



**FACULTAD DE POSTGRADOS
ESPECIALIZACION GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN**

**IMPACTO EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL
ÁREA PRODUCTIVA DE LA EMPRESA HIGH LIGHTS SAS CON LA
IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL.**

Autores:

Julie Andrea Bohórquez Rodríguez

Yenny Cuero Castillo

Dora Inés Moreno Acosta

Johanna Roa Tobar

Docente:

Fabián Gerardo Díaz Garzón

Bogotá D.C., 8 de mayo de 2019

Contenido

Título, 2

Formulación del problema, 2

Justificación, 2

Viabilidad de la investigación, 5

Consecuencias de la investigación, 6

Objetivos, 6

Objetivo general, 6

Objetivos específicos, 6

Marco referencial, 8

Marco teórico, 8

Riesgo psicosocial, 14

Factores psicosociales, 15

Factores intralaborales, 15

Factores extralaborales, 15

Factores individuales, 15

Relación competitividad y gestión del recurso humano, 16

Responsabilidad social compartida y valor compartido, 19

Crear valor compartido, 19

Responsabilidad social en la empresa High Lights SAS., 20

Responsabilidad social empresarial desde lo social, 20

Responsabilidad social empresarial desde lo ambiental.,20

Normatividad Colombiana aplicable a la responsabilidad social empresarial, 20

Marco conceptual, 21

Marco normativo, 27

Metodología, 30

Diseño, 30

Población, 32

Variables, 32

Instrumentos y/o técnicas de recolección de datos, 35

Consentimiento informado. 35

Encuesta, 35

Procedimiento, 42

Cronograma, 43

Presupuestos, 44

Consideraciones éticas, 44

Resultados esperados, 46

Referencias, 48

Apéndices, 55

Lista de Tabla

Tabla 1. Riesgo psicosocial en Colombia, 4

Tabla 2. Relación de un país y pilares de una empresa, 16

Tabla 3. Marco conceptual, 21

Tabla 4. Marco normativo, 27

Tabla 5. Lista de variables para tomar para medir el impacto en la calidad de vida de los Trabajadores, 33

Tabla 6. Calificación de las opciones de respuesta de los ítems de la forma B., 39

Tabla 7. Factores de transformación para las dimensiones de las formas A y B, 40

Tabla 8. Baremos para las dimensiones de la forma B., 41

Tabla 9. Presupuesto de la investigación, 44

Tabla 10. Resultados aplicación de la batería para riesgos psicosociales, 46

Lista de figuras

Figura 1. Explicación gráfica del método diferencia en diferencias,31

Figura 2 Cronograma desarrollo del informe, 43

Lista de Apéndices

Apéndice A. Formato de Consentimiento informado, 56

Apéndice B. Encuesta- Cuestionario, 57

Título

Impacto en la calidad de vida laboral de los trabajadores del área productiva de la empresa

High Lights SAS con la implementación del programa de riesgo psicosocial.

Formulación del problema

¿Cuál es el impacto en la calidad de vida laboral de los trabajadores del área productiva de la empresa High Lights SAS en el desarrollo de sus funciones frente a los factores de riesgo psicosocial?

Justificación

La presente investigación pretende poner de relieve y mostrar el impacto que ha tenido la implementación del programa de riesgo psicosocial en la calidad de vida laboral de los trabajadores del área productiva de la empresa High Lights SAS.

Al hablar del impacto en la calidad de vida laboral, necesariamente debemos abordar aspectos básicos de su definición según García Sánchez (1993 como se citó en Schonhaut, Rojas & Millán 2009) define el concepto de calidad de vida como “experiencia de vida derivada del equilibrio que percibe el individuo entre las demandas del medio, y los recursos de los que se dispone para afrontar dichas demandas” (p. 31).

El concepto de calidad de vida laboral no es nuevo, este ofrece una resistencia para definirlo de manera clara, puesto que posee características como la subjetividad y la multifuncionalidad, ya que depende en gran parte de los valores y creencias de los individuos, así como su historia personal y cultural. Naturalmente antecedió el concepto de calidad de vida que está sujeto a una evolución de conceptos que se relacionan con las condiciones de vida, felicidad, bienestar. Siendo así para identificar la calidad de vida laboral debemos necesariamente abordar

las características, condiciones, ambiente de trabajo y la concordancia entre la vida laboral, familiar y personal de los empleados cuya percepción puede ser positiva o negativa.

A nivel mundial la historia de las condiciones de trabajo de los trabajadores muestra un significativo crecimiento en la mejora de estas, con la intervención de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros entes a nivel nacional e internacional donde se han venido reglamentando y materializando de manera paulatina los cumplimientos de estas disposiciones. En Colombia con la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo según el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 se han introducido una serie de requisitos que deben cumplir las empresas tanto públicas como privadas y cuya aplicación tiene como ventaja la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo y aumento de la productividad.

Hace parte del cumplimiento de los requisitos según ley para las empresas, la implementación del programa de riesgo psicosocial de acuerdo a la actividad económica, será nuestra tarea medir cómo los resultados de estas intervenciones realizadas impactan y traen como ventaja la mejora en la calidad de vida laboral, de igual manera presentar una investigación objetiva en una empresa del sector manufacturero con delimitación en el área productiva de la Empresa High Lights SAS, como aporte para futuras investigaciones.

De acuerdo a lo descrito anteriormente, a continuación se muestran datos relevantes sobre el riesgo psicosocial en Colombia, según los resultados arrojados por la Primera y Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales, realizadas en el año 2007 y 2013 respectivamente por el Ministerio de la Protección Social y Ministerio del Trabajo.

Tabla 1.

Riesgo psicosocial en Colombia

	I Encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo en el sistema general de riesgos profesionales - 2007	II Encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo en el sistema general de riesgos profesionales - 2013
Factores del entorno laboral que influyen en la salud de los trabajadores	<p>Primer Lugar: Condiciones ergonómicas (movimientos repetitivos de manos o brazos, conservar la misma postura durante toda o la mayor parte de la jornada laboral, posiciones que pueden producir cansancio o dolor)</p> <p>Segundo Lugar: Agentes Psicosociales (atención al público y trabajo monótono)</p>	<p>Primer Lugar: Agentes Psicosociales (atención al público)</p> <p>Segundo Lugar: Condiciones ergonómicas</p>
Acoso Laboral	<p>El 3% de los casos eran de acoso de subalternos a superiores.</p> <p>El 6% de acoso por parte de superiores.</p>	<p>El 5% del acoso es ocasionado por el jefe inmediato.</p> <p>El 4.4% del acoso es ocasionado por los compañeros y subalternos.</p>
Principales porcentajes reportados	Entre el 20% y 33% aseguraron estar padeciendo altos niveles de estrés laboral.	Hubo un incremento del 43% de los eventos de salud derivados de la ansiedad y la depresión entre los años 2009 y 2012.

Fuentes. Elaboración propia. Datos básicos sobre Díaz, F. & Rentería, E. (2017); Safetya. (2016)

Actualmente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) reglamentado por el Decreto 1072 de 2015, abarca el riesgo psicosocial como uno de los componentes más importantes para la prevención de enfermedades y accidentes de trabajo

derivados no solo de los factores de riesgo ergonómicos, como se veía anteriormente, sino también por factores de carga mental y aquellos asociados con el estrés en el trabajo.

Viabilidad de la investigación

Después de evaluados varios aspectos y recursos necesarios para poder llevar a cabo la presente investigación “Impacto en la calidad de vida laboral de los trabajadores del área productiva de la empresa High Lights SAS con la implementación del programa de riesgo psicosocial”, llegamos a la conclusión de que esta es viable en la medida que contamos con la disponibilidad de los mismos, los cuales presentamos a continuación:

1. Consentimiento de la Empresa High Lights SAS para desarrollar la presente investigación
2. La definición de un método de investigación cuasi-experimental, en donde contaremos con la recolección, análisis y vinculación de datos cualitativos y cuantitativos suministrados directamente por la Empresa, lo que hace la investigación objetiva.
3. Acceso al lugar donde se encuentra la población objetivo, es decir, área productiva.
4. Aplicación de instrumentos como encuestas y entrevistas las cuales serán aplicadas a los trabajadores, previo consentimiento.
5. Consulta de referentes bibliográficos, contenidos de información primaria, secundaria y terciaria.
6. Recurso humano el cual está representado en la población objetivo, es decir, los trabajadores del área productiva que equivalen a 95 personas y, el personal asignado por parte de la empresa quien acompañará la investigación.
7. Se cuenta con un tiempo de ejecución para la presente investigación en el corto plazo de tres meses.

8. Los recursos financieros para el desarrollo de la presente investigación a utilizarse corresponden a gastos menores representados en la utilización de papelería, impresiones y transporte de desplazamiento hacia la empresa.

Consecuencias de la investigación

La investigación que se llevará a cabo con los trabajadores del área productiva de la empresa High Lights SAS no traerá consecuencias para sus participantes, se trabajarán con los resultados de la Batería, herramienta ya aplicada a cada uno de ellos. Además, se aplicarán encuestas cuyas preguntas serán muy sencillas y no incomodarán a ninguno de los trabajadores, por el contrario, serán enfocadas de tal forma que el equipo de trabajo pueda conocer la percepción de los mismos frente a la mejora de su calidad de vida laboral con la implementación del Programa de Riesgo Psicosocial.

Los resultados de este estudio proporcionarán información clara y detallada de si los planes y programas puestos en marcha en la empresa han repercutido de manera positiva en la calidad de vida laboral de los trabajadores del área productiva, lo que le permitirá a la organización tomar medidas correctivas y de mejora encaminadas a mejorar el bienestar de las personas que laboran para su organización.

Objetivos

Objetivo general.

Determinar el impacto en la calidad de vida laboral de los trabajadores del área productiva de la empresa High Lights SAS una vez implementado el Programa de Riesgo Psicosocial para identificar si han disminuido los factores de riesgo a nivel psicosocial.

Objetivos específicos.

- Analizar los resultados arrojados por la Batería aplicada en Agosto de 2018 para saber si están siendo abordados dentro del Programa de Riesgo Psicosocial actual.

- Diseñar una encuesta basada en la Batería que será aplicada a una muestra de trabajadores del área productiva para conocer la efectividad de la aplicación del Programa de Riesgo Psicosocial
- Presentar los resultados obtenidos en la investigación con el fin de que la empresa tenga en cuenta las recomendaciones dadas.

Marco referencial

Marco teórico

El interés por las preguntas sobre la salud ocupacional no son un asunto reciente en el mundo. Si bien en la actualidad la seguridad y la salud en el trabajo es un campo de investigación y ejercicio profesional formal, es posible encontrar antecedentes de este desde mucho más antes de la primera revolución industrial (Arias, 2012). Dicho esto, como parte del presente trabajo resulta pertinente enmarcar los antecedentes históricos de la seguridad y salud en el trabajo a un nivel macro y global, proporcionando así un contexto amplio desde el cual situar el nivel nacional y local en que se han dado los desarrollos en seguridad y salud en el trabajo en Colombia.

Antes de proceder, cabe aclarar que, si bien la seguridad industrial y la salud en el trabajo están íntimamente relacionadas, estas han tenido desarrollos históricos distintos. La primera tiene orígenes durante la industrialización (más que nada en el terreno legal que en el técnico), mientras que la segunda tiene un origen aún más antiguo y vasto. A continuación, examinaremos los antecedentes preindustriales de la salud y seguridad en el trabajo.

En primera instancia, cabe ahondar en la antigüedad y la edad media, épocas en las que la actividad productiva estaba centrada en las artesanías, la construcción y el campo agrícola. Los riesgos asociados a estas actividades eran incrementados por contextos marcados por la guerra y la conquista de otros territorios (De la poza, 1990). Por ejemplo, Cavanzo y Fuentes (2013) exponen como en civilizaciones mediterráneas como la egipcia (4000 a.C), existieron reglamentos especiales de trabajo para guerreros, embalsamadores y fabricantes de armas. Vemos que en términos de salud ocupacional se conocían relaciones causales entre las condiciones de trabajo y salud. Por ejemplo, se conocían relaciones entre las posturas incómodas

y la fatiga o deformaciones físicas, y en general diversas infecciones y enfermedades asociadas hipotéticamente a ocupaciones específicas como el trabajo con el barro (Arias, 2012).

Es de resaltar la civilización griega (s. VI y IV a.C) en materia de medicina ocupacional, pues en esta existía un respeto asociado con los oficios de guerrero, zapateros y alfareros (Cavanzo & Fuentes, 2003). Los riesgos de intoxicación en el trabajo minero, por ejemplo, fueron examinados por Hipócrates (460-370 a.C), padre de la medicina moderna. Recomendaba baños higiénicos como prevención de la saturación de plomo y mercurio pues, al igual que otros sabios como Plinio (62-113 d.C) en Grecia y Galeno (130-200 d.C) en Roma, era consciente de la toxicidad de estos elementos en el trabajo de los esclavos. Otros avances hechos en la prevención de las ‘enfermedades de los esclavos’ fueron en la descripción de los peligros del manejo del azufre y el zinc, llevando a la adopción de medidas técnicas como respiradores hechos de la vejiga de animales para mineros, y medidas legales como la exigencia de medidas de seguridad a los patrones para la seguridad para con sus trabajadores (Arias, 2012).

Ya en la edad media (s. XIV y XV) se empiezan a dictaminar reglamentos para el mejoramiento de la salud de la clase trabajadora, especialmente en el trabajo de los mineros. Aparece el primer trabajo monográfico sobre enfermedades de las ocupaciones por Paracelso (1493-1541), centrándose en las afecciones propias de mineros y fundidores de metales Cavanzo y Fuente (2003), como enfermedades causadas por el mercurio y la inhalación de polvo.

Acercándonos a la época del Renacimiento, emerge el trabajo de Bernardino Ramazzini (1633-1714), padre de la medicina del trabajo: *De morbis artificum diatriba* o “las enfermedades de los obreros” (1700). En esta obra analiza en profundidad las condiciones del trabajo, basándose en el análisis de 54 profesiones, la forma de vida de los obreros, sus patologías y carencias (Arias, 2012). Incorporó un enfoque preventivo y de diagnóstico que aún hoy perdura

en entre las recomendaciones en salud laboral, visto en la prelación del descanso en trabajos largos, cambios de postura, ventilación y regulación de temperaturas e higiene industrial. Esto se nota en palabras del propio Ramazzini (1979 como se citó en Cavanzo & Fuente, 2013) en cuanto a que las enfermedades “debían estudiarse en el ambiente de trabajo en lugar del hospital” (p. 19). Así, pues, como alude Fresquet (2011) con la obra de Ramazzini la enfermedad deja de ser un asunto meramente individual, sino que afecta a un grupo en relación directa con la actividad que desempeña sus miembros y al medio ambiente en el que la desarrolla.

Moviéndonos hacia principios del s. XVIII, llegamos a uno de los apogeos de la salud y seguridad en el trabajo: la revolución industrial en Europa. Particularmente durante los años 1760 a 1830 Inglaterra y el mundo entero cambia con la llegada de la máquina de vapor, la introducción de la fuerza mecánica y la producción a gran escala (Cavanzo & Fuentes, 2003). Con el progreso y el cambio de vida rural a la vida urbana, vino también un aumento en los riesgos de trabajo, por ejemplo, la incipiente presencia de la intoxicación por monóxido de carbono, la malnutrición, pobreza y hacinamiento. Como alude Arias (2012) debido al vertiginoso avance de las tecnologías, no se logró generar “una cultura de seguridad eficiente para las clases trabajadoras y empleadores” (p. 48), sumando que una parte significativa de la clase trabajadora eran niños y mujeres, llevando a un aumento en lesiones, accidentes y muertes en sitios de trabajo. En consecuencia, llega la introducción de leyes legislativas efectivas en el campo de la seguridad industrial, y con estas, la institucionalización de la seguridad industrial. Inglaterra y Francia como líderes en esta tarea, generaron diversas innovaciones en la formalización de la salud y seguridad en el trabajo en Europa, entre las cuales se encuentra: los primeros estudios de mortalidad ocupacional en 1861 en Inglaterra, la inclusión de más enfermedades ocupacionales en la ley de trabajo en 1867, el establecimiento de empresas de

asesoría a industrias en 1883, la difusión y capacitación sobre normas de higiene laboral lideradas por el Instituto Luis Pasteur de París, y leyes de compensación del trabajador en 1868 en Alemania (Arias, 2012).

Como notamos, el grado en que la planta industrial se ha desarrollado y sofisticado es casi que proporcional a la incidencia de riesgos y accidentes en la industria. En consecuencia, la historia de la institucionalización de la seguridad industrial ha pasado por importantes cambios como, por ejemplo, la formalización de la seguridad industrial con la obra de Heinrich (1931) “Prevención de accidentes laborales”, y la fundación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la subsecuente creación del Servicio y Prevención de Accidentes (Arias, 2012). En la actualidad, vale notar, que, ante esta lógica de progreso y retos constantes al trabajo, diversos sectores de la sociedad han formalizado y asumido los retos que trae el s. XXI con las necesidades derivadas de las TIC y de los nuevos contextos de trabajo en que las exigencias no son tanto físicas sino mentales, poniendo nuevos horizontes a la salud y seguridad ocupacional. Dicho esto, es pertinente regresar y dar cuenta brevemente de qué historia se ha hilado en cuanto a la salud y seguridad en el trabajo en Latinoamérica, entendiendo que a un ritmo de desarrollo distinto al global.

En Sudamérica las acciones que se han tomado en cuanto a la salud y seguridad industrial han estado marcadas por el desconocimiento de las problemáticas que aquejan a trabajadores, dando a notar un panorama poco alentador en términos de mejoramiento de condiciones de salud y seguridad. Como se consta con el informe de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) de 2004 (como se citó en Pando, 2011) “en Latinoamérica y el Caribe hubo una tasa de accidentes de trabajo fatales 2.5 veces más alta que en Canadá y EE. UU” (p. 1). A esto, podemos notar que la salud ocupacional, como problema de salud pública, ha tenido un énfasis

mayor en la competitividad que en el cambio de la salud y la seguridad del trabajador, en el cual el empleo formal conlleva un manejo de casos y la prevención y promoción de la salud. Así, pues, como lo menciona Pando (2011), el estado de la salud y seguridad del trabajo en Latinoamérica ha tomado forma según la exigencia de la globalización económica y el discurso neoliberal, en dos palabras, competitividad y productividad.

En consecuencia, cabe notar que, en el área de Latinoamérica y el Caribe, los trabajos que predominan sobre salud ocupacional se han centrado más en métodos cuantitativos con relación a químicos, enfermedades ocupacionales conocidas y análisis ergonómico, encontrado poca incidencia de trabajos centrados en las organizaciones, factores psicosociales y, menos aún, sobre economía informal y trabajo de mujeres y niños (Morales & Pando, 2010 como, en Moreno, 2011). Con base en esto es que resulta pertinente hacer una aproximación desde lo nacional y lo local con respecto a la situación histórica y actual de la salud ocupacional en Colombia. Por ejemplo, siguiendo a López-Gascó (1999), en Latinoamérica la gestión de riesgos profesionales ha sido liderada por Chile, Colombia, Argentina y Perú, notando así que en Latinoamérica se han venido gestado distintos avances en términos de seguridad y salud ocupacional. Ante este panorama, pasamos a examinar más puntualmente los desarrollos que ha tenido Colombia en materia de seguridad ocupacional.

Al hablar de la historia de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia, debemos remitirnos necesariamente a la ley de salud ocupacional que es la que da paso a la evolución de lo que hoy es el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en Colombia. En el año de 1904 el militar periodista y diplomático colombiano Rafael Uribe Uribe, trata como tema principal en la Ley 57 la seguridad en el trabajo, lo que posteriormente 11 años más tarde en 1915 se inicia como la “Ley Uribe” donde se tratan los temas de accidentes laborales y

enfermedades profesionales, la primera ley relacionada a este tema del país. Rafael Uribe Uribe como era de esperarse esta ley inició en un momento muy primitivo de la historia, pues aún en esos días se mantenían los trabajos de producción de mano de obra barata casi explotación, debido también a lo precario de los sistemas mecánicos de la época, esto unido a una política cerrada sobre la importancia de los trabajadores, sus derechos y deberes. La ley Uribe dio inicio a las leyes de salud ocupacional, pero le siguieron otras que dieron más fuerza a los planes de proteger al trabajador de los peligros bajo los que éste está sometido. En 1918 la Ley 46 implementaba leyes de higiene y salubridad tanto para empleados como empleadores, la Ley 37 de 1921, donde se nombró por primera vez el seguro de vida colectivo para el personal humano; la Ley 10, la cual entró en vigencia en el año de 1934, donde establece reglas claras sobre las enfermedades profesionales, las vacaciones y los contratos laborales; la Ley 96 que en 1938 creó la entidad que hoy conocemos como Ministerio de Protección Social. Pero es en 1945 cuando se afianzan las bases de la salud ocupacional en Colombia, pues es en este año que se aprueba la Ley 6 o Ley General del Trabajo, donde se promulgaban las distintas disposiciones sobre las convenciones, asociaciones, conflictos y jurisdicciones colectivas en asuntos laborales.

Durante los últimos 30 años los temas y leyes relacionados con la salud ocupacional han tomado especial importancia no sólo en sectores industriales sino también el social, cultural y económico. El gobierno colombiano ha estado actualizando su legislación siguiendo los modelos europeos, particularmente el alemán y el británico, y es por eso que hoy podemos encontrar leyes bien estructuradas y nada egoístas como la ley que estipula que la salud de todos los trabajadores es algo indispensable para el desarrollo socio económico del país.

Partiendo de estos nuevos conceptos, se han producido en el país importantes cambios, los cuales ya están afectando incluso el comportamiento de grandes empresas, quienes ahora de

manera más consecuente tienen planteado el objetivo de lograr una mejor calidad de vida para toda la población trabajadora de Colombia.

Colombia cuenta actualmente con el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015 que compila todas las normas que reglamentan el trabajo y que antes estaban dispersas. Desde el momento de su expedición el 25 de mayo de 2015, el Decreto 1072 se convirtió en la única fuente para consultar las normas reglamentarias del trabajo en Colombia.

Riesgo psicosocial.

El concepto teórico de factores psicosociales fue definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como:

Aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo (Pérez & Nogareda, 2012, p. 1).

El crecimiento de la industria y la globalización del mercado han traído consigo nuevos retos no solo para las empresas sino para la vida en el trabajo, las condiciones de la tarea, las extensas horas de trabajo, las políticas organizacionales y las condiciones medioambientales son algunos de los factores que han incidido en el crecimiento del Riesgo Psicosocial dentro de la población Colombiana. Por la anterior el país ha iniciado abordando este tema incluyendo en su legislación la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social:

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional (p. 1).

La Resolución 2646 de 2008 en el Art. 5° menciona:

Factores psicosociales.

Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Factores intralaborales.

Son todos aquellos aspectos y características presentes al interior de la empresa, por ejemplo, la organización del trabajo y las condiciones de la tarea, jornadas de trabajo, la gestión organizacional, las condiciones del medio ambiente de trabajo, pausas en el trabajo relaciones sociales en el trabajo, entre otros.

Factores extralaborales.

Son todos aquellos aspectos que están relacionados directamente con el trabajador por fuera de sus actividades laborales, por ejemplo, entorno familiar, social y económico, redes de apoyo social, actividades que realiza en su tiempo libre, entre otros.

Factores individuales.

Son todas aquellas características propias del empleado, donde se estudian los aspectos sociodemográficos y ocupacionales, rasgos de personalidad, estado de salud, entre otros.

Los factores psicosociales explicados anteriormente pueden considerarse como protectores, cuando al estar presentes promueven la salud y generan bienestar en los trabajadores. Y por el contrario, se consideran factores de riesgo, cuando al estar presentes desencadenan efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo, lo que puede generar la aparición de enfermedades derivadas del estrés en el trabajo.

De acuerdo con las disposiciones expresadas en la Resolución 2646 de 2008:

La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social contrató con la Pontificia Universidad Javeriana un estudio de investigación para el diseño de una batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, que se validó en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales (Fondo de Riesgos Laborales de la República de Colombia.2019, p. 1).

Actualmente la Batería, es la única herramienta para la evaluación de factores de riesgo psicosocial que ha sido aprobada por el Ministerio de la Protección Social y que es de obligatoria aplicación en los trabajadores de las empresas Colombianas.

Relación competitividad y gestión del recurso humano.

Frente a una entrevista realizada hace años al autor Michael Porter en la Revista Dinero (2011) se analiza la respuesta en la cual relaciono los pilares de competitividad que Según el World Economic Forum, debe tener un país, con los pilares de una empresa:

Tabla 2.

Relación de un país y pilares de una empresa

Pilares de un país	Relación pilares de un país con pilares de una empresa
Instituciones	Políticas Administrativas, Reglamentos legales
Infraestructura	Estructura físicas: redes de oficinas, locales, etc.
Estabilidad Macroeconómica	Entorno económico del mercado donde se encuentra la empresa
Salud y Educación primaria	Beneficios sociales y educación básica para el puesto de trabajo
Educación Superior y Formación	Planes de carrera, programas de formación

Pilares de un país	Relación pilares de un país con pilares de una empresa
Eficiencia del mercado de bienes	Adecuada estrategia de marketing
Eficiencia en el mercado laboral	Estrategia de RRHH alineada con la estrategia del negocio
Sofisticación en el mercado financiero	Correcta estructura financier
Preparación tecnológica	Estructura de sistemas y tecnología
Tamaño del Mercado	Cuota de mercado que tiene la empresa
Sofisticación empresarial	Modelo de negocio eficiente
Innovación	Innovación

Fuente. Revista Dinero (22 abril, 2011). *El Talento Humano: Base de una competitividad sostenible*. Recuperado de <https://www.dinero.com/opinion/opinion-on-line/articulo/el-talento-humano-base-competitividad-sostenible/117893>, p.. 2

Desde su perspectiva cada pilar corresponde a un área fundamental para el funcionamiento de cualquier empresa, por lo tanto, dichos pilares pueden ser también considerados los pilares de una organización y la manera como son gestionados, representa al final, la forma como está siendo dirigido un país, por lo que los líderes que las dirigen y las personas que las componen son los elementos fundamentales en el camino hacia la competitividad.

La empresa, toma entonces un papel crítico en el desarrollo de líderes, es decir, son parte activa en la formación de individuos cualificados que sean capaces de crear ventajas competitivas a partir de su talento humano. La relación “competitividad-recurso humano” surge entonces de la influencia de la formación en el desarrollo humano.

Cómo sabemos, la formación es el proceso mediante el cual un individuo desarrolla su capacidad física o intelectual, haciéndose apto para enfrentar positivamente un medio social determinado y más adelante para integrarse en él. Con el aporte de su personalidad formada, el individuo tendrá la oportunidad de demostrar sus destrezas y habilidades obtenidas; adaptarse a

los cambios y evoluciones, utilizar el conocimiento, aprender a aprender y sobre todo, aprender a emprender. Probablemente esta última palabra, emprender, es el vínculo directo con el término competitividad sobre todo por la necesidad del individuo de adaptarse a los cambios constantes del mundo actual y así lograr una mejora continua en el tiempo.

La formación ha sido considerada como la variable más importante en el desarrollo de un país y su competitividad, específicamente por tres enfoques:

- La formación y capital humano como insumo de la producción.
- Formación y el aprendizaje a través de mejores prácticas.
- La formación y las interrelaciones mutuas con otros elementos.

Los países, las organizaciones y las empresas en especial, tendrían que entender que el talento humano va más allá de una gestión o estructura interna de cada una de las organizaciones.

Las personas responsables de las áreas de talento humano en una empresa, pueden ayudar a crear y sostener una ventaja competitiva, ya que son recursos escasos, generadores de valor, inimitables e insustituibles, es decir, los recursos humanos son portadores de activos intangibles relacionados con el saber hacer (know-how), son capaces de resolver problemas y poseen habilidades de gestión y capacidad de adaptación. Su carácter es escaso ya que cada individuo posee su propia personalidad, habilidades y conocimientos.

Además son imposibles de reproducir e imitar por la competencia, son difíciles de sustituir, lo que lleva a crear los mecanismos correctos en la empresa para retener el talento. Una red de empleados cualificada, motivada e integrada y con un adecuado ajuste a la cultura de la empresa es un activo que no puede ser fácilmente imitado. El impacto de la implementación de programas, políticas y otros en beneficio del recurso humano de una empresa redundan en la

creación, desarrollo y fortalecimiento de competencias personales y laborales que se ven reflejadas en la productividad que ofrecen a la empresa y en la calidad de vida que obtienen los trabajadores que conforman finalmente el núcleo de una sociedad.

Responsabilidad social compartida y valor compartido.

Desde la orientación competitiva, Porter ha ido poniendo cada vez más el foco en el entorno social de compañías y corporaciones, haciendo aportaciones relativas a responsabilidad social y valor compartido (Revista Dinero, 2011)

Porter define también como responsabilidad social empresarial (RSE) se enfoca en la inclusión de temáticas de naturaleza ética al interior de la visión estratégica de empresa. En la sustancia, se trata de la voluntad de grandes, medianas y pequeñas empresas de gestionar de la mejor forma las temáticas de relevancia social y ética al interior de su actividad y en relación a los segmentos de interés, más allá de la obligación a seguir las leyes vigentes. Por ejemplo muchas empresas incluyen en sus planes anuales los riesgos relacionas con la sustentabilidad social, ambiental y ética de sus proyectos, y existen distintos ranking que ofrecen más visibilidad a las empresas que logran actuar políticas particularmente eficientes bajo este perfil (Revista Dinero, 2011)

Crear valor compartido.

- Buscando formas novedosas de concebir productos y servicios
- A través de una nueva definición de productividad al interior de la cadena de valor
- Armandando estructuras de soporte ambiental y social en relación a los sectores

territoriales de pertenencia (Revista Dinero, 2011).

Responsabilidad social en la empresa High Lights SAS.

Responsabilidad social empresarial desde lo social.

Hay un alto compromiso en el apoyo a las familias de sectores más vulnerables, ya que un importante número de trabajadores son de los estratos 1, 2, y 3, de los sectores más apartados de la ciudad. Adicionalmente se les brinda estabilidad laboral, lo cual genera un alto sentido de pertenencia hacia la empresa. En High Lights SAS se les paga a los trabajadores un salario justo por la jornada laboral, y el número de horas extras no exceden las contempladas en la normatividad vigente.

De igual forma la empresa busca mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores mediante la mejora de las condiciones dentro de la empresa y minimizando los riesgos laborales que puedan dañar su salud a nivel físico y mental.

Responsabilidad social empresarial desde lo ambiental.

Ésta es una empresa altamente comprometida con la defensa de un medio ambiente sano, mediante la realización de prácticas ecoamigables y la disposición correcta de los residuos que en ella se producen.

Normatividad Colombiana aplicable a la responsabilidad social empresarial.

- Artículo 333 de la Constitución Política de Colombia: La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial.
- GTC 180 Guía técnica de responsabilidad social-Icontec
- ISO 26000: Hace referencia a la responsabilidad que tiene la empresa para enfrentar los efectos que causen sus decisiones y acciones en la sociedad y el medio ambiente, tener una

actuación ética y transparente que favorezca al desarrollo sostenible, a la salud y al bienestar de la sociedad

- Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Compact): basa la RSE en diez principios categorizados en cuatro áreas: derechos humanos, protección al medio ambiente, derechos laborales y lucha anticorrupción.
- Proyecto de Ley 70 de 2010, por la cual se definen normas sobre la responsabilidad social empresarial

Marco conceptual

Tabla 3.

Marco conceptual

Concepto	Definiciones	Fuente
Calidad De Vida Laboral (Cvl)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Walton (1973): “un proceso para humanizar el lugar de trabajo” (Segurado & Agulló, 2002, p. 830) 2. Katzell, Yankelovich, Fein Or nati y Nash (1975): “...un trabajador disfruta de alta CVL cuando: <ol style="list-style-type: none"> (a) experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro, (b) está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien y (c) cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada de tal modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos de acuerdo con sus valores personales (Segurado & Agulló, 2002, p. 830) 3. Lau (2000): “la CVL se define como: “Las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal” (Segurado & Agulló, 2002, p. 830) 	<p>Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social</p> <p>Almudena Segurado Torres y Esteban Agulló Tomás Universidad de Oviedo</p> <p>Psicothema ISSN 0214 - 9915 CODEN PSOTEG 2002. Vol. 14, nº 4, pp. 828-836</p> <p>link</p> <p>http://www.psicothema.com/pdf/806.pdf</p>

Concepto	Definiciones	Fuente
	<p>En 2009 el Ministerio de Educación Nacional de Colombia: definió la calidad de vida laboral como :</p> <p>el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de la organización (Acosta, 2016, p. 97)</p>	<p>Conceptos de calidad de vida laboral en el ámbito docente Universitario1</p> <p>https://www.researchgate.net/profile/Reinaldo_Acosta/2/publication/304008225_Conceptos_de_calidad_de_vida_laboral_en_el_ambito_docente_universitario/links/57c6fcb008ae28c01d4f7c9c/Conceptos-de-calidad-de-vida-laboral-en-el-ambito-docente-universitario.pdf</p>
Riesgo	<p>“Combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) evento(s) o la(s) exposición(es) (NTC-OHSAS 18001) (Icontec Internacional (2012, p. 3) “</p>	GTC 45
	<p>Debemos entender como “efecto” una desviación de algo que se espera, ya sea positivo o negativo. Normalmente el riesgo viene expresado como una combinación de las consecuencias de un evento y la probabilidad de que ocurra. (ICONTEC Internacional, 2011, p. 4).</p>	ISO 31000
	<p>Define el riesgo como: contingencia o proximidad de un daño; en donde contingencia se define como: la posibilidad de que algo suceda o no suceda, especialmente un problema que se plantea de manera no prevista.</p>	<p>El diccionario de la Real Academia Española (1992),</p>
	<p>Combinación de la probabilidad de que ocurran eventos o exposiciones peligros relacionados con el trabajo y la severidad de la lesión y deterioro de la salud que pueden causar eventos o exposiciones</p>	OSHAS 45000 (3.21.)

Concepto	Definiciones	Fuente
Riesgo Psicosocial	“Son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente “ (Moreno-Jiménez, 2011, p. 8).	Medicina y salud en el trabajo versión On-line ISSN 1989-7790versión impresa ISSN 0465-546X
	“Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud” (Moreno-Jiménez, 2011, p. 8).	http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2011000500002&script=sci_arttext&tlng=pt
	Aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores	Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo
Factores De Riesgo Psicosocial	Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestran efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.	Resolución 2646 de 2008
	Son comprendidos como toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional y social, producto de la gestión del trabajo, aspectos organizacionales, ambientales o del individuo, que pueden afectar potencialmente el bienestar y la salud de los trabajadores	Charria et al., 2011; Contreras, Barbosa, Juárez, Uribe y Mejía, 2009; Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT], 2004; Ministerio de la Protección Social, 2008; Villalobos, 2005
	<p>Carga de trabajo excesiva o presión de tiempo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demandas contradictorias • Falta de claridad respecto a las funciones del trabajador • Comunicación ineficaz • Mala gestión de los cambios en el seno de la organización • Falta de apoyo por parte de la dirección o los 	Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo

Concepto	Definiciones	Fuente
	<p>compañeros de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desavenencias en las relaciones interpersonales. 	
Accidente De Trabajo	<p>Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte</p>	<p>Ley 1562 de 2012, Artículo 3 GTC 45</p>
	<p>Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, incluso fuera del lugar y horas de trabajo</p>	<p>Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones</p>
	<p>Suceso ocurrido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, que causa: a) lesiones profesionales mortales; b) lesiones profesionales no mortales.</p>	<p>OIT /Repertorio de recomendaciones prácticas/, /Accidente de trabajo/, /Enfermedad profesional/, /Sistema de notificación/, /Registro de expedientes/, /Nivel nacional/, /Nivel de la empresa/. 13.04.3 ISBN 92-2-309451-8 Publicado también en inglés:</p>
Estrés Laboral	<p>El estrés es siempre una reacción ante una situación específica (estresor), la cual supone un reto o una amenaza. En su gran mayoría se trata de estresores externos, provenientes de condiciones cercanas; sin embargo, pueden provocarse situaciones estresantes ante estados o situaciones internas.</p>	<p>Recording and J.A. Fernández-Lópeza , J. Siegristb , A. Rödelb y R. Hernández-Mejíac</p>

Concepto	Definiciones	Fuente
	Como una enfermedad que perjudica la producción, al afectar la salud física y mental de los trabajadores cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o necesidades del trabajador. Asimismo, cuando el individuo percibe sus condiciones como una amenaza que desborda sus recursos.	Calabrese, 2006; Lazarus y Folkman, 1986; Karasek, 1981
	El estrés laboral es la tensión que se produce cuando un individuo considera que una situación o exigencia laboral podría estar por arriba de sus capacidades y recursos, para enfrentarla, Davis y Newstrom (1991) considera que se produce el estrés laboral en circunstancias en donde los trabajadores muestran agotamiento emocional y apatía ante su trabajo. Sintiendo incapaces de alcanzar sus metas. Cuando los empleados sufren de estrés en el trabajo, tienden a quejarse a atribuir sus errores a otros y a mostrarse irritables (Atalaya, 2001)	El estrés laboral y su influencia en el trabajo industrial data revista de Investigación onlineissn: 1810-9993 print ISSN15609140 http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/data/article/view/6754/599 2.
Carga Física	Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación generalmente, se da en términos de postura corporal, fuerza movimiento, y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteo muscular, cardiovascular y metabólico.	Resolución 2646 de 2008
	La carga física de trabajo se define como "el conjunto de requerimientos físicos a los que está sometido el trabajador durante la jornada laboral; ésta se basa en los tipos de trabajo muscular, que son el estático y el dinámico. La carga estática viene determinada por las posturas, mientras que la carga dinámica está determinada por el esfuerzo muscular, los desplazamientos y el manejo de cargas	GATISO DME PG 42
Condiciones De Trabajo	Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes servicios y/ o conocimientos.	Resolución 2646 de 2008

Concepto	Definiciones	Fuente
Carga Mental	<p>Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea.</p> <p>Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, el volumen y velocidad de la tarea</p>	Resolución 2646 de 2008
	<p>La carga mental viene determinada por la cantidad y tipo de información que el trabajador debe procesar y manejar en el desempeño de puesto de trabajo y por el tiempo de que dispone para realizar sus tareas (rivera, 2017</p>	<p>Rubio, Martín y Díaz (1995)</p> <p>Tesis: efecto de la carga de trabajo en el desempeño de los trabajadores</p> <p>Ángela Bibiana Rivera Sánchez</p> <p>https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16216/RiveraSanchezAngelaBibiana2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y</p>
Acoso Laboral	<p>Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, y angustia a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo conforme lo establece la ley</p>	Ley 1010 de 2006
	<p>La situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo. (rivera, 2017, p. 12)</p>	<p>Tesis</p> <p>efecto de la carga de trabajo en el desempeño de los trabajadores</p> <p>Ángela Bibiana Rivera Sánchez, Universidad Militar Nueva Granada</p> <p>:http://discapacidadprl.org/conceptos-</p>

Concepto	Definiciones	Fuente
		basicos/factores- psicosociales/1- 1-factores- psicosociales/
Enfermedad Profesional	Todo estado patológico que sobreviene como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos	(Ministerio de la Protección Social, Decreto 2566 de 2009

Fuente. Elaboración propia

Marco normativo

Tabla 4.

Marco normativo

Norma	Descripción
Ley 57 de 1915	Ley ordinaria sobre reparaciones por accidentes de trabajo
Código Sustantivo de Trabajo	Artículo 1 OBJETO: La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Capítulo II Accidentes de Trabajo y Enfermedades
Ley 9 de 1979	Por el cual se dictan medidas sanitarias. Título III – Salud Ocupacional
Resolución 2400 de 1979	Por el cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene, y seguridad en los establecimientos de trabajo
Decreto 586 de 1983	Por el cual se crea el Comité de Salud Ocupacional
Decreto 614 de 1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el País – Art. 2 Literal C: Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud del individual o colectiva en los lugares de trabajo.

Norma	Descripción
Resolución 2013 de 1986	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.
Resolución 1016 de 1989	Por el cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país – Art. 10 Numeral 12: Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos Psicosociales. – Art. 11 Numeral 2: Identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general.
Resolución 1075 de 1992	Por el cual se reglamentan actividades en materia de salud ocupacional.
Decreto 1832 de 1994	Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales – Art. 1 Numeral 42: PATOLOGIAS CAUSADAS POR ESTRES EN EL TRABAJO: Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivo o monótono o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad acidopéptica severa o colon irritable
Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales – Capítulo VI: Promoción y prevención de riesgos profesionales
Guía Técnica Colombiana GTC-34	Guía estructura básica del programa de Salud Ocupacional
Ley 1010 de 2006	Por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones del trabajo
Guía Técnica Colombiana GTC-45	Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional
Resolución 1401 de 2017	Por el cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades, de identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo Psicosocial, en el trabajo y para la

Norma	Descripción
	<p>determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. –</p> <p>NOTA: De acuerdo con las disposiciones de esta resolución “La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social contrató con la Pontificia Universidad Javeriana un estudio de investigación para el diseño de una batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, que se validó en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales”</p> <p>http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/bateria-de-instrumentos-para-la-evaluacion-del-riesgo-psicosocial/</p>
Decreto 2566 de 2009	<p>Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales – Art. 1 en el Numeral 42: Patologías causadas por estrés en el trabajo: Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivo o monótono o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad acidopéptica severa o Colon irritable</p>
Ley 1562 de 2012	<p>Por el cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en Materia de Salud Ocupacional – Art. 3 Definición de Accidente de Trabajo: Es accidente de trabajo, todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, o psiquiátrica, una invalidez o la muerte</p>
Resolución 652 de 2012 y Resolución 1356 de 2012 (Modificación parcial a la Res. 652)	<p>Por la que se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas.</p>
Decreto 1072 de 2015	<p>Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo – Titulo 4, Capítulo 6: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</p>
Resolución 0312 de 2019	<p>Por el cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST</p>

Fuente. Elaboración propia

Metodología

Diseño

Con base a la investigación realizada en el libro Guía Práctica para la Evaluación de Impacto de Bernal y Peña (2011) y para poder determinar el impacto en la calidad de vida laboral de los trabajadores del área productiva de la empresa High Lights SAS con la implementación del programa de riesgo psicosocial, la metodología a usar es el método cuasi-experimental denominado Diferencia en Diferencias, el cual busca comparar dos resultados o dos grupos estadísticamente similares, antes y después de la aplicación de un tratamiento o una intervención, para nuestro caso, la implementación del Programa de Riesgo Psicosocial.

A continuación en la figura 1 se hace la descripción gráfica del método:

**EXPLICACIÓN GRAFICA DEL MÉTODO DIFERENCIA EN DIFERENCIAS PARA
DETERMINAR EL IMPACTO DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DEL ÁREA PRODUCTIVA DE LA EMPRESA HIGH LIGHTS SAS**

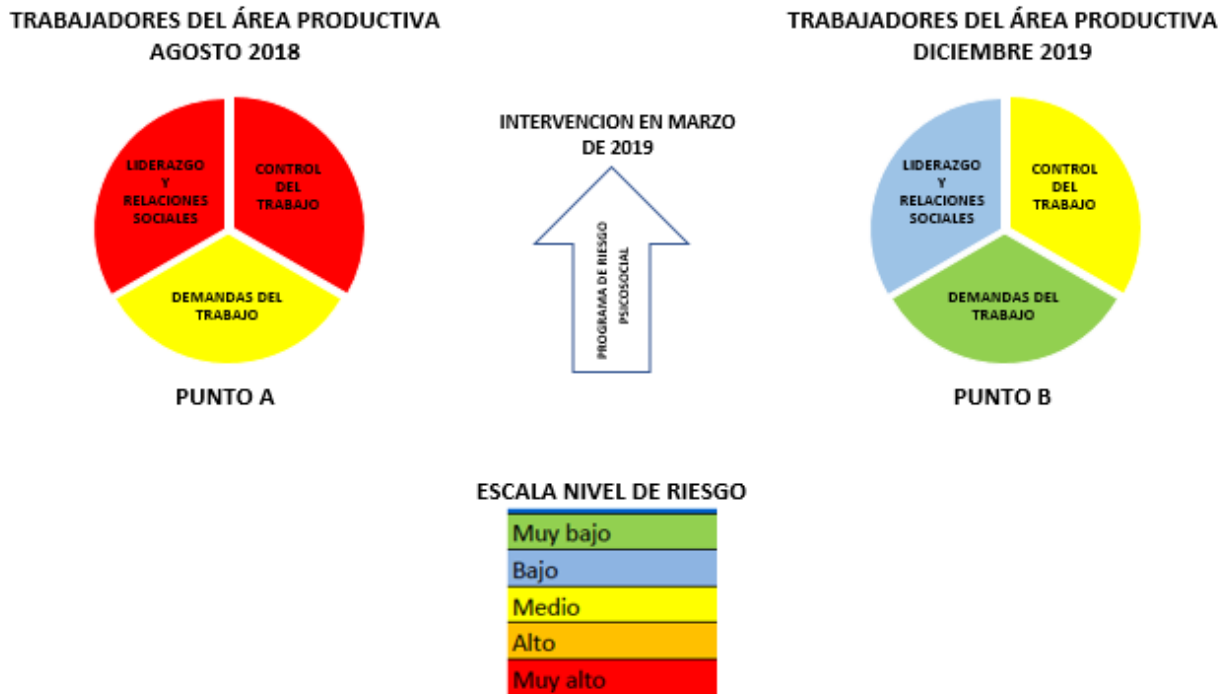


Figura 1. Explicación gráfica del método diferencia en diferencias. Fuente. Elaboración propia Basado en Informe de Aplicación de la Batería en la Empresa High Lighs SAS. (2018).

La figura anterior muestra que en el mes de agosto de 2018, a los trabajadores del área de producción de la empresa High Lighs SAS se les aplicó la Batería para Riesgo Psicosocial, instrumento que de acuerdo a información del Fondo de Riesgos Laborales, fue elaborado por la Pontificia Universidad Javeriana y validado en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema de Riesgos Profesionales.

Los resultados obtenidos después de la aplicación del instrumento, evidencian que la población del área de producción tiene niveles de riesgo elevados en las dimensiones de Liderazgo y Relaciones Sociales, Control de Trabajo y Demanda del Trabajo; por lo cual, la

empresa con el ánimo de abordar y minimizar los niveles de riesgo psicosocial en la población objeto de estudio, diseñó un Programa de Riesgo Psicosocial que fue aplicado en marzo de 2019.

Con el método diferencia en diferencias sabremos cómo impactó en la calidad de vida laboral de los trabajadores el Programa, haciendo una comparación entre el Punto A y el Punto B, según se muestra en la gráfica. Esto consiste en cotejar las variables que se abordan en las tres dimensiones (Liderazgo y Relaciones Sociales, Control sobre el Trabajo, Demanda del trabajo) entre el grupo tratamiento y el grupo control. Entendiéndose como grupo control, los trabajadores a quienes no se les aplicó el programa de riesgo psicosocial, y el grupo tratamiento, a aquel al que se le aplicó dicho Programa.

Para hacer la comparación y evaluar el impacto en la población objeto de estudio, en diciembre de 2019, se hace necesario aplicar la herramienta diseñada, denominada “Encuesta para la medición del impacto de riesgo psicosocial en la empresa High Lights”, la cual será aplicada tanto al grupo control como al grupo tratamiento para detectar el impacto dentro de la población.

Población

Empresa High Lights SAS

Muestra poblacional.

Trabajadores del Área productiva – 95 trabajadores

Variables

Las variables a tomar para medir el impacto en la calidad de vida de los trabajadores serán las siguientes:

Tabla 5.

Lista de variables para tomar para medir el impacto en la calidad de vida de los trabajadores

LISTA DE VARIABLES PARA LA MEDICIÓN DEL IMPACTO DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA PRODUCTIVA CON LA APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA HIGH LIGHTS SAS.			
	VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	CÓMO SE RECOGE EL DATO
	VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS		Aplicación de encuesta para la medición del impacto del programa de Riesgo Psicosocial en la empresa High Lights SAS. Esta encuesta se realizará a los trabajadores del área productiva.
1	Sexo	Cualitativa	
2	Año de nacimiento	Cuantitativa	
3	Estado Civil	Cualitativa	
4	Último nivel de estudios	Cualitativa	
5	Ocupación o profesión	Cualitativa	
6	Cargo actual	Cualitativa	
7	Años que lleva trabajando en la empresa	Cuantitativa	
8	Años que lleva en el cargo actual dentro de la empresa	Cuantitativa	
9	Tipo de contrato que tiene actualmente	Cualitativa	
10	Horas de trabajo diarias destinadas para el cargo que desempeña en la empresa	Cuantitativa	
11	VARIABLE PRINCIPAL 1 - CONTROL DEL TRABAJO	Cuantitativa Continua	Aplicación de encuesta para la medición del impacto del programa de Riesgo Psicosocial en la empresa High Lights SAS. Esta encuesta se realizará a los trabajadores del área productiva.
	VARIABLES SECUNDARIAS PARA LE MEDICIÓN DEL CONTROL DE TRABAJO		
12	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo	Cuantitativa Continua	
13	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo	Cuantitativa Continua	
14	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias	Cuantitativa Continua	
15	Me informan con claridad cuáles son mis funciones	Cuantitativa Continua	
16	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo	Cuantitativa Continua	
17	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo	Cuantitativa Continua	
18	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo	Cuantitativa Continua	
19	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo	Cuantitativa Continua	
20	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo	Cuantitativa Continua	
21	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo	Cuantitativa Continua	
22	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo	Cuantitativa Continua	

23	VARIABLE PRINCIPAL 2 - LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Cuantitativa Continua	Aplicación de encuesta para la medición del impacto del programa de Riesgo Psicosocial en la empresa High Lights SAS. Esta encuesta se realizará a los trabajadores del área productiva.
	VARIABLES SECUNDARIAS PARA LA MEDICIÓN DEL LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		
24	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo	Cuantitativa Continua	
25	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones	Cuantitativa Continua	
26	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo	Cuantitativa Continua	
27	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo	Cuantitativa Continua	
28	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo	Cuantitativa Continua	
29	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo	Cuantitativa Continua	
30	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo	Cuantitativa Continua	
31	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo	Cuantitativa Continua	
32	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo	Cuantitativa Continua	
33	Mi jefe me trata con respeto	Cuantitativa Continua	
34	Siento que puedo confiar en mi jefe	Cuantitativa Continua	
35	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo	Cuantitativa Continua	
36	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito	Cuantitativa Continua	
37	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo	Cuantitativa Continua	
38	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa	Cuantitativa Continua	
39	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo	Cuantitativa Continua	
40	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo	Cuantitativa Continua	
41	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan	Cuantitativa Continua	
42	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa	Cuantitativa Continua	
43	Mi grupo de trabajo es muy unido	Cuantitativa Continua	
44	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran	Cuantitativa Continua	
45	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo	Cuantitativa Continua	
46	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades	Cuantitativa Continua	
47	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros	Cuantitativa Continua	
48	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas	Cuantitativa Continua	
49	VARIABLE PRINCIPAL 3 - DEMANDA DEL TRABAJO	Cuantitativa Continua	Aplicación de encuesta para la medición del impacto del programa de Riesgo Psicosocial en la empresa High Lights SAS. Esta encuesta se realizará a los trabajadores del área productiva.
	VARIABLES SECUNDARIAS PARA LA MEDICIÓN DE LA DEMANDA DEL TRABAJO		
50	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo	Cuantitativa Continua	
51	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo	Cuantitativa Continua	
52	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara	Cuantitativa Continua	
53	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar	Cuantitativa Continua	
54	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo	Cuantitativa Continua	

Instrumentos y/o técnicas de recolección de datos

Consentimiento

Previo a la aplicación del instrumento de encuesta (apéndice B) la cual se basa en instrumentos de la batería de riesgo psicosocial, se recogerá la firma de un Consentimiento informado (ve r Apéndice A) por parte de los trabajadores. Dado el carácter confidencial de los resultados individuales de la evaluación de factores de riesgo psicosocial y de la información proporcionada por los trabajadores para estos efectos, los resultados y la información deberán manejarse con total reserva.

Encuesta (Cuestionario)

Encuesta basada en la batería del Ministerio del Trabajo para la evaluación del programa de riesgo psicosocial, adicionalmente se entrega a cada trabajador un consentimiento para aplicar la encuesta – Este consentimiento en un instrumento diseñado por el Ministerio de trabajo y se utiliza normalmente para la aplicación de la Batería a los trabajadores.

Fundamentación estadística para la aplicación y calificación del cuestionario intralaboral forma B para cargos auxiliares y operativos:

Para la presente investigación nos acogeremos a los lineamientos contemplados en el trabajo desarrollado por el Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana (2010) – Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, en donde se utiliza el método de baremación, que es un proceso de estandarización de las puntuaciones o medidas directas, pasándolas a otra escala más fácil y útil de cara a realizar evaluaciones con fines diagnósticos concretos.

Específicamente en la aplicación de la encuesta basada en el cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral - Baremos en centiles obtenidos a partir de una muestra de 2360

trabajadores (1576 para la forma A y 784 para la B) afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país (Andina, Amazonía, Caribe, Bogotá, Orinoquia y Pacífica) y que integran cuatro grandes sectores económicos que agrupan las actividades de las empresas en Colombia (servicios, industria, comercio y agrícola). El diseño muestral fue de tipo no probabilístico por cuotas.

De igual manera el Baremo diferencial se aplicará al grupo ocupacional de trabajadores con cargos auxiliares y operarios de la planta de producción de la Empresa objeto de esta investigación.

Características psicométricas del cuestionario

Validez.

La validez de los cuestionarios se estimó a partir de dos tipos de procesamiento estadístico: el análisis factorial y los coeficientes de correlación (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010)

1. Análisis factorial. Se realizó un análisis factorial con el método de factores principales y rotación oblicua promax, que permitió confirmar la agrupación estadística de los ítems por dimensiones, así: para el cuestionario de factores de riesgo intralaboral forma A se ratificó la agrupación de los Ítems en 19 dimensiones conformadas por 24 factores (Tabla 5) y para el cuestionario forma B se ratificaron 16 dimensiones integradas por 22 factores (Tabla 6). Esto corroboró que las dimensiones propuestas y sus Ítems mostraron el comportamiento que se esperaba desde el sustento teórico, lo cual proporciona excelentes indicios de la validez de constructo de los instrumentos ((Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010)

2. *Coeficientes de correlación.* Se calcularon coeficientes de correlación de Spearman entre las puntuaciones de las dimensiones, los dominios y los puntajes totales del cuestionario, tanto para la forma A como para la B. Los resultados ratificaron la validez de constructo de los instrumentos (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010)

El análisis de correlaciones entre las dimensiones, dominios y el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral formas A y B, permitió identificar que efectivamente existe un constructo integrado subyacente a estos instrumentos. Lo anterior se soporta en los buenos niveles de correlación hallados entre las dimensiones y sus respectivos dominios, entre la mayoría de dimensiones y el puntaje total del cuestionario, y entre los dominios y el puntaje total del cuestionario y el puntaje total general de la evaluación de factores psicosociales (sumatoria de los puntajes de los cuestionarios intra y extralaboral) (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

En la forma A se encontró que 42% (8 de 19) de las dimensiones tuvieron una alta correlación con el puntaje total del cuestionario. El 42% (8 de 19) de las dimensiones presentaron una correlación media alta, media o media baja con el total. Solo 16% (3 de 19) de las dimensiones tuvieron una correlación baja, aunque significativa. Igual tendencia se halló en las correlaciones de las dimensiones de la forma A, con el puntaje total general de factores psicosociales (sumatoria del puntaje del cuestionario intralaboral y extralaboral) (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Confiabilidad.

La confiabilidad de los cuestionarios se estableció a través del cálculo de coeficientes de Alfa de Cron Bach. Los resultados mostraron que los cuestionarios cuentan con alto nivel de consistencia interna, lo que indica muy buena confiabilidad del instrumento. El cuestionario de

factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma A, logró la mayor consistencia interna, con un Alfa de Cronbach de 0,954. La forma B, obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,937 (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Calificación de los ítems de la encuesta.

Escala de respuesta de la encuesta intralaboral forma B (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
---------	--------------	------------------	------------	-------

Los ítems, dimensiones y dominios son calificados de forma que se interpreta que a mayor puntaje obtenido, mayor es el riesgo psicosocial intralaboral, lo cual también aplica para la puntuación total de la encuesta (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Cada uno de los Ítems de la encuesta debe ser calificado con valores (números enteros) que oscilan entre 0 y 4. Dichos valores permiten calcular los puntajes brutos de las dimensiones y dominios, así como el puntaje bruto total de la encuesta. Dichos valores pueden variar de acuerdo a la forma como está planteado cada Ítem. Así que para un grupo de reactivos una respuesta de siempre tiene un valor igual a cero (0) y una respuesta de Nunca tiene un valor de cuatro (4), mientras que otro grupo de reactivos se califican, al contrario (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Tabla 6.

Calificación de las opciones de respuesta de los ítems de la forma B.

Ítems forma B	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
4, 5, 6, 9, 12, 14, 22, 24, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 97.	0	1	2	3	4
1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 25, 26, 27, 28, 66, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96.	4	3	2	1	0

Fuente. Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana (2010).

Obtención de los puntajes brutos:

Se obtienen sumando las calificaciones obtenidas en los Ítems que las conforman (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Transformación de los puntajes brutos.

Con el fin de lograr mejores comparaciones de los puntajes obtenidos en las dimensiones, en los dominios y por el total, el siguiente paso consiste en realizar una transformación lineal de los puntajes brutos a una escala de puntajes que van de 0 a 100 (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Para realizar esta transformación se utiliza la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Puntaje transformado}}{\text{Factor de transformación}} \times 100$$

El factor de transformación ya se encuentra definidos para cada uno de los cuestionarios sean forma A o B.

Tabla 7

Factores de transformación para las dimensiones de las formas A y B

Dimensión	Factores de transformación	
	Forma A	Forma B
Características del liderazgo	52	52
Relaciones sociales en el trabajo	56	48
Retroalimentación del desempeño	20	20
Relación con los colaboradores (subordinados)	36	No aplica
Claridad de rol	28	20
Capacitación	12	12
Participación y manejo del cambio	16	12
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	16	16
Control y autonomía sobre el trabajo	12	12
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	48	48

25 Aproximar un número a una determinada cifra por redondeo implica observar la cifra que está a su derecha, si ésta es mayor o igual a 5 se le suma un 1 a la cifra anterior, es decir, a la que está a su izquierda; si por el contrario, la cifra es menor que 5, la anterior no se altera. Por ejemplo, si se obtiene un puntaje de 29,15, será aproximada a 29,2; si se obtiene 29,14, se mantiene en 29,1.

Dimensión	Factores de transformación	
	Forma A	Forma B
Demandas emocionales	36	36
Demandas cuantitativas	24	12
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	16	16
Exigencias de responsabilidad del cargo	24	No evalúa
Demandas de carga mental	20	20
Consistencia del rol	20	No evalúa
Demandas de la jornada de trabajo	12	24
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	20	16
Reconocimiento y compensación	24	24

Fuente. (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos:

El paso siguiente consiste en comparar los puntajes transformados con las tablas de baremos, que indicaron el nivel de riesgo que representan las puntuaciones transformadas de las dimensiones, de los dominios y del puntaje total. (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Tabla 8

Baremos para las dimensiones de la forma B.

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0,0 - 3,8	3,9 - 13,5	13,6 - 25,0	25,1 - 38,5	38,6 - 100
Relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 6,3	6,4 - 14,6	14,7 - 27,1	27,2 - 37,5	37,6 - 100
Retroalimentación del desempeño	0,0 - 5,0	5,1 - 20,0	20,1 - 30,0	30,1 - 50,0	50,1 - 100
Claridad de rol	0,0 - 0,9	1,0 - 5,0	5,1 - 15,0	15,1 - 30,0	30,1 - 100
Capacitación	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 50,0	50,1 - 100
Participación y manejo del cambio	0,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 41,7	41,8 - 58,3	58,4 - 100
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 56,3	56,4 - 100
Control y autonomía sobre el trabajo	0,0 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 66,7	66,8 - 75,0	75,1 - 100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0 - 22,9	23,0 - 31,3	31,4 - 39,6	39,7 - 47,9	48,0 - 100
Demandas emocionales	0,0 - 19,4	19,5 - 27,8	27,9 - 38,9	39,0 - 47,2	47,3 - 100
Demandas cuantitativas	0,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 41,7	41,8 - 50,0	50,1 - 100
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 31,3	31,4 - 50,0	50,1 - 100
Demandas de carga mental	0,0 - 50,0	50,1 - 65,0	65,1 - 75,0	75,1 - 85,0	85,1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 45,8	45,9 - 58,3	58,4 - 100
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0 - 0,9	1,0 - 6,3	6,4 - 12,5	12,6 - 18,8	18,9 - 100
Reconocimiento y compensación	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100

Fuente. Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Interpretación del nivel de riesgo.

Comparados los puntajes transformados con los baremos que les correspondan, según si se trata de una dimensión, un dominio o el puntaje total del cuestionario, se podrá identificar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral que representan.

Procedimiento

Fase I. Análisis de resultados arrojados por la batería en 2018

Fase II. Diseño de una Encuesta basada en la batería y su aplicación a la muestra

Fase III. Resultados, análisis de la investigación y recomendaciones a la empresa

Empresa High Lights SAS

Cronograma

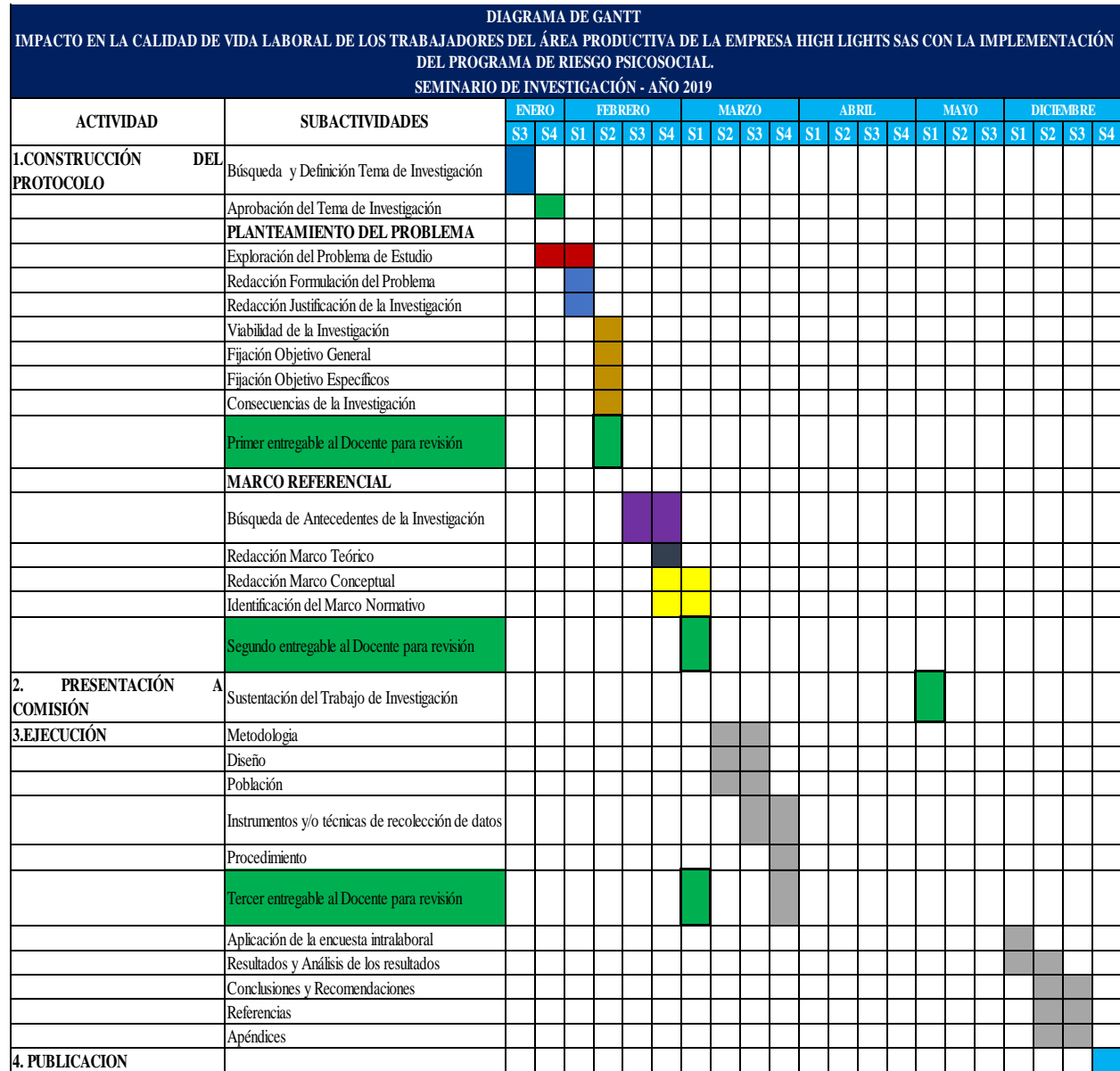


Figura 2. Cronograma desarrollo de la investigación Fuente. Elaboración propia.

Presupuesto

Tabla 9.

Presupuesto de la investigación

Elaboracion de Protocolo	
GASTOS PERSONALES	VALOR/PESOS
TIEMPO DEDICADO DE LOS INVESTIGADORES	\$ 4.000.000
ASESORIA METODOLOGICA INVESTIGACION DIFERENCIA EN DIFERENCIAS	\$ 2.000.000
PAPELERIA	\$ 200.000
TOTAL	\$ 6.200.000
Costo de Ejecución	
GASTOS PERSONALES	VALOR/PESOS
TIEMPO DEDICADO SEMANALMENTE POR LOS INVESTIGADORES	\$ 4.000.000
ASESORIA PROFESIONAL PSICOLOGO ESPECIALISTA EN SG-SST	\$ 1.000.000
PAPELERIA (CONSENTIMIENTO, HERRAMIENTA) Y SUMINISTROS	\$ 500.000
COMPUTADORA	\$ 2.500.000
TOTAL	\$ 8.000.000
COSTO TOTAL DEL PROYECTO	\$ 14.200.000

Fuente. Elaboración propia

Consideraciones éticas

Categoría de la investigación.

De acuerdo a la Resolución 008430 de 1993, la investigación realizada se ubica en la categoría sin riesgo, toda vez que no aborda aspectos sensibles a la conducta de los participantes

Durante el desarrollo de esta investigación cuasi experimental los trabajadores no están sometidos a ningún tipo de riesgo o actividad peligrosa que atente contra su salud. Son un grupo de trabajadores del área de producción y no están catalogadas como personas vulnerables. El grupo que participará en el experimento fue escogido al azar sin ningún tipo de discriminación.

Una vez la persona firma el consentimiento informado, se procede a la realización de la encuesta

denominada “Encuesta para la medición del impacto del programa de riesgo psicosocial en la empresa High Lights SAS”.

Uso de datos personales

Los datos personales serán tratados de acuerdo con la Ley Estatutaria 1581 de 2012, Decreto 1377 de 2013

Manejo de Riesgos Psicosociales.

Resolución 002646 de 2008:

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional (p. 1).

Resultados esperados

Con la aplicación y análisis de la herramienta denominada “Encuesta para la medición del impacto del programa de riesgo psicosocial en la empresa High Lights SAS”, pretendemos evidenciar que la aplicación del Programa de Riesgo Psicosocial (Intervención) en los trabajadores del área productiva, haya impactado de manera positiva en la calidad de vida laboral de los mismos. Este impacto positivo esperamos se vea reflejado en la disminución de los niveles de los factores de riesgo psicosociales en cada una de las determinantes (variables principales) que al momento de aplicar la Bateria para riesgo psicosocial en agosto de 2018 se encontraban elevadas, como se describe en el siguiente cuadro:

Tabla 10.

Resultados aplicación de la batería para riesgos psicosociales

Determinantes (variables principales)	Resultado Bateria Agosto de 2018	Resultado Esperado con la Intervención
Liderazgo y Relaciones Sociales	Muy Alto	Bajo
Control del Trabajo	Muy Alto	Medio
Demandas del Trabajo	Medio	Muy Bajo

Fuente. Elaboración propia Basado en Informe de Aplicación de la Bateria en la Empresa High Lights SAS. (2018).

Buscamos que los resultados de nuestra investigación sean compartidos y acogidos dentro de la comunidad científica a través de divulgación en la revista de la Universidad EAN y puedan ser compartidos en las industrias de los sectores de Manufactura y Metalmecánico para

que sea tomada como ejemplo de las buenas prácticas y manejo de los riesgos psicosociales que se puedan presentar dentro de su población trabajadora.

Este documento de investigación también es una buena fuente de información para aquellos investigadores y estudiantes universitarios, que se desenvuelven dentro del área de la Seguridad y Salud en el Trabajo y que están encaminados en la profundización de los riesgos laborales desde el punto de vista Psicosocial.

Referencias

- Acosta, R. (2016). Conceptos de calidad de vida laboral en el ámbito docente universitario. *Revista Salud Bosque*, 5(2). 89-100. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Reinaldo_Acosta2/publication/304008225_Conceptos_de_calidad_de_vida_laboral_en_elambito_docente_universitario/links/57c6fcb008ae28c01d4f7c9c/Conceptos-de-calidad-de-vida-laboral-en-el-ambito-docente-universitario.pdf
- Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2019). *Riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Recuperado de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Arias, W.I. (2012). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 13(3):45-52
- Atalaya, M. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data*, 4 (82), 25-38. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/6754/5992>
- Bernal, R. & Peña, X. (2011). *Guía práctica para la evaluación de impacto*. Bogotá D.C. Universidad de Los Andes
- Cavanzo, S. J., & Fuentes, R. (2003). *Evolución histórica de la salud ocupacional y sus principales efectos en el sistema colombiano* (Doctoral dissertation) . Facultad de Derecho. Universidad de la Sabana. Bogotá D.C. Colombia.
- Decreto 2566 de 2009 por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales. Bogotá D.C.: Presidencia de la República de Colombia. *Diario Oficial 47.404* (8 de julio de 2009).

Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se expide el decreto único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá D.C.: Presidencia de la República de Colombia. *Diario Oficial* 49.523 del (26 de mayo de 2015),

Decreto 1377 de 2013 por la cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012. Bogotá D.C.: Presidencia de la República de Colombia. *Diario Oficial* 48.834 (27 junio de 2013)

De la Poza, JM. (1990) *Seguridad e higiene profesional. Con normas comunitarias europeas y norteamericanas*. Madrid: Paraninfo.

Díaz, F. & Rentería, E. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, 19(2), 129-155.

Fondo de Riesgos Laborales de la República de Colombia. (2 abril 2019). *Batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial*. Bogotá D.C.: Mintrabajo. Recuperado de <http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/bateria-de-instrumentos-para-la-evaluacion-del-riesgo-psicosocial/>

Fresquet, J. L. (2011). *Bernardino Ramazzini (1633-1714). Epónimos y biografías médicas*. Recuperado de: <https://historiadelamedicina.org/pdfs/ramazzini.pdf>

Heinrich, HW. (1931). *Industrial Accident Prevention*. Nueva York: McGraw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.) México: Mc Graw Hill.

ICONTEC Internacional (febrero 16, 2011). Norma Técnica ISO 31000 Gestión de riesgos. Principios y Directrices. Recuperado de https://sitios.ces.edu.co/Documentos/NTC-ISO31000_Gestion_del_riesgo.pdf

Icontec Internacional (junio 20, 2012) Norma Técnica GTC 45. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Recuperado <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/6034/2/ParraCuestaDianaMarcelaVasquezVeraErikaVanessa2016-AnexoA.pdf>

Ley 57 de 1915 sobre reparaciones por accidentes del trabajo. Bogotá: Congreso de Colombia. *Diario oficial 15.646* (17 de noviembre de 1915).

Ley 46 de 1918 por la cual se dicta una medida de salubridad pública y se provee a la existencia de habitaciones higiénicas para la clase proletaria. Bogotá: Congreso de Colombia. *Diario oficial 16.549* (23 de noviembre de 1918)

Ley 37 de 1921 que establece el seguro colectivo obligatorio pública y se provee a la existencia de habitaciones higiénicas para la clase proletaria. Bogotá: Congreso de Colombia. *Diario oficial 17.998* (24 noviembre de 1921)

Ley 10 de 1934 sobre pérdida y rehabilitación de derechos políticos y por la cual se establecen algunos derechos de los empleados. Bogotá: Congreso de Colombia. *Diario oficial, 22746* (27 noviembre de 1934)

Ley 96 que en 1938 por la cual se crean los Ministerios de Trabajo, Higiene y Previsión Social y de la Economía Nacional. Bogotá: Congreso de Colombia. *Diario oficial 23.845* (6 de agosto de 1938)

Ley 6 de 1945 Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo. Bogotá: Congreso de Colombia. *Diario oficial 25.790* (14 de marzo de 1945).

Ley 9 de 1979 por la cual se dictan Medidas Sanitarias. Bogotá: Congreso de Colombia. *Diario oficial 35.193* (5 de febrero de 1979).

Ley 1010 de 2006 por medio 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. Bogotá: Congreso de Colombia. *Diario Oficial*.46.160 (23 de enero de 2006).

Ley 1562 de 2012 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Bogotá: Congreso de Colombia. *Diario oficial*. 48488 (11 julio de 2012)

Ley 1581 de 2012 por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales. Bogotá: Congreso de Colombia. *Diario oficial*. 48.587 (18 de octubre de 2012).

López-Gascó, J. A. (1999). *Los riesgos profesionales en Latinoamérica*. Madrid. MAPFRE-América. Recuperado de:
https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1036211

Ministerio de Protección Social de Colombia (2007). *Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales*. Bogotá D.C.: Recuperado de
<https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/ENCUESTA%20SALUD%20RP.pdf>

Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Recuperado de
<https://docplayer.es/8258944-Bateria-de-instrumentos-para-la-evaluacion-de-factores-de-riesgo-psicosocial.html>

Ministerio de Trabajo República de Colombia. (2013). *Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales*.

Recuperado de

https://fasecolda.com/files/1614/4969/7446/Ministerio_del_Trabajo._2013._II_Encuesta_Nacional_de_Condiciones_de_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo_en_el_Sistema_General_de_Riesgos_Laborales.pdf

Morales J. & Pando M. P.(2010) rioridades de investigación en salud ocupacional en Latinoamérica. *Revista Mexicana de Salud en el Trabajo*, 1 (5), 18-26.

Moreno-Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Med Segur Trab*, 57(Supl.1), 1-262. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2011000500002&script=sci_arttext&tlng=pt

Organización Internacional del Trabajo- OIT. (1996). Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Ginebras, Suiza: OIT Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112630.pdf,

Pando Moreno, M. (2011). Salud Ocupacional en Latinoamérica. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 1(3), 1-2.

Pérez, J. & Nogareda, C. (2012). Factores psicosociales: metodología de evaluación. *Notas Técnicas de Prevención*, 9426, 1-6

Porter, M. & Kramer, F. (2006). *Estrategia y sociedad*. Harvard Business Schoo Publishing Corporationl

Ranazzinni , B. (1700). *De Morbis artificum diatriba*

Ramazzini, B. (1979). *Biopatología. Creador de la medicina del trabajo*. Misterios de la Ciencia Forense

Real Academia Española. (1992). *Diccionario de la lengua española*. Madrid; ASALE.

Resolución 2400 de 1979 por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Bogotá: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Resolución 008430 de 1993 Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Bogotá: Ministerio de Salud

Resolución 2646 de 2008 Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Bogotá D.C. Ministerio de la Protección Social. *Diario Oficial* 47.459(23 de julio de 2008).

Resolución 0312 de 2019 (febrero 13, 2019) por a cual se modifican los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Bogotá D.C. Ministerio del Trabajo. Recuperado de https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf

Revista Dinero (22 abril, 2011). *El Talento Humano: Base de una competitividad sostenible*. Recuperado de <https://www.dinero.com/opinion/opinion-on-line/articulo/el-talento-humano-base-competitividad-sostenible/117893>

Rivera , A.B. (2017). Efecto de la carga de trabajo en el desempeño de los trabajadores. (Trabajo de grado Especialista en Alta Gerencia). Facultad de Estudios a Distancia Especialización en Alta Gerencia. Universidad Militar Nueva Granada Bogotá, Colombia

Safetya. (marzo 6, 2016). *El riesgo psicosocial: un ítem crucial en el SG- SST*. Recuperado de <https://safetya.co/riesgo-psicosocial-item-crucial-sg-sst/>

Schonhaut L., Rojas P., & Millán T. (2009). Calidad de vida de los médicos residentes del programa de formación de Especialistas en Pediatría. Chile. *Revista Chilena de Pediatría* 80 (1), 30-38

Segurado, Al. & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4), 828-836. Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>

Apéndices

Apéndice A

Consentimiento Informado

DECLARACIÓN EXPRESA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

En cumplimiento a la resolución 2646 de 2008 y la ley 1090 de 2006

Yo _____ Identificado con C.C. No. _____, **expedida**
en _____, en mi condición de trabajador de la empresa
_____, identificada con **NIT** No _____, manifiesto que
me han explicado y he comprendido satisfactoriamente la naturaleza y propósito de la aplicación de pruebas pertinentes para
el sistema de vigilancia epidemiológico en Riesgo **Psicolaboral**, declaro que fui informado del alcance, objetivos, metodología,
batería a utilizar y resultados, que mis dudas fueron aclaradas y que mi participación en dicho proceso de evaluación es
voluntaria

En consecuencia, doy mi consentimiento de manera voluntaria para que se me practiquen las pruebas psicotécnicas,
instrumentos de medición de los factores de riesgo psicosocial, encuestas de información sociodemográfica, entrevistas y
procedimientos que se encuentran enmarcados en la resolución 2646 de 2008 y la ley 1090 de 2006 y el protocolo del Programa
de Prevención en riesgos psicosociales que contribuyan a generar diagnósticos confiables.

Soy consciente que este proceso no **afecta** contra mi derecho fundamental a la intimidad personal y laboral, por el contrario,
busca promover un programa para prevenir situaciones psíquico-orgánicas que puedan afectar mi salud física, emocional y
mental, o de igual forma impactar en mi desempeño laboral.

Entiendo que:

- El programa de vigilancia epidemiológica en riesgo Psicosocial tiene como fin fundamental hacer la identificación del nivel de
riesgo al que nos encontramos expuestos en la organización, para de esta forma poder establecer las estrategias de
intervención.
- La información individual que se derive de dicho estudio hará parte del secreto profesional de la psicología y que solo se
revelará con consentimiento informado del trabajador: _____ salvo que la vida e
integridad del mismo estén en juego.
- El estudio se desarrollará dando cumplimiento a la normatividad aplicable vigente.

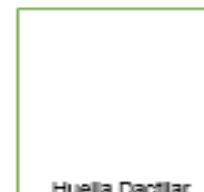
Finalmente, se me informa que el resultado del diagnóstico generará un plan de recomendaciones e intervenciones a las que
manifiesto mi compromiso de asistir de manera activa, acorde a mi responsabilidad frente al cuidado y preservación de mi
salud.

Atentamente,

FIRMA TRABAJADOR: _____

NOMBRE TRABAJADOR: _____

IDENTIFICACIÓN No: _____



PROFESIONAL RESPONSABLE _____ . He informado al trabajador del
objetivo del Diagnóstico de Factores de Riesgos **Psicolaborales**.

FIRMA PROFESIONAL: _____ LICENCIA No _____

CIUDAD Y FECHA: _____

Apéndice B

Encuesta

ENCUESTA PARA LA MEDICIÓN DEL IMPACTO DEL PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA HIGH LIGHTS SAS

Basada en la Bateria para Medición de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo de Colombia

Fecha de aplicación: _____ Ciudad: _____

Centro de Trabajo: _____

Nombre Completo: _____ Número de Identificación: _____

Sexo:

Masculino	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input type="checkbox"/>

Año de Nacimiento:

Estado Civil:

Soltero(a)	<input type="checkbox"/>	Divorciado(a)	<input type="checkbox"/>
Casado(a)	<input type="checkbox"/>	Vuido(a)	<input type="checkbox"/>
Unión Libre	<input type="checkbox"/>	Sacerdote/	<input type="checkbox"/>
Separado(a)	<input type="checkbox"/>	Monja	<input type="checkbox"/>

Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción):

Ninguno	<input type="checkbox"/>
Primaria Incompleta	<input type="checkbox"/>
Primaria Completa	<input type="checkbox"/>
Bachillerato Incompleto	<input type="checkbox"/>
Bachillerato Completo	<input type="checkbox"/>

Técnico / Tecnológico Incompleto	<input type="checkbox"/>
Técnico / Tecnológico Completo	<input type="checkbox"/>
Profesional Incompleto	<input type="checkbox"/>
Profesional Completo	<input type="checkbox"/>

Cúal es su ocupación o profesión? _____

Hace cuántos años que trabaja en esta empresa? _____

Cúal el el nombre del cargo que ocupa actualmente en la empresa? _____

Hace cuántos años que desempeña el cargo y oficio actual en la empresa? _____

Selección el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Fijo a menos de un año Fijo a mas de un año No sé

Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

**ENCUESTA PARA LA MEDICIÓN DEL IMPACTO DEL
PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA
HIGH LIGHTS SAS**

Basada en la Bateria para Medición de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo de Colombia

INSTRUCCIONES PARA EL DILIGENCIAMIENTO

Agradecemos que las preguntas que se presentan a continuación sean leídas detalladamente y sean contestadas de forma honesta y de acuerdo con las labores que desempeña a diario en su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Recordamos que estas respuespuestas serán manejadas con absoluta confidencialidad.

Si tiene alguna duda o pregunta, favor solicite explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

A. Las siguientes preguntas están relacionadas con el CONTROL DEL TRABAJO

	PREGUNTA	ESCALA				
		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
1	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo?					
2	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
3	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
4	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
5	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
6	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
7	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
8	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					
9	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
10	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
11	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

B. Las siguientes preguntas están relacionadas con el LIDERAZGO Y LAS RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

	PREGUNTA	ESCALA				
		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
1	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
2	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
3	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
4	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
5	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
6	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
7	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
8	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
9	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
10	Mi jefe me trata con respeto					
11	Siento que puedo confiar en mi jefe					
12	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
13	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					
14	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
15	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
16	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
17	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
18	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
19	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
20	Mi grupo de trabajo es muy unido					
21	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
22	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
23	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
24	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
25	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

C. Las siguientes preguntas están relacionadas con LA DEMANDA DE TRABAJO

		ESCALA				
PREGUNTA		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
1	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
2	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
3	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
4	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
5	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					