versión: 2

FECHA ÚLTIMA REVISIÓN							2017-07-13								
EVALUACIÓN DEL RIESGO							VALORACIÓN DEL RIESGO	CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES			MEDIDAS DE INTERVENCIÓN				
NIVEL DE DEFICIENCIA ND	NIVEL DE EXPOSICIÓN NE	NIVEL DE PROBABILIDAD NP	INTERPRETACIÓN NP	NIVEL DE CONSECUENCIA NC	NIVEL DEL RIESGO NR	INTERPRETACIÓN NR	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	NÚMERO DE EXPUESTOS	PEOR CONSECUENCIA	EXISTENCIA REQUISITO LEGAL ESPECÍFICO ASOCIADO (SI O NO)	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERÍA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS	INDIVIDUO/EPPS
2	3	6	MEDIO	60	360	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	5	Infarto, síndrome de burnout, mobing, accidente cerebrovascular	Si	-	-	-	Aplicar la batería de Riesgo Psicosocial, realizar un programa de pausas psicosociales y ejecutarlo	-

Fuente: Propia

2. El segundo factor de riesgo psicosocial está asociado con asumir la responsabilidad de los resultados del área de trabajo en la que se desempeña

IMAGEN 3: FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADO ASUMIR LA RESPONSABILIDAD DE LOS RESULTADOS DEL ÁREA DE TRABAJO EN LA QUE SE DESEMPEÑA PARTE 1



MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELI

ELABORO		Gestión Integral de Proyectos G&PRO SAS		CARGO		Asesor HSEQ		FECHA ELABORADO	2017-09-30		
ZONA/LUGAR	PROCESO	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIA		PELIGRO		EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES		
				SI	NO	DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO
Oficina	BODEGA	Empaque adecuado y a tiempo de pedidos	Responder por la ejecución adecuada de sus funciones	X		Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc).	Psicosocial	Ansiedad, Depresión, alteración del sueño, desmotivación, alteración en el organismo, estrés laboral, fatiga, envejecimiento prematuro	Se tiene establecido de manera clara los niveles de mando y la jerarquización de responsabilidades	-	-

Fuente: Propia

IMAGEN 4: FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADO ASUMIR LA RESPONSABILIDAD DE LOS RESULTADOS DEL ÁREA DE TRABAJO EN LA QUE SE DESEMPEÑA PARTE 2

ANEXO SST

Código: A01 PS 02

PROCESOS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS

Fecha: 2017-01-25


Versión: 2

FECHA ÚLTIMA REVISIÓN							2017-07-13								
EVALUACIÓN DEL RIESGO							VALORACIÓN DEL	CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES			MEDIDAS DE INTERVENCIÓN				
NIVEL DE DEFICIENCIA ND	NIVEL DE EXPOSICIÓN NE	NIVEL DE PROBABILIDAD NP	INTERPRETACIÓN NP	NIVEL DE CONSECUENCIA NC	NIVEL DEL RIESGO NR	INTERPRETACIÓN NR	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	NÚMERO DE EXPUESTOS	PEOR CONSECUENCIA	EXISTENCIA REQUISITO LEGAL ESPECÍFICO ASOCIADO (SI O NO)	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERÍA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS	INDIVIDUO/EPPS
2	4	8	MEDIO	25	200	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	3	Infarto, síndrome de burnout, mobing, accidente cerebrovascular	si	-	-	-	Organizar la entrega de las actividades de las cuales cada persona es responsable, para evitar acumulación de trabajo	-

Fuente: Propia

3. El tercer factor de riesgo psicosocial está asociado con la supervisión de personal, manejar dinero o bienes de alto valor.

IMAGEN 5: FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADO CON LA SUPERVISIÓN DE PERSONAL, MANEJAR DINERO O BIENES DE ALTO VALOR PARTE 1



NO SWEAT DE COLOMBIA S.A.S.

MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELI

ELABORO		Gestión Integral de Proyectos G&PRO SAS		CARGO		Asesor HSEQ		FECHA ELABORADO	2017-09-30		
ZONA/LUGAR	PROCESO	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIA		PELIGRO		EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES		
				SI	NO	DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO
Oficina	JEFES O DIRECTORES DE CADA ÁREA	Supervisión al equipo de trabajo que dirige y a los bienes económicos y dinero que maneja	Verificar que el equipo de trabajo este cumpliendo con sus funciones y salvaguardar los bienes económicos y dinero	X		Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc).	Psicosocial	Ansiedad, Depresión, alteración del sueño, desmotivación, alteración en el organismo, estrés laboral, fatiga, envejecimiento prematuro	Se tiene establecido de manera clara los niveles de mando y la jerarquisación de responsabilidades	-	-

Fuente: Propia

IMAGEN 6: FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADO CON LA SUPERVISIÓN DE PERSONAL, MANEJAR DINERO O BIENES DE ALTO VALOR PARTE 2

ANEXO SST

Código: A01 PS 02

PROCESOS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS

Fecha: 2017-01-25

Versión: 2

FECHA ÚLTIMA REVISIÓN							2017-07-13								
EVALUACIÓN DEL RIESGO							VALORACIÓN DEL	CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES			MEDIDAS DE INTERVENCIÓN				
NIVEL DE DEFICIENCIA ND	NIVEL DE EXPOSICIÓN NE	NIVEL DE PROBABILIDAD NP	INTERPRETACIÓN NP	NIVEL DE CONSECUENCIA NC	NIVEL DEL RIESGO NR	INTERPRETACIÓN NR	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	NÚMERO DE EXPUESTOS	PEOR CONSECUENCIA	EXISTENCIA REQUISITO LEGAL ESPECÍFICO ASOCIADO (SI O NO)	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERÍA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS	INDIVIDUO/EPPS
2	3	6	MEDIO	25	150	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO	3	Infarto, síndrome de burnout, mobing, accidente cerebrovascular	si	-	-	-	Establecer procedimientos y formatos que ayuden a llevar fácilmente el control sobre el equipo de trabajo que se dirige y sobre los bienes de valor o dinero que se maneja, según sea el caso	-

Fuente: Propia

4. El cuarto factor de riesgo psicosocial está asociado con la evaluación de desempeño y la socialización de sus resultados, que no se ha realizado en ningún momento en la compañía y algunos trabajadores la confunden con otros temas.

IMAGEN 7: FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADO CON LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y LA SOCIALIZACIÓN DE SUS RESULTADOS PARTE 1



MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PEL

ELABORO		Gestión Integral de Proyectos G&PRO SAS		CARGO		Asesor HSEQ		FECHA ELABORADO		2017-09-30	
ZONA/LUGAR	PROCESO	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIA		PELIGRO		EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES		
				SI	NO	DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO
Oficina	VENTAS	Cumplir la meta propuesta	Cumplimiento de las funciones en los tiempos estipulados	X		Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios)	Psicosocial	Desmotivación, alteración en el organismo, estrés laboral	-	-	-

Fuente: Propia

IMAGEN 8: FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADO CON LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y LA SOCIALIZACIÓN DE SUS RESULTADOS PARTE 2

ANEXO SST

Código: A01 PS 02

RIESGOS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS

Fecha: 2017-01-25

Versión: 2

FECHA ÚLTIMA REVISIÓN							2017-07-13								
EVALUACIÓN DEL RIESGO							VALORACIÓN DEL	CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES			MEDIDAS DE INTERVENCIÓN				
NIVEL DE DEFICIENCIA ND	NIVEL DE EXPOSICIÓN NE	NIVEL DE PROBABILIDAD NP	INTERPRETACIÓN NP	NIVEL DE CONSECUENCIA NC	NIVEL DEL RIESGO NR	INTERPRETACIÓN NR	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	NUMERO DE EXPUESTOS	PEOR CONSECUENCIA	EXISTENCIA REQUISITO LEGAL ESPECÍFICO ASOCIADO (SI o NO)	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERÍA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS	INDIVIDUO/EPPS
6	1	6	MEDIO	10	60	III	ACEPTABLE. MANTENER LAS MEDIDAS DE CONTROL	14	Desmotivación, depresión	si	-	-	-	Diseñar, aplicar y retroalimentar a los trabajadores cada año, al realizarles evaluación de desempeño; esto ayuda al mejoramiento continuo en la organización	-

Fuente: Propia

5. El quinto factor de riesgo psicosocial está asociado con el traslado vivienda-trabajo-vivienda.

IMAGEN 9: FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADO CON EL TRASLADO VIVIENDA-TRABAJO-VIVIENDA PARTE 1



MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELI

ELABORO		Gestión Integral de Proyectos G&PRO SAS		CARGO		Asesor HSEQ		FECHA ELABORADO	2017-09-30		
ZONA/LUGAR	PROCESO	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIA		PELIGRO		EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES		
				SI	NO	DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO
Oficina	PRODUCCIÓN	Traslados o desplazamientos	Cumplimiento de horarios de ingreso, almuerzo y salida	X		Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Psicosocial: Extralaboral	Ansiedad, Depresión, alteración del sueño, desmotivación, alteración en el organismo, estrés laboral, fatiga, envejecimiento prematuro	-	-	-

Fuente: Propia

IMAGEN 10: FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADO CON EL TRASLADO VIVIENDA-TRABAJO-VIVIENDA PARTE 2

ANEXO SST

Código: A01 PS 02

PROCESOS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS

Fecha: 2017-01-25

Versión: 2

FECHA ÚLTIMA REVISIÓN							2017-07-13								
EVALUACIÓN DEL RIESGO							VALORACIÓN DEL	CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES			MEDIDAS DE INTERVENCIÓN				
NIVEL DE DEFICIENCIA ND	NIVEL DE EXPOSICIÓN NE	NIVEL DE PROBABILIDAD NP	INTERPRETACIÓN NP	NIVEL DE CONSECUENCIA NC	NIVEL DEL RIESGO NR	INTERPRETACIÓN NR	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	NUMERO DE EXPUESTOS	PEOR CONSECUENCIA	EXISTENCIA REQUISITO LEGAL ESPECIFICO ASOCIADO (SI o NO)	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS	INDIVIDUO/EPPS
2	3	6	MEDIO	10	60	III	ACEPTABLE. MANTENER LAS MEDIDAS DE CONTROL	5	Infarto, síndrome de burnout, mobing, accidente cerebrovascular	si	-	-	-	Establecer horarios flexibles, en los que los trabajadores puedan elegir su hora de ingreso y hora de salida, de tal manera que cumplan con sus funciones y el desplazamiento desde y hacia el trabajo sea más cómodo	-

Fuente: Propia

7. Conclusiones

- Al aplicar la encuesta, se logró identificar los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores de la empresa No Sweat de Colombia SAS; sin embargo, al ser la primera vez que se aplica un cuestionario que toca puntos sensibles de los trabajadores, se observó que en algunos casos las personas involucradas no respondieron con total sinceridad a las preguntas planteadas; tal vez, por temor a ser reprendidos por sus jefes o por interpretación errónea de las preguntas propuestas.
- Luego de realizar la encuesta y tabular la información, se logró priorizar los factores de riesgo psicosocial identificados en la población trabajadora de la empresa No Sweat de Colombia SAS; los cuales están relacionados con la concentración y atención al realizar las labores diarias, el nivel de responsabilidad que tienen frente a sus funciones. En estos dos casos puntuales, se observó que en algunos casos la pregunta no se entendió de la manera adecuada, puesto que muchos de los trabajadores no requieren estar todo el tiempo concentrados realizando sus labores diarias y en la gran mayoría de casos, la responsabilidad es compartida con el equipo de trabajo y no depende de una sola persona.
- Por otro lado, al priorizar los factores de riesgo psicosociales, se evidenció que muchos trabajadores no tienen claro que es la evaluación de desempeño, que se sabía antes de aplicar la encuesta, que nunca se ha aplicado este método de evaluación a la población trabajadora, y sin embargo, algunos respondían que si se les había aplicado.
- A pesar de las confusiones que presentaron los trabajadores y fueron descritas anteriormente; para cada uno de los factores de riesgo psicosocial priorizados, se establecieron recomendaciones que permitan controlar estas situaciones.

- Se actualizó la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos de la empresa No Sweat de Colombia SAS, relacionada con los factores de riesgo psicosocial priorizados y se establecieron controles administrativos específicos que se deben aplicar.

- Se dejó establecido un formato para aplicar la evaluación de desempeño y entregar los resultados de la misma a los trabajadores.

8. Recomendaciones

- Se recomienda como primera medida, aplicar la batería de riesgo psicosocial, para identificar con mayor claridad y con más puntualidad los factores de riesgo psicosocial a los que se ven enfrentados en su día a día los trabajadores de la empresa No Sweat de Colombia SAS; puede ser que, al aplicar la batería una persona externa, los trabajadores respondan con más tranquilidad y sinceridad, para de este modo, obtener unos resultados más objetivos.

- Se recomienda actualizar la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, luego de aplicar la batería de riesgo psicosocial y comunicar a los trabajadores los cambios que se presenten.

- Se recomienda aplicar la evaluación de desempeño entre los meses de octubre y noviembre; y realizar un análisis de los resultados, para ir mejorando continuamente la aplicación de esta medida de control administrativa.

- Se recomienda comunicar a cada trabajador el resultado y el plan de acción que se debe aplicar, luego de realizar la evaluación de desempeño.

Referencias Bibliográficas

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo (EU-OSHA, 2009). Riesgos Nuevos y emergentes para la seguridad y la salud en el trabajo. Observatorio Europeo de Riesgos. Recuperado en Enero de 2017, de <http://www.cigsaudelaboral.org/files/descargas/RIESGOS%20NUEVOS%20Y%20EMERGENTES.%20Observatorio%20Europeo%20de%20Riesgos.pdf>

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo (EU-OSHA, 2007). Reporte Anual (2007).

Beltrán Cabrejo, A. d. (2014). Factores psicosociales y bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España. Bogota D.C., Colombia. Recuperado en enero de 2017, de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8886/63526324-2014.pdf?sequence=2>

Confederación de empresarios de Málaga. (2013). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Recuperado en enero de 2017, de http://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf

Congreso de la República de Colombia. Ley 100 (1993). La cual regula el Sistema de Seguridad Social integral en Colombia. Recuperado en enero de 2017, de <http://wsp.presidencia.gov.co/portal/Paginas/default.aspx>

Congreso de la República de Colombia. Ley 1010 (2006) Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Recuperado en julio de 2017, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

Constitución Política de Colombia (1991). Bogotá. Recuperado en enero de 2017, de <http://www.secretariasenado.gov.co/index.php/constitucion-politica>

Instituto Distrital de Recreación y Deporte, Guía Técnica Colombiana GTC 45. Recuperado en febrero de 2017, de <http://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>

Ministerio del trabajo. Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá, Colombia. Recuperado en enero de 2017, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html en Enero de 2017

Ministerio del Trabajo y Pontificia Universidad Javeriana (diciembre de 2015). Promoción, Prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora. Guía Técnica General. Bogotá, Colombia. Recuperado en julio de 2017, de <file:///C:/Users/DIANA%20PRADA/Downloads/01.%20Guía%20técnica%20general.pdf>

Ministerio del Trabajo. Resolución 0652 (30 de abril de 2012). Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas. República de Colombia. Recuperado en julio de 2017, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47374>

Ministerio del Trabajo. Decreto 1477 (5 de agosto de 2014). República de Colombia. Por el cual se expide la tabla de enfermedades, Recuperado en enero de 2017, de <http://www.mintrabajo.gov.co>

Ministerio del Trabajo. Decreto 1072 (26 de mayo de 2015). República de Colombia. Por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector trabajo. Recuperado

en febrero de 2017, de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>

Ministerio de Protección Social. Resolución 2646 (17 de julio de 2008). República de Colombia. Recuperado en febrero de 2017, de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Ministerio de Protección Social. Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, (2010) Bogotá. Recuperado en julio de 2017, de <file:///C:/Users/DIANA%20PRADA/Downloads/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Ministerio del Trabajo. Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés. Tercera Edición (2014).

Villalobos, G (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Recuperado en Marzo de 2017, de http://www.huila.gov.co/documentos/V/vigilancia_epidemiologica_psicosociales.pdf

ANEXO 1: FORMATO DE REPORTE DE CONDICIONES DE SALUD Y

TRABAJO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

PARTE 1

NOMBRE				FECHA			
CARGO				FECHA			
Por favor responder con total sinceridad todas las preguntas y explique o sugiera las que considere necesarias. Indique con una "X" su respuesta.							
CONDICIONES INTRALABORALES							
No.	DEMANDAS DEL TRABAJO	SI	NO	N.A.	EXPLICACIÓN O SUGERENCIA		
1	¿El tiempo de la jornada laboral le alcanza para realizar todas las tareas asignadas a su cargo?						
2	¿La tarea que desempeña en su trabajo diario, le exige demasiada concentración y/o atención?						
3	¿Al realizar sus actividades laborales diarias, se siente constantemente bajo presión de tiempo?						
4	¿Esta usted expuesto a sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en su trabajo?						
5	¿Siente usted que debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor?						
6	¿Debe usted asumir la responsabilidad de los resultados de su área de trabajo?						
7	¿Debe usted supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor?						
8	¿Su labor implica un esfuerzo físico que le generen molestias o fatiga?						
9	¿Se le han presentado exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles con su cargo que vayan en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto?						
10	¿Siente usted que las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente su vida personal y familiar?						

Fuente: Propia

**ANEXO 1: FORMATO DE REPORTE DE CONDICIONES DE SALUD Y
 TRABAJO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES**

PARTE 2

No.	CONTROL	SI	NO	N.A.	EXPLICACIÓN O SUGERENCIA
1	¿Tiene usted la posibilidad de decidir y tener autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden de su trabajo?				
2	¿Su trabajo le da la oportunidad de adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades?				
3	¿En su trabajo se le asignan tareas para las cuales no se encuentra calificado?				
4	¿Al presentarse situaciones que cambian horarios o el desarrollo de sus actividades laborales, le son comunicados antes de ser puestos en marcha?				
5	¿En los momentos en los que la compañía ha decidido cambiar o modificar algún aspecto en su trabajo, han tenido en cuenta sus aportes u opiniones?				
6	¿Al presentarse algún cambio, lo ha afectado de manera negativa?				
7	¿Se le ha dado a conocer información clara y suficiente sobre los objetivos y las funciones de su cargo?				
8	¿Tiene acceso a actividades de capacitación?				
9	¿Las actividades de capacitación responden a las necesidades de formación para su mejor desempeño en el trabajo?				

Fuente: Propia

**ANEXO 1: FORMATO DE REPORTE DE CONDICIONES DE SALUD Y TRABAJO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES
 PARTE 3**

No.	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	SI	NO	N.A.	EXPLICACIÓN O SUGERENCIA
1	¿Su jefe realiza la planeación, ejecución de resultados y la solución de conflictos de manera asertiva?				
2	¿Su jefe se comunica y relaciona con usted de manera respetuosa, motivadora y asertiva?				
3	¿La empresa le ha brindado apoyo en situaciones personales difíciles?				
4	¿Los colaboradores que tiene a su cargo realizan las actividades y solucionan conflictos de manera asertiva?				
5	¿El equipo de trabajo que usted dirige, se comunica y relaciona de manera respetuosa, asertiva y eficiente?				
6	¿El equipo de trabajo que usted dirige, le brinda suficiente apoyo en situaciones personales difíciles?				
7	¿Alguna vez le han realizado evaluación de desempeño?				
8	¿Le han informado sobre los resultados de su evaluación de desempeño?				
9	¿En algún momento se ha sentido agredido o irrespetado por algún trabajador de la empresa?				
10	¿Sus compañeros de trabajo, le brindan suficiente apoyo en situaciones personales difíciles?				
11	¿En sus actividades diarias se le presentan dificultades para trabajar en equipo?				
12	¿Sus relaciones interpersonales son cordiales y asertivas con los demás colaboradores de la empresa?				

Página 2

Fuente: Propia

ANEXO 1: FORMATO DE REPORTE DE CONDICIONES DE SALUD Y TRABAJO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES PARTE 4

No.	COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	SI	NO	N.A.	EXPLICACIÓN O SUGERENCIA
1	¿La comunicación con sus amigos y allegados es suficiente?				
2	¿La relación con sus amigos o allegados es conflictiva?				
3	¿La ayuda o apoyo en situaciones difíciles que recibe de sus amigos o allegados es suficiente?				
No.	SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO	SI	NO	N.A.	EXPLICACIÓN O SUGERENCIA
1	¿Los ingresos familiares son suficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar?				
2	¿Existen deudas económicas difíciles de pagar?				
No.	CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO	SI	NO	N.A.	EXPLICACIÓN O SUGERENCIA
1	¿Las condiciones de vivienda son inestables?				
2	¿Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen su descanso y comodidad y la de su grupo familiar?				
3	¿La ubicación de su vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud?				
No.	INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL EN EL TRABAJO	SI	NO	N.A.	EXPLICACIÓN O SUGERENCIA
1	¿Las situaciones de su vida familiar o personal afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo?				

Fuente: Propia


ANEXO 1: FORMATO DE REPORTE DE CONDICIONES DE SALUD Y TRABAJO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES PARTE 5

No.	DESPLAZAMIENTO VIVIENDA-TRABAJO-VIVIENDA	SI	NO	N.A.	EXPLICACIÓN O SUGERENCIA
1	¿El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo?				
2	¿La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es larga?				
No.	AUSENTISMO POR INCAPACIDADES	SI	NO	N.A.	EXPLICACIÓN O SUGERENCIA
1	¿En el último año ha presentado incapacidad por alguna de estas enfermedades: ansiedad, depresión, dolor de cabeza, gastritis, pánico, síndrome de colón irritable? Si su respuesta es afirmativa, explique cual enfermedad padeció y cuántos días de incapacidad le dieron				

Fuente: Propia

ANEXO 2: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARTE 1

A continuación se presenta, un modelo de evaluación de desempeño que se planteó como una medida de control a dicho factor de riesgo psicosocial priorizado anteriormente.

 <small>NO SWEAT DE COLOMBIA S.A.S.</small>	FORMATO TALENTO HUMANO		Código: F01 PH 02
	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		Fecha: 2017-06-05
			Versión: 1
Nombre		Cargo	
Área		Tiempo en el cargo	
Jefe Inmediato		Cargo	
ESCALA DE CALIFICACIÓN			
5	Supera ampliamente el estándar	El desempeño fue claramente excepcional y superó ampliamente las expectativas.	
4	Superó el estándar	Superó las expectativas de desempeño.	
3	Cumplió con el estándar	El desempeño cumplió con las expectativas	
2	No siempre cumplió con el estándar	El desempeño fue mínimamente aceptable pero no cumplió con las expectativas proyectadas.	
1	No cumplió con el estándar	El desempeño fue aceptable y no cumplió con las expectativas.	
Característica a Evaluar			Calificación
Comunicación Verbal y Escrita: Expresa ideas e información con exactitud, mantiene a los otros informados, utiliza lenguaje claro, conciso y legible, aplica correcta estructura de oraciones, uso de ortografía y gramática			
Conocimiento del cargo: Aplica conocimientos y destrezas técnicas de procedimientos, se mantiene actualizado sobre los procesos y procedimientos que impactan las responsabilidades del cargo			
Relaciones interpersonales: Demuestra sensibilidad apropiada por los puntos de vista de los demás, acepta la crítica constructiva, utiliza el tacto y la cortesía en situaciones profesionales con los demás.			
Trabajo en equipo – Cooperación: Se ofrece para ayudar a otros para obtener resultados, comparte ideas y sugerencias, trabaja bien en un esfuerzo de equipo y toma la iniciativa con nuevas responsabilidades.			
Calidad de Servicio: Responde de manera oportuna ante alguna solicitud, demuestra tacto y cortesía con los clientes internos y externos, cuando aplica, se preocupa por hacer sus funciones de forma ágil y con calidad			
Juicio y Toma de Decisiones: Identifica y resuelve los problemas internos, desarrolla soluciones alternas ante eventualidades, resuelve situaciones a medida que ocurren o las prevé con facilidad, acepta responsabilidad por juicios y decisiones			
Planeación y Organización: Define prioridades para optimizar el tiempo, agrupa las tareas de forma lógica para minimizar el esfuerzo perdido, completa los proyectos y tareas dentro de las metas establecidas. Se prepara para las circunstancias que surgen.			
Asistencia y Puntualidad: Sigue los procedimientos del área con respecto al tiempo libre, llega al trabajo a tiempo al inicio de la jornada, se reporta antes para justificar sus ausencias			

Fuente: Propia



ANEXO 2: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARTE 2

Ejecución del trabajo: Desarrolla con habilidad y dinamismo las funciones propias de su cargo, planea y organiza su trabajo en forma adecuada para desarrollarlo, la calidad con que ejecuta sus labores cumple con las normas y expectativas propuesta, toma la iniciativa hacia las tareas que se le designan sin que se le ordene, muestra motivación, interés y compromiso frente a su trabajo, asume con responsabilidad y cumplimiento sus funciones.	
Uso de recursos suministrados: Usa los insumos suministrados de acuerdo con las funciones propias de su cargo y para el servicio exclusivo de la Empresa, de manera diligente y con el cuidado prestado a los bienes que se le entregaron	
Atención al cliente : Está dispuesto ante cualquier pregunta y presta atención ante las solicitudes y demandas del cliente, muestra seguridad frente a la solución de inquietudes del cliente externo, conoce los servicios, características y precios, identifica y resuelve en forma oportuna las necesidades y/o inquietudes del cliente interno y externo	
Lider (Cargos de jefes- Administradores-Directores-Coordinadores): Lidera en forma positiva e incentiva al personal que tiene a cargo, conoce los procedimientos y procesos propias de su cargo y elabora informes, coopera en el cumplimiento de las cuotas de ventas.	
Impulsadoras - Gerentes de Zona: Cumple con las cuotas de ventas mensuales, maneja adecuadamente la información que esta bajo su custodia y conoce los procedimientos.	
TOTAL	0
PLAN DE DESARROLLO DEL EMPLEADO	
Fortalezas del empleado:	
Necesidades de desarrollo: (Resume las áreas del empleado para mejorar, identifique las actividades educativas o de entrenamiento, las tareas especiales o experiencias de trabajo que sería útiles.)	
Plan de desempeño: Identifique las acciones o comportamientos específicos que el empleado debe iniciar o continuar haciendo.	
Comentarios o sugerencias adicionales:	
FIRMA DEL COLABORADOR	FIRMA JEFE INMEDIATO