

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN

-RAI-

Fecha de elaboración: 30.11.2020			
Tipo de documento	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
Título: Influencia del capitalismo en la incidencia de riesgos psicosociales en CDM Equipos. - Estudio de caso			
Autor(es): Luz Dary Medina Ricardo.			
Tutor(es): Edgar Javier González gil			
Fecha de finalización: 30.11.2020			
Temática: Capitalismo y Riesgo psicosocial			
Tipo de investigación: Cuantitativa.			
Resumen: La historia del trabajo viene mediada por los movimientos sociopolíticos y económicos con responsabilidad legal, que imponen dinámicas particulares hombre-trabajo y desde ahí, exposición a riesgos específicos en la salud física/mental que han ido evolucionando o emergiendo según la demanda productiva. En la actualidad tenemos un mercado globalizado con gran expansión hacia el sector de servicios, lo que exige poner en el escenario laboral algo más que la fuerza de trabajo física e integrar ahí, gran cantidad de dispositivos subjetivos que han llevado al incremento de los riesgos psicosociales, lo que no implica necesariamente una intervención suficiente de ellos. Se sustentan los cambios mencionados en el capitalismo como sistema que transversaliza los diferentes escenarios de interacción, como el laboral, con profundos efectos en la forma como el sujeto opera ahí, se posiciona frente a su propio cuerpo/mente exponiéndolo a las demandas sin aparente preocupación frente a los efectos de ello.			
Palabras clave: Riesgos psicosociales, sistema capitalista, flexibilidad, rentabilidad, salud, trabajo.			
Planteamiento del problema: Abandonar las dinámicas tradicionalmente agrícolas para un país como Colombia con el fin de insertarse en un mercado globalizado que opera sobre los principios del capitalismo, genera resistencias mentales con su consecuente efecto en lo somático, lo cual ha venido a incrementar la incidencia de los riesgos psicosociales. El reconocimiento en la práctica de la influencia de dichos factores en el desempeño, sus extensiones y comorbilidad con enfermedades cardiovasculares, osteomusculares, úlceras, adicciones y trastornos entre los que se cuenta el estrés, ansiedad, depresión, adaptativos (Noriega, 1995; Neffa, 2015; Henry 2019) y en algunos casos al suicidio (Moreno 2011), viene empujando al reconocimiento que no es un tema secundario, sin que aparezca suficiente. El escenario legal para gestionar los riesgos psicosociales en el mundo es relativamente nuevo en la medida que la gestión de la salud ocupacional se encontraba centrada en los efectos y daños físicos que produce el trabajo en el trabajador (Henry, 2019; Moreno, 2011), apareciendo por primera vez mención alguna en el Real Decreto 39/1997 y para el caso colombiano, la Resolución 2646 de 2008. Dentro de lo transcrito, aparecen los factores de riesgos psicosocial como anexo, aún a costa de la jurisprudencia relacionada -que podría operar como requisito- y ruinosas proyecciones sobre la salud de los colaboradores a partir del desinterés en los mismos, lo cual deja en evidencia la insuficiencia de la ley y del reconocimiento del deterioro biopsicosocial, para que se tome en consideración su importancia. Las condiciones y organización del trabajo que se han configurado tras la migración hacia modos producción demandados por el modelo capitalista inciden en la salud,			

afectando procesos fisiológicos y psicológicos, siendo los últimos relegados, al punto de hacerse visibles solo a través de síntomas con profundas afectaciones al individuo, a la organización y al mismo sistema de salud.

Existen estudios con relación al impacto de los riesgos psicosociales sobre los trabajadores, aun así, es complejo encontrar elementos que permitan identificar aquello que yace tras su incidencia a pesar de la legislación actual y los nexos que tienen con el sistema sobre el cual operan las relaciones laborales actualmente.

Pregunta: ¿Cuáles factores del capitalismo influyen en la incidencia de los riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa CDM Equipos?

Objetivos:

Identificar los factores del capitalismo que influyen en la incidencia de riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa CDM Equipos.

Marco teórico:

A través de la historia, se pueden reconocer pensadores y hechos que marcan puntos de inflexión en el continuo, es así como René Descartes abre paso a la modernidad y la invención de la máquina de vapor en Inglaterra, trae consigo nuevas formas de relacionarse con el trabajo, el dinero y la propiedad; la resultante Revolución industrial se acompañó de evolución en el trabajo, gestando, además, saltos en la política y economía, y estructurales modificaciones en la composición social. Los cambios en los modelos de producción que se desprenden de una Inglaterra con amplio crecimiento poblacional y próspero comercio tanto interno como a través de exportaciones a sus colonias y resto de Europa -que permitió a los terratenientes realizar inversiones de capitales acumulados-, vienen aunados a una nueva concepción de la economía, que impulsada por avances tecnológicos, pasa de lo artesanal a lo industrial y genera “una modificación esencial no solo en los factores energéticos y productivos conocidos hasta entonces, sino también en los comerciales y de mercado” (Chaves 2004, p. 98) lo cual expandió de maneras inimaginables la huella del hombre en la tierra.

Los hilos que se venían tejiendo en las condiciones de vida, liados a los resultados de la revolución industrial, imprimen formas de relacionamiento particulares entre los dueños de los capitales o burgueses y la clase obrera o proletariado, generando así, un nuevo *statu quo*; si bien han transcurrido varias centurias de cambios y transformaciones, la relación sigue operando de manera similar, aunque cabe mencionar mayor especificidad, en la base se hallan los dueños del capital o empresarios y quienes venden su fuerza de trabajo o asalariados, diada fijada en el imaginario colectivo por el sistema capitalista.

Marx y Engels (2017) refieren que la burguesía además de hacerse al control político (p. 50), generó un cambio importante en la concepción simbólica del trabajo en la medida que “en lugar de la explotación maquillada con ilusiones religiosas y políticas, ha instaurado una explotación abierta, insolente, directa y sin ambages” (p. 51) escenario donde se pierde la dignidad asociada al trabajo, siendo reducida a la necesidad de subsistir.

Método:

El caso o unidad de análisis para la presente investigación es la empresa CDM Equipos y se toma en consideración en la medida que existe incidencia de los riesgos psicosociales a pesar de los controles, lo cual, conlleva a una expresa preocupación ligada a las dinámicas internas, generando a su vez, alarma frente a la prestación del servicio al cliente externo que afectaría la rentabilidad del negocio tras la creciente competencia que se viene generando en la región y en la ciudad.

Como se mencionó el estudio de caso se aborda a través de metodología mixta, lo que indica Sampieri es común en la medida que “recolectan, analizan e integran datos cuantitativos y cualitativos provenientes de diversas fuentes” (Ibidem, p. 20), ampliando la posibilidad de obtener

nutridos y diversos datos que aporten a la interpretación de los resultados del proceso investigativo y de esta manera, aportar lecturas del fenómeno al contexto donde se está presentando. Estudiar fenómenos sociales convoca a pensar inicialmente en hacer uso de metodologías cualitativas, aun así, con ellas se corre el riesgo de obtener información valiosa que no pueda ser pensada en escenarios alternos. En cuanto al uso de metodología cuantitativa, se puede reducir las posibilidades de poner en juego los elementos subjetivos que se configuran gracias a eventos fenomenológicos, los cuales, desde nuestra formación e intereses son de vital importancia para dar paso a una interpretación de los datos ofrecidos por los métodos cuantitativos.

Quizá la mayor bondad que tiene el estudio de caso como método, es la posibilidad que genera de realizar “generalización analítica o naturalista... es decir, efectuar generalizaciones a casos o situaciones similares” (p. 24), permitiendo llegar a establecer patrones o dado el caso, excepciones. No se trata pues de establecer generalidades estadísticas como lo hace el método cuantitativo, pero sí de realizar inferencias generales, lo cual es posible al retornar a la construcción teórica que permite nexos entre las variaciones; Yacuzzi citando a Mitchell (1983) indica que “la inferencia no está basada en la representatividad de la muestra y por lo tanto en cuan típica es, sino más bien en su plausibilidad o en el grado de lógica del nexo” (p. 8).

Teniendo en cuenta lo anterior, se opta por el estudio de caso de metodología mixta que permite el uso de los dos paradigmas, logrando una integración valiosa de dos miradas que durante mucho tiempo fueron consideradas disímiles y opuestas, pero que, en la actualidad, vienen complementándose para posibilitar mayor comprensión de los fenómenos de las ciencias sociales y aportar a la construcción de respuestas que enriquezcan diferentes esferas del saber.

Resultados, hallazgos u obra realizada:

Teniendo en cuenta los lineamientos ofrecidos por el Manual de Aplicación de la Evaluación de Factores Psicosociales se presenta la siguiente escala de interpretación que permite observar de manera más clara los resultados obtenidos para cada una de las unidades de negocio analizadas. En la empresa CDM Equipos, se observa el predominio de la población masculina en el 81%(17) y el 19%(4) es femenina; el 48%(9) de ellos son solteros, seguido de 28%(6) conviven en unión libre, el 24%(5) son casados. Y el 43%(9) se encuentran en igual proporción entre 23 años a 44 años, seguido del 9%(2) quienes tienen entre 45 a 55 años, y el 5%(1) tienen más de 56 años.

Gráfico 1. La gráfica anterior muestra el predominio del riesgo crítico y medio en todas las ciudades en la dimensión demandas cuantitativas, en riesgo crítico aparece el 43,9% de la población (Bogotá 9 personas, Medellín 5 personas y Barranquilla y Cali igual número de trabajadores, es decir 2 personas).

Influencia del entorno intralaboral, dicha dimensión muestra el predominio del riesgo crítico 48,7(20) del total de la población, indicando la percepción de la mayor proporción de la población respecto a que no logran desconectarse de su trabajo aun permaneciendo en su vivienda. Respecto a las ciudades, se evidencia un comportamiento similar tanto en Bogotá como en Medellín en el 50% de los trabajadores de dichas ciudades, es decir el porcentaje se encuentra distribuido en riesgo crítico y bajo.

En la dimensión Claridad del rol, se aprecia el predominio del riesgo crítico en el 46,3%(19) trabajadores del total de la población, indicando que la mayor proporción del personal no cuenta con claridad respecto a los objetivos, funciones, así como de su impacto de su cargo, al interior de la empresa.

No obstante, el 36,5%(15) trabajadores por su parte consideran que si tienen suficiente claridad acerca de su rol al interior de la compañía.

Conclusiones:

Una vez analizados los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial la cual fue aplicada a 41 empleados con el fin de evidenciar las variables asociadas a los riesgos psicosociales y la entrevista semiestructura aplicada a los 5 jefes de área de la empresa CDM Equipos se puede deducir que hay correlación entre las dos metodologías obteniendo como resultado la validación de la hipótesis de trabajo la cual afirma que existe influencia directa de factores del capitalismo en la incidencia de riesgos psicosociales en la empresa CDM Equipos, donde se puede observar en los resultados las variables que presentan un riesgo crítico como por ejemplo la variable de demandas cuantitativas con un 43,9%, la influencia del trabajo en el entorno extralaboral con un 48,7%, claridad del rol con un 46,3%, y estrés 67%.

A su vez se puede evidenciar en los resultados de la entrevista semiestructurada que el capitalismo si influye en la incidencia de los riesgos psicosociales en la empresa CDM Equipos, según respuestas emitidas por los 5 jefes de área entrevistados y según los resultados obtenidos de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial se puede concluir que para la empresa no es importante el factor humano sino la producción.

Dentro de la variable la influencia del trabajo en el entorno extralaboral, según su porcentaje se evidencia que el personal de todas las ciudades identifica que no logran desconectarse de su entorno laboral aun permaneciendo en su contexto familiar. Esto refleja que no hay un equilibrio mental en los empleados y se pueden ver afectados por alteraciones en su estado emocional. Con este resultado se rechaza la hipótesis nula la cual niega la influencia directa de factores del capitalismo en la incidencia de riesgos psicosociales en CDM, y la hipótesis alterna que indica que la incidencia de los riesgos psicosociales en CDM se deben a otros factores diferentes a los generados por el capitalismo.

Con este análisis podemos concluir que, si la empresa tuviera en cuenta el factor humano, seguramente sería una empresa más productiva de lo que es hoy en día, ya que un empleado motivado es más productivo que un empleado que trabaja bajo presión solo al cumplimiento de un indicador.

Productos derivados:

Aguilar, L. (2013). Big data análisis de grandes volúmenes de datos en organizaciones. https://www.academia.edu/39908268/Big_Data_An%C3%A1lisis_de_grandes_vol%C3%BAmenes_de_datos_en_organizaciones E-Books and Papers for Statisticians

Alonso, L. E., Fernández, C. J. (2006) El imaginario managerial: El discurso de la fluidez en la sociedad económica. <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO0606220127A>

Antoseaga et al (2009) Proyecto Kofarips. Calidad de vida laboral de médicos y enfermeras de hospitales públicos en Chile. <https://docplayer.es/54915581-Proyecto-kofarips-calidad-de-vida-laboral-de-medicos-y-enfermeras-de-hospitales-publicos-en-chile.html>

Banco de la Republica (2015). Reportes del emisor. Investigación e información económica. La informalidad en el mercado colombiano Subgerencia Regional de Estudios Económicos de Medellín y Unidad de Investigaciones-Gerencia Técnica.

<https://publicaciones.banrepcultural.org/index.php/emisor/article/view/7907/8287>

Banco mundial (2015) Reformas laborales y económicas en América Latina y El Caribe. Informe sobre el desarrollo mundial.

<http://documentos.bancomundial.org/curated/es/190911468225576992/Reformas-laborales-y-economicas-en-America-Latina-y-el-Caribe>

Callinicos, Alex (2006) Igualdad y capitalismo. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/formacion-virtual/20100720070945/11Callinicos.pdf>

**Influencia del capitalismo en la incidencia de riesgos psicosociales en CDM Equipos. -
Estudio de caso**

Luz D. Medina Ricardo

Cod. 11203268

Corporación Universitaria Unitec

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

30 de noviembre de 2020

**Influencia del capitalismo en la incidencia de riesgos psicosociales en CDM Equipos. -
Estudio de caso**

Luz D. Medina Ricardo

Cod. 11203268

Edgar J. González Gil

Director

Corporación Universitaria Unitec

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

30 de noviembre de 2020

Tabla de contenido

Resumen	iv
Abstract	iv
Planteamiento del problema	11
Justificación	13
Pregunta de investigación	15
Objetivos	15
Objetivo general	15
Objetivos específicos	15
Marco Referencial	16
Antecedentes investigativos	16
Marco legal	18
Marco conceptual	20
Marco teórico	23
Contexto histórico	23
Contexto actual	29
Hipótesis	40
Marco metodológico	42
Metodología mixta	44
Diseño	46
Recolección de datos	47
Muestra	48
Instrumentos y técnicas de recolección	48
Cuestionarios cuantitativos.....	48
Entrevista semiestructurada	49
Contexto organizacional	50
Resultados	52
Conclusiones	83
Recomendaciones	85
Referencias bibliográficas	87
Anexos	93

Tabla de figuras

Tabla 1. Marco legal	10
Figura 1. Fases del estudio de caso.....	36
Figura 2. Sexo.....	47
Figura 3. Edad.....	47
Figura 4. Estado civil.....	48
Figura 5. Nivel de escolaridad.....	48
Figura 6. Estrato socioeconómico.....	49
Figura 7. Tipo de vivienda.....	49
Figura 8. Personas a cargo económicamente.....	49
Figura 9. Antigüedad en la empresa.....	50
Figura 10. Antigüedad en el cargo.....	50
Figura 11. Tipo de cargo.....	50
Figura 12. Tipo de contrato.....	51
Figura 13. Tipo de salario.....	51
Figura 14. Horas diarias trabajadas.....	51
Gráfico 1. Dimensión Demandas cuantitativas.....	52
Figura 15. Demandas cuantitativas. Fuente: Base de datos CDM EQUIPOS S.A.....	53
Gráfica 2. Demandas de carga mental.....	53
Figura 16. Demandas de carga mental. Fuente: Base de datos CDM EQUIPOS S.A.....	54
Gráfica 3. Dominio Demandas Emocionales.....	54
Figura 17. Demandas emocionales. Fuente: Base de datos CDM EQUIPOS S.A.....	55
Gráfica 4. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	55
Figura 18. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.	56
Gráfica 5. Dimensión demanda de la jornada de trabajo.....	56
Figura 19. Demandas de la jornada de trabajo.....	57
Gráfica 6. Dimensión Influencia del Trabajo en el entorno Extralaboral.....	57
Figura 20. Influencia del entorno intralaboral sobre extralaboral.....	58
Gráfica 7. Control y autonomía.....	58
Figura 21. Control y autonomía. Fuente: Base de datos CDM EQUIPOS S.A.....	59

Gráfica 8. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.....	59
Figura 22. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.....	60
Gráfica 9. Participación y manejo del Cambio.....	60
Figura 23. Participación y manejo del cambio.....	61
Gráfica 10. Claridad del rol.....	61
Figura 24. Claridad del rol.....	62
Gráfica 11. Capacitación.....	62
Figura 25. Capacitación.....	63
Gráfica 12. Características de Liderazgo.....	63
Figura 26. Características de liderazgo.....	64
Gráfica 13. Relaciones sociales en el Trabajo.....	64
Figura 27. Relaciones sociales en el trabajo.....	65
Gráfica 14. Retroalimentación del desempeño.....	65
Figura 28. Retroalimentación del desempeño.....	66
Gráfica 15. Reconocimiento y Compensación.....	66
Figura 29. Reconocimiento y compensación.....	67
Gráfica 16. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización.....	67
Figura 30. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realizan.....	68
Gráfica 17. Factores Extralaborales Medellín.....	69
Gráfica 18. Factores Extralaborales Barranquilla.....	70
Gráfica 19. Factores extralaborales Cali.....	71
Gráfica 20. Factores Extralaborales Bogotá.....	72
Gráfica 21. Evaluación Estrés Medellín.....	73
Gráfica 22. Evaluación del estrés Barranquilla.....	73
Gráfica 23. Evaluación del estrés Cali.....	73
Gráfica 24. Evaluación del Estrés Bogotá.....	74

Resumen

La historia del trabajo viene mediada por los movimientos sociopolíticos y económicos con responsabilidad legal, que imponen dinámicas particulares hombre-trabajo y desde ahí, exposición a riesgos específicos en la salud física/mental que han ido evolucionando o emergiendo según la demanda productiva. En la actualidad tenemos un mercado globalizado con gran expansión hacia el sector de servicios, lo que exige poner en el escenario laboral algo más que la fuerza de trabajo física e integrar ahí, gran cantidad de dispositivos subjetivos que han llevado al incremento de los riesgos psicosociales, lo que no implica necesariamente una intervención suficiente de ellos. Se sustentan los cambios mencionados en el capitalismo como sistema que transversaliza los diferentes escenarios de interacción, como el laboral, con profundos efectos en la forma como el sujeto opera ahí, se posiciona frente a su propio cuerpo/mente exponiéndolo a las demandas sin aparente preocupación frente a los efectos de ello.

Palabras Clave: Riesgos psicosociales, sistema capitalista, flexibilidad, rentabilidad, salud, trabajo.

Abstract

The history of work is mediated by socio-political and economic movements with legal responsibility, which impose particular man-work dynamics where they are exposed to specific risks of physical / mental health which have evolved or appeared according to the productive demand. Currently, we have a globalized market with a great expansion towards the service sector, this implies to put in place not only physical labor but integrate a large number of subjective devices that have led to an increase in psychosocial risks, which does not necessarily imply sufficient intervention on their part. the changes mentioned in capitalism are supported as a system that transverses different scenarios of interaction, like work, with profound effects on the way the subject operates in it, he positions himself in front of his own body / mind exposing it to requests without apparent concern to confront these effects.

Planteamiento del problema

Abandonar las dinámicas tradicionalmente agrícolas para un país como Colombia con el fin de insertarse en un mercado globalizado que opera sobre los principios del capitalismo, genera resistencias mentales con su consecuente efecto en lo somático, lo cual ha venido a incrementar la incidencia de los riesgos psicosociales. El reconocimiento en la práctica de la influencia de dichos factores en el desempeño, sus extensiones y comorbilidad con enfermedades cardiovasculares, osteomusculares, úlceras, adicciones y trastornos entre los que se cuenta el estrés, ansiedad, depresión, adaptativos (Noriega, 1995; Neffa, 2015; Henry 2019) y en algunos casos al suicidio (Moreno 2011), viene empujando al reconocimiento que no es un tema secundario, sin que aparezca suficiente.

El escenario legal para gestionar los riesgos psicosociales en el mundo es relativamente nuevo en la medida que la gestión de la salud ocupacional se encontraba centrada en los efectos y daños físicos que produce el trabajo en el trabajador (Henry, 2019; Moreno, 2011), apareciendo por primera vez mención alguna en el Real Decreto 39/1997 y para el caso colombiano, la Resolución 2646 de 2008.

Dentro de lo transcrito, aparecen los factores de riesgos psicosocial como anexo, aún a costa de la jurisprudencia relacionada -que podría operar como requisito- y ruinosas proyecciones sobre la salud de los colaboradores a partir del desinterés en los mismos, lo cual deja en evidencia la insuficiencia de la ley y del reconocimiento del deterioro biopsicosocial, para que se tome en consideración su importancia. Las condiciones y organización del trabajo que se han configurado tras la migración hacia modos producción demandados por el modelo capitalista inciden en la salud, afectando procesos fisiológicos y psicológicos, siendo los últimos relegados, al punto de hacerse visibles solo a través de síntomas con profundas afectaciones al individuo, a la organización y al mismo sistema de salud.

Existen estudios con relación al impacto de los riesgos psicosociales sobre los trabajadores, aun así, es complejo encontrar elementos que permitan identificar aquello que yace tras su incidencia a pesar de la legislación actual y los nexos que tienen con el sistema sobre el cual operan las relaciones laborales actualmente.

Las estadísticas permiten identificar cambios en las enfermedades laborales, con tendencia creciente hacia trastornos mentales y estrés, lo que como se evidencia, tiene mayor impacto en el sector comercial en la medida que se dedican a la atención y servicio al cliente, donde se exige movilización de diversas herramientas personales y del contexto con el fin de cumplir con las demandas, lograr las metas establecidas y ofrecer un plus que permita ganancia de dinero adicional a través de las comisiones.

El contexto descrito refleja en general, un lento reconocimiento sobre la importancia que tiene la gestión de los riesgos psicosociales, visibilizándolos solo a través de síntomas fisiológicos que llevan casi exclusivamente a la mitigación de estos, con el gasto económico que implica y la pérdida de capacidad laboral en que decantan. No aparecen pues, vacíos en términos legales o falta de antecedentes que permitan identificar los efectos y proyecciones nocivas sobre la falta de gestión frente a los riesgos psicosociales, ya que existe claridad sobre los efectos que posee la inversión en salud física y mental, así como las actividades de bienestar, en el incremento de la productividad (Ribera, 2000; Flores-Sandí, 2006; Picado & Vargas, 2006; Benavides, et al 2006; Camacho y Mayorga, 2017), información que deberían tener en consideración las gerencias.

Como se evidencia, la organización actual del trabajo tiene profundas afectaciones en la salud mental de los trabajadores, por lo que, sin desconocer la importancia de mantener las gestiones actuales en términos de prevención e intervención de enfermedades osteomusculares y la disminución de la accidentalidad, es de vital importancia centrar la atención en los riesgos psicosociales con el fin de impactar significativamente el malestar subjetivo que ronda el trabajo, el cual podría estar incluso como base de las enfermedades, accidentes, ausentismo y presentismo.

Finalmente es importante identificar si las gerencias tienen presente que, el cuidado de los colaboradores tiende a aumentar su productividad, por lo cual, se hace necesario explorar los elementos que yacen tras el abandono de factores que económicamente suponen aumento en la rentabilidad del negocio y de la misma manera, de competitividad en el mercado, aunque se debe tomar en consideración que el sistema capitalista rebaja a la condición de objeto a ese colaborador, que armado solo con su fuerza de trabajo, aparece destinado a venderla bajo los términos que imponga el mercado.

Justificación

Realizando un ejercicio retrospectivo, es posible identificar importantes cambios que han permitido a la fecha, dinámicas laborales basadas en leyes interpretadas como proteccionistas, cuyo origen data de una historia de explotación y muerte cuya cúspide fue la revolución industrial, suceso que parte la historia del trabajo en dos. La revolución insertó nuevas formas de relación del hombre con el trabajo, consigo mismo y con el otro, lo cual unido a la bancarización, finalizó en la separación entre el capital y el trabajo, así como entre los mismos hombres, basado en la posesión de capitales. Los cambios que insertó el sistema capitalista tienen resortes que mueven la economía mundial hasta la actualidad.

En el Capitalismo según Sábato (1951) desaparece el hombre concreto, apareciendo “el hombre-masa, ese extraño ser ya todavía con aspecto humano, con ojos y llanto, voz y emociones, pero en verdad engranaje de una gigantesca maquinaria anónima” (p. 9), así la vida pública y privada que habían sido campos bien delimitados, desaparecen, esto en búsqueda del intercambio económico por cada movimiento generado en la masa; ahora bien, ¿se reconoce la pertenencia a la maquinaria o hay deseo siquiera por saber de ello?

Las dinámicas empresariales en medio de este sistema desbordan la oficina, los horarios establecidos, las funciones pactadas y los objetivos trasados, configurando un lenguaje de disponibilidad, flexibilidad y confianza, desde donde el empleado responde al trabajo 24 horas de día empujado por un ideal de éxito profesional y productividad, esto con el consecuente desgaste físico, mental y psíquico y las patologías asociadas a ello.

En medio de este escenario, Colombia responde desde la Resolución 2646 de 2008 a “la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial” (p. 1), la cual, desde la práctica diaria, se podría aseverar tiene efecto en el papel, sin correlato real en la responsabilidad de las gerencias y de los mismos colaboradores, posición que puede tener de trasfondo el sistema capitalista, donde se pierde de vista al individuo y se cumple con lo necesario para propiciar la rentabilidad del negocio. Lo anterior mientras se siguen configurando nuevas formas de riesgo psicosocial debido a las cambiantes demandas del mercado laboral, sin que se haya elaborado lo suficiente frente a los

riesgos actualmente tipificados, exponiendo a los trabajadores a futuros daños irreparables y responsabilidades económicas incalculables para el sector salud.

Es imperativo hacer manifiesto aquello que lleva a los individuos a obviar el desgaste proveniente de su ejercicio laboral, con miras a generar cuestionamientos que abran paso a responsabilidades subjetivas sobre el autocuidado y la demanda de cumplimiento sobre lo legalmente establecido, en la medida que aparece una actuación risible, la queja perpetua del descuido y desprotección del otro que lleva al daño propio. Esto con el fin de buscar disminuir los daños actuales y los que se avizoran, ya que, basados a las mediciones realizadas en el país, aparece un aumento significativo en la afectación de la salud.

Identificar los factores del capitalismo que se encuentran anudados a la incidencia de los factores de riesgo psicosocial permitiría develar la inoperatividad de las normas en el país aun cuando avanza el deterioro psicofísico de los colaboradores y así, proponer alternativas frente a la problemática. Para ello, la presente investigación se realizará desde un enfoque mixto que permitirá ampliar el proceso interpretativo, donde se aplicará una escala para medir riesgos psicosociales ajustadas al país y una encuesta enfocada al reconocimiento de los factores del capitalismo que influyen en la incidencia de los riesgos psicosociales, que brinde la posibilidad de medir su impacto o abra paso a cuestionamientos sobre ello.

Es necesario considerar las limitaciones del proceso, relacionadas principalmente con la dificultad de reconocer el sistema sobre el que se mueven los procesos, puesto que naturalizar las formas de operar en la realidad que están mediadas por el sistema capitalista, adicional, la formación académica e interés por temas relacionados puede impactar significativamente en los resultados de la investigación.

Pregunta de investigación

¿Cuáles factores del capitalismo influyen en la incidencia de los riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa CDM Equipos?

Objetivos

Objetivo general

Identificar los factores del capitalismo que influyen en la incidencia de riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa CDM Equipos

Objetivos específicos

- Aplicar la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de la universidad Javeriana.
- Diseñar y aplicar encuesta semiestructurada direccionada a relacionar factores del capitalismo con Riesgo psicosociales
- Realizar intervención lúdico - pedagógica que permita lectura crítica y apropiación de los conceptos Riesgo psicosocial y Capitalismo

Marco Referencial

Antecedentes investigativos

La revisión documental dio cuenta de la existencia de pocas investigaciones que aborden el conflicto fundante que ofrece el sistema capitalista sobre el cual se opera, frente a los riesgos psicosociales que supone la actividad laboral tal como se encuentra establecida en la actualidad; aparece un antecedente en Argentina que linda con las pretensiones de la presente investigación y un proyecto internacional sobre la teoría del Capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial KOFARIPS aplicado principalmente a contextos educativos y de la salud.

A continuación, se relacionan los antecedentes que se han considerado pertinentes:

María Laura Henry publica en 2019 un artículo titulado Salud laboral en el escenario productivo actual: la creciente incidencia de los riesgos psicosociales, en el cual examina los riesgos psicosociales y su relación con el régimen de acumulación capitalista, resaltando que “en el capitalismo el proceso de trabajo se desarrolla en el marco de una relación históricamente necesaria, asimétrica y conflictiva entre dos clases: los dueños de los medios de producción (empleadores) y los trabajadores” (p.174), desde donde propone una lectura alterna a la que viene dominando en la gestión de los riesgos laborales provenientes de la medicina clásica y la ingeniería que mantiene una lectura unicausal (p. 191) sin tomar en cuenta las relaciones de explotación y los procesos de extracción del plusvalor y se quedan en el nivel micro, fragmentándolo del nivel macro, analizando los riesgos como hechos aislados (p. 175).

Propone una lectura dinámica y colectiva de los riesgos (p. 192) a través del enfoque crítico, desde donde se comprende la historia de manera holística y permite reconocer que “las enfermedades y los accidentes laborales son expresión específica de la acumulación capitalista” (p. 192) logrando evidenciar perfiles patológicos aunados a las labores que se han desempeñado en las diferentes fases del capitalismo.

Los resultados de la investigación teórica se hacen consistentes en la aplicación de una encuesta en dos organizaciones, una Estatal y la otra en una clínica, analizando en la primera la intensificación del trabajo, concluyendo que “el aumento en los ritmos de trabajo, la

insuficiencia de pausas y descansos y la multiplicación de las tareas...es percibido como muy problemático por los trabajadores e implica riesgos potenciales para su salud y bienestar psicofísico” (p.192), agregando que existen síntomas como fatiga y enfermedades psíquicas secundarias a dichos modos de producción (p. 193).

En la segunda, se evidencia aumento de las exigencias emocionales donde “la eficacia productiva se alcanza por medio de una actuación específica, de dramatizaciones estandarizadas en la interacción con el cliente, de la capacidad para generarle emociones positivas y una experiencia de consumo satisfactoria” (p. 194) el servicio se homologa al producto y debe ser vendido, poniendo lo que sea necesario para lograr los objetivos.

En cuanto a KOFARIPS al ser un proyecto internacional, se ha desarrollado en España, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela, con el objetivo de “describir y comprender el modo cómo los procesos de reformas en el sector salud y sector universitario, pueden afectar la percepción de calidad de vida laboral en médicos, enfermeras y académicos” (Ansoleaga et al, 2009), introduciendo el concepto Capitalismo Organizacional que permite visualizar elementos objetivos y subjetivos de la inserción del sistema a contextos que parecían aislados de sus efectos.

Del proyecto se revisaron 3 investigaciones realizadas en Colombia con resultados que permiten evidenciar una *empresarización* de las universidades y hospitales (Terán y Botero, 2011; Garrido et al, 2011; Uribe-Rodríguez et al, 2011). Así se da cabida a fenómenos como la flexibilidad que diversifica los términos contractuales y llega a establecer entornos de inestabilidad (Terán y Botero, 2011; Garrido et al, 2011; Uribe-Rodríguez et al, 2011), la multifuncionalidad y aumento de carga laboral que termina afectando la vida personal (Terán y Botero, 2011; Garrido et al, 2011), lo anterior con efectos en la salud de los colaboradores.

Dichos antecedentes avivan el interés por ampliar un tema vigente, relevante y que afecta de manera directa a la población trabajadora en los diferentes campos, con potencial para generar efectos negativos que desborden el contexto laboral y terminen por invalidar al sujeto en su totalidad, de ahí la relevancia del artículo de Henry (2019) que permite una visión holística de un hombre que a lo largo de la historia ha venido siendo fragmentado por la ciencia y su método, así como por la especificidad que propone las diferentes ramas del saber, en su pretensión de explicar el todo desde una de sus partes.

Marco legal

Tabla 1

Marco legal

Norma	Disposición	Relevancia
Resolución 1016 de 1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país	La resolución ubica funcionalmente los factores psicosociales dentro del subprograma de medicina laboral preventiva y del trabajo.
Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales	Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores protegiéndolos contra los riesgos psicosociales.
Decreto 1477 de 2014	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales	Mitigar los riesgos psicosociales para evitar las enfermedades laborales.
Decreto 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	Proteger la salud mental de los colaboradores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y dentro de la empresa.
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	Identificar las condiciones externas que influyen en los riesgos psicosociales afectando el desempeño y el bienestar de cada colaborador.

las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Resolución 652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.	Promover un excelente ambiente de convivencia laboral y fomentar relaciones positivas entre los colaboradores de la empresa.
Decreto 1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012	Dar la importancia que requiere el Comité de Convivencia Laboral para que los colaboradores puedan hacer uso de él.
Decreto 1443 de 2014	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	De acuerdo a los resultados obtenidos en nuestra investigación la empresa puede implementar los programas de vigilancia epidemiológica asociados a los riesgos psicosociales.
Decreto 1072 de 2015	Regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. La implementación del SG-SST es de obligatorio cumplimiento.	Velar por la seguridad y salud de los colaboradores.

Marco conceptual

Capitalismo. Debe ser entendido como un sistema desde sus acepciones históricas, políticas y sociales, Wallerstein (1988) refiere que, para comprenderlo, se requiere observar su realidad, su asidero en la práctica donde se lía a la acumulación de capital y a la ganancia en las operaciones comerciales que debe ser retenida para luego reinvertirse (p. 2-3), agregando que “el capitalismo histórico implicó, pues, una mercantilización generalizada de unos procesos – no solo los procesos de intercambio, sino también los procesos de producción, los procesos de distribución y los procesos de inversión” (p. 4), llegando a una puntualización que el “desarrollo histórico del capitalismo ha implicado una tendencia a la mercantilización de todas las cosas (Ibidem)

Productividad. Marx define a la productividad del trabajo como un incremento de la producción a partir del desarrollo de la capacidad productiva del trabajo sin variar el uso de la fuerza de trabajo, en tanto que la intensidad del trabajo es un aumento de la producción a partir de incrementar el tiempo efectivo de trabajo (disminuyendo los tiempos ociosos y/o aumentando la jornada laboral) (Marx,1980).

Salud. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 1948), plasmada en el preámbulo de su constitución y que dice: La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedad

Riesgo psicosocial. Los riesgos psicosociales laborales “son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente” (Moreno, 2011, p. 7).

Rentabilidad. la rentabilidad se basa en la capacidad que pueda tener la organización en poder crear utilidad o ganancia, es decir, será rentable cuando sus volúmenes de ingresos son mayores a sus egresos, cuando sus ingresos son mayores a sus costos, entonces podremos decir que la entidad es rentable (Maldonado, 2015).

Factores de riesgo psicosocial. Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y

experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (OIT, 1986, p. 3). Por su parte en la Resolución 2646 de 2008 se definen como “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (p. 2).

Seguridad y Salud en el Trabajo. Según la ley 1562 se define como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. (p.5).

Riesgo laboral. La probabilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. (Pérez, 2014, P.58)

Objetivos de Investigación. Según Arias (1998), los objetivos de investigación son metas que se traza el investigador en relación con los aspectos que desea indagar y conocer.

Ambiente laboral. El ambiente laboral influye positiva o negativamente sobre cada persona y contribuye a la forma en que interactúan los miembros de una organización. El grado de apertura para expresar pensamientos, sentimientos y experiencias o comunicar las preocupaciones se ve fuertemente influido por la manera en que cada persona logra integrarse y esto, a su vez, depende de cómo se siente acogido y respetado por todo el grupo. (Ayala, 2015).

Vigilancia epidemiológica. La Organización Mundial de la Salud (OMS) la define como “la recolección sistemática de información sobre problemas específicos de salud en poblaciones, su procesamiento y análisis, y su oportuna utilización por quienes deben tomar decisiones de intervención para la prevención y control de los riesgos o daños correspondientes”.

Comité de convivencia. Es un grupo de empleados, conformado por representantes del empleador y representantes de los empleados, que busca prevenir el acoso laboral contribuyendo a proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, conforme lo establece la resolución 0652 del 30 de abril del año 2012.

Metodología cualitativa. Taylor y Bogdan (1987), citados por Blasco y Pérez (2007:25-27) al referirse a la metodología cualitativa como un modo de encarar el mundo empírico, señalan que en su más amplio sentido es la investigación que produce datos descriptivos: las palabras de las personas, habladas o escritas y la conducta observable.

Metodología cuantitativa. Usa recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento. El enfoque cualitativo, por lo común, se utiliza primero para descubrir y refinar preguntas de investigación. A veces, pero no necesariamente, se prueban hipótesis. (Grinnell, 1997).

Identificación de riesgos. La norma ISO 31000 define la identificación de riesgos como el “[...] proceso para encontrar, reconocer y describir los riesgos”. Este proceso no es tan sencillo de realizar como se piensa, porque implica el análisis de varios elementos relacionados con el riesgo, que lo caracterizan según las condiciones del proceso, la decisión, el proyecto, el producto o la función a analizar.

Marco teórico

Contexto histórico

A través de la historia, se pueden reconocer pensadores y hechos que marcan puntos de inflexión en el continuo, es así como René Descartes abre paso a la modernidad y la invención de la máquina de vapor en Inglaterra, trae consigo nuevas formas de relacionarse con el trabajo, el dinero y la propiedad; la resultante Revolución industrial se acompañó de evolución en el trabajo, gestando, además, saltos en la política y economía, y estructurales modificaciones en la composición social.

Los cambios en los modelos de producción que se desprenden de una Inglaterra con amplio crecimiento poblacional y próspero comercio tanto interno como a través de exportaciones a sus colonias y resto de Europa -que permitió a los terratenientes realizar inversiones de capitales acumulados-, vienen aunados a una nueva concepción de la economía, que impulsada por avances tecnológicos, pasa de lo artesanal a lo industrial y genera “una modificación esencial no solo en los factores energéticos y productivos conocidos hasta entonces, sino también en los comerciales y de mercado” (Chaves 2004, p. 98) lo cual expandió de maneras inimaginables la huella del hombre en la tierra.

Los hilos que se venían tejiendo en las condiciones de vida, liados a los resultados de la revolución industrial, imprimen formas de relacionamiento particulares entre los dueños de los capitales o burgueses y la clase obrera o proletariado, generando así, un nuevo *statu quo*; si bien han transcurrido varias centurias de cambios y transformaciones, la relación sigue operando de manera similar, aunque cabe mencionar mayor especificidad, en la base se hallan los dueños del capital o empresarios y quienes venden su fuerza de trabajo o asalariados, diada fijada en el imaginario colectivo por el sistema capitalista.

Marx y Engels (2017) refieren que la burguesía además de hacerse al control político (p. 50), generó un cambio importante en la concepción simbólica del trabajo en la medida que “en lugar de la explotación maquillada con ilusiones religiosas y políticas, ha instaurado una explotación abierta, insolente, directa y sin ambages” (p. 51) escenario donde se pierde la dignidad asociada al trabajo, siendo reducida a la necesidad de subsistir.

La industria incipiente ofrecía múltiples posibilidades principalmente a los jóvenes, propiciando un éxodo rural ligado a la búsqueda de mejoras sustanciales en las formas de vida y a un ideal de cambio de las condiciones que históricamente estaban dadas para las personas del campo, básicamente reducidas al trabajo y la permanencia en parcelas que, para el momento, se veían paulatinamente más empobrecidas o, en su defecto, iban siendo ocupadas por máquinas en reemplazo de la mano de obra. El inexorable destino de sostener la familia y el pago de tributos, -sin la posibilidad de siquiera pensar en hacerse a un lugar en las cada vez más grandes y prometedoras ciudades-, ofrecía por fin, nuevos horizontes.

Es posible reconocer aquí el ideal que atraviesa la instauración del capitalismo, inicialmente en Inglaterra y que, tiene extensiones en todas las naciones donde hace presencia, el cual se encuentra profundamente ligado a esa oportunidad de extraerse de un destino que las condiciones de vida presentes prometen y lleva a la fortuna de poder ser más de lo que se tenía presupuestado; el ideal capitalista confiere la posibilidad a nivel imaginario de soñar con poder alcanzarlo todo y empuja a hacer para ello.

Las masas campesinas movilizadas por la promesa de cambio se dieron sin planificación y lejos del interés del Estado y los dueños de las fábricas que solo estaban atentos a recibir mano de obra para ampliar la producción; el asentamiento en las ciudades se dio en lugares circunvecinos a las factorías, espacios que ofrecían condiciones miserables a falta incluso, de servicios básicos que afectaba además de la calidad de vida, la salud. A dichos lugares regresaban los obreros luego de extenuantes jornadas laborales y, desde ahí, permanecían atentos al esplendor y opulencia de los dueños del capital.

En el discurrir del tiempo y tras la promesa -que empujó el movimiento de las masas- rota, es posible ir tejiendo lo que Callinicos (2006) llama presupuestos básicos del sistema donde “la mayoría de la población no posee ninguna alternativa aceptable frente a la opción de vender su fuerza de trabajo en términos lo suficientemente desfavorables como para conducirla a su explotación (P. 276)

Se clarifica en este escenario como la fuerza de trabajo es el único bien que posee el trabajador y así adquiere el estatus de mercancía, la cual, por demás, es mal paga y demanda un alto desgaste físico, lo que, en última instancia, lo único que posibilita es la rentabilidad del modelo para los dueños de los medios de producción.

Lo anterior se configura, no sin resistencias por parte de clase obrera, frente a sus nuevas condiciones de vida, Freud (1927) indica que “es comprensible que los oprimidos desarrollen una intensa hostilidad hacia esa cultura que ellos posibilitan mediante su trabajo, pero de cuyos bienes participan en medida sumamente escasa” (p. 12), agregando que tras la sumisión puede hallarse una identificación del oprimido con la clase que los sojuzga y “a pesar de su hostilidad hacia los señores, verlos como su ideal” (p.13) lo que lleva a reconocer algo de aquello que yace tras el sostenimiento del *statu quo* a pesar del descontento naciente y que pervive a la fecha.

A la resistencia frente al provenir vaticinado por el misero presente, se suma a la implementación de rápidos y múltiples cambios tecnológicos (Chaves 2004, pp. 98-99) que los llevó a constantes intentos por detener el inevitable ingreso de máquinas cada vez más especializadas, precisas y duraderas; a pesar del descontento frente a la carrera tecnológica, Smith (1996) refiere que “todo el mundo percibe cuanto trabajo facilita y abrevia la aplicación de una maquinaria adecuada” (p. 39) defendiendo la inserción natural de las máquinas en las dinámicas del trabajo, aun a costa de la realidad.

Marx y Engels indican que los intentos de emancipación obrera se vieron coartados por la ley en la medida que “el Estado moderno no es más que una comisión que administra los negocios comunes de toda la clase burguesa” (2017, p. 50), lo que apoya Smith (1996) quien advierte ventajas de los patronos puesto que “la ley, además, autoriza o al menos no prohíbe sus asociaciones, pero sí prohíbe las de los trabajadores” (p. 111), siendo posible concluir que el trabajo del ente legislador se encontraba a favor de los dueños del capital, de donde se desprende la tardía intervención frente a la miseria de los trabajadores y las rápidas restricciones a las agremiaciones y asociaciones obreras (Chaves 2004, p. 99).

Los capitalistas con el dinero y el legislativo a su favor, configuran escenarios de gran acumulación de capitales, a lo cual Smith suma -desde su teoría económica-, la necesidad de evitar las restricciones legales tanto como sea posible con el fin de mantener la tendencia natural de las compañías (Smith 1996, p. 693), a lo que llamó liberalismo económico, con efectos transcendentales desde ese momento hasta la fecha, llegando a ampliar la brecha entre los dueños del capital y los obreros, esto a pesar que, la promesa llevaba impresa la consigna de sostener la asimetría, pero la tendencia sería evolucionar hacia mejores condiciones de vida para todos.

Cabe hacer un paréntesis para indicar que en la historia de los movimientos obreros hay varios pasajes de éxito, es así como durante los años 70 lograron cambios en el marco legal dirigido a la protección del empleo esto principalmente en Europa (Holloway, 1994), ampliando la normatividad que consiguió mejores condiciones para los empleados, pero condujo a la disminución de la capacidad de empleabilidad que tenían las empresas e incluso a declaraciones de cierres (Chávez 2001, p. 61), siendo necesario volver a la desregularización (Ibidem p. 60), donde la mano invisible, propuesta por Adam Smith en cuanto a la regulación el mercado laboral, cobra vigencia, haciendo consistente la organización existente. La flexibilización de la normatividad en aras del libre mercado es avalada por el Banco Mundial (1995 p. 19).

Es importante reconocer las dificultades que supone un posible balance entre los trabajadores y los dueños del capital, en la medida que, las demandas de uno y otro lado van a buscar inclinar la balanza de manera tal, que les sea posible obtener mejores dividendos de la operación, puesto que, la renuncia a una mayor ganancia no hace parte de las opciones más próximas del ser humano quien en medio del sistema capitalista, se ve convocado al consumo, incluso hasta consumirse.

Retomando la idea de cambio que se confirió al proceso de industrialización, Furtado (1998) expone que dicho proceso en Brasil se homologó a desarrollo económico, el cual se pensó llegaría para resolver los problemas de atraso, pobreza y desigualdad que ostentaba la nación, viendo ahí, la posibilidad del surgimiento de una sociedad moderna (p. 8); idea que también invadió a los ciudadanos de la más grande nación de América del sur y se presenta como *deja vu* de los éxodos rurales hacia las grandes ciudades protagonistas en diferentes países de Europa y las Américas tras la inserción industrial. Agrega el autor que “las migraciones internas creaban la sensación de que todos, o al menos la mayoría, tenía ante sí la posibilidad de mejoramiento, de ascenso social” (p. 9); idea de mejora que surge tras la omisión o *deseo de no ver* los efectos negativos de dichos cambios en las sociedades ya industrializadas.

La posibilidad de cambio y ascenso que se han articulado en la subjetividad como promesa, debe trabajarse en medio del estudio de los movimientos y migraciones hacia países del primer mundo, fenómeno que se naturalizado en América Latina, siendo consistente el abandono de la vida previa, en medio del deslumbramiento que genera la opulencia capitalista y valida la integración en actividades miserables.

Los efectos de los movimientos de masas desde la revolución industrial, estuvieron ligados a precariedad, malnutrición, miseria y muerte de la familia o la propia, los cuales también tienen en común con los actuales, un amplio periodo de latencia, antes de ser tomados en consideración por los Estados, esto a pesar que los obreros siguen ocupando un espacio importante en la cadena productiva; en este escenario, parecieren los individuos tan desechables como los modelos de los telares en madera tan populares en Inglaterra, que luego de su amplia difusión, fueron quemados y reemplazados por unos en hierro.

El sistema capitalista encontró soporte en la carrera tecnológica en la que se embarcó Inglaterra con el fin de mejorar la productividad, unida a la división del trabajo, fueron aportando a la segregación y generando limitaciones más amplias a quienes se ubicaron en la base de la cadena productiva, tras encargarse de las operaciones más simples, por lo cual Smith (1997) refiere que el hombre en su misión de “ejecutar unas pocas operaciones sencillas, cuyos efectos son quizás siempre o casi siempre los mismos, no tiene ocasión de ejercitar su inteligencia o movilizar su inventiva para descubrir formas de eludir dificultades que nunca enfrenta” (p. 717), visión desde donde se hace obsoleto al sujeto, tal como a la máquina, ambos susceptibles de ser reemplazados.

Tener plasmada en la realidad la posibilidad de ser reemplazable genera efectos en el imaginario individual y se masifica en el colectivo sumido en la misma condición, viendo cerca la finalización de su capacidad de integrarse a la cadena productiva y desde ahí, la pérdida de toda posibilidad de ascenso, de acceder a aquello que motiva y particulariza su relación con el trabajo, con compromiso incluso de la subsistencia, condición que llevó a las febriles expresiones de descontento ya mencionadas, con el consecuente ahogo a través de leyes, disminuciones de salario, despidos masivos y muerte.

En el escenario descrito, donde los individuos al igual que las máquinas se hacen obsoletos, Smith (1996) confiere gran importancia a la educación en el avance de las naciones y en el ajuste de los hombres a las medidas de los gobiernos (pp. 721-722) puesto que “un pueblo educado e inteligente, además, siempre es más decente y ordenado que uno ignorante y estúpido” (p. 721), hace apología a la educación como medio que conlleva a subyugar el espíritu a las condiciones que impone El Estado, con el fin de aportar a su avance; se taponan la posibilidad de queja a quienes se consideran inteligentes, limitando su deseo hasta el punto de hacerlo coincidir

con orden y decencia, que aparecen como condición *sinne qua non* de un ciudadano que camina hacia el éxito.

Agrega Smith (1996) que la educación lleva a una competencia dinamizadora entre los empleados, actividad que también aparece regulada por la competencia libre, donde “la rivalidad de los competidores que se empeñan en desalojarse mutuamente del mercado los obliga a realizar su trabajo con un cierto grado de precisión” (p. 702), la lectura de dicha rivalidad puede darse en dos vías, una como menciona el autor, en relación con la mejora continua de las actividades intrínsecas del trabajo realizado y la segunda, ligada a la lucha constante con el otro, lo cual excede la tarea encomendada y lleva a competir precisamente por “desalojar” al rival, proceso que en medio de la libre competencia, puede hacerse a través de estrategias malsanas y tener conclusiones devastadoras para ambas partes en términos de economía psíquica y en la relación con las personas que comparten el mismo entorno laboral.

La competencia debe darse a nivel vertical con el fin de movilizar el deseo de ser mejor a nivel individual y poder demostrarlo, aun así y en medio de condiciones malsanas, no es lícita de manera horizontal, pues entra en contradicción con el espíritu de avance, llevando al sujeto que adolece malas condiciones laborales, al bando de los ignorantes y estúpidos.

Se configura desde el lenguaje un escenario perfecto para el sostenimiento del capitalismo donde no es necesario luchar con quienes ostentan el conocimiento, pues ellos mismos se inhiben, quedando las grandes masas poco organizadas en la lucha por generar cambios que, a la fecha, no han logrado dirigir o estructurar, llegando a introducir profundas crisis a un sistema que renace más fuerte después de aparatosas caídas, con efectos silenciados a fin de hacer consistente su efectividad en el imaginario colectivo.

El escenario descrito tuvo una expansión disímil en Europa y el resto del mundo, aun así, y a pesar de las resistencias, terminó cobijando todos los espacios conocidos, modificando las formas de operar, donde “La particularidad y la estrechez nacionales son cada vez menos factibles, y a partir de las múltiples literaturas nacionales y locales surge una literatura mundial” (Max & Engels 2017, p. 53); se ahogan elementos vernáculos en medio de la globalización y la industrialización que impone, la cual lleva impresa una mentalidad utilitarista, donde todo se reduce al aumento de la rentabilidad de los capitales invertidos, imponiendo formas de operar que conlleven a los resultados esperados.

En medio de este contexto, refiere Moreno (2011) se da el inicio de presencia de empresas que imponen “dificultad de ponerle trabas a su acción mundial. Las empresas multi y transnacionales imponían sus prácticas sobre la misma voluntad de algunos estados y obligaban a aceptar, especialmente en las zonas francas de producción, condiciones materiales inaceptables para un trabajo decente” (p. 14); el Estado va perdiendo su capacidad regulatoria, lo que tiene un profundo efecto en el imaginario colectivo, donde aparece inoperante la ley regional, con consecuencias cada vez más visibles en el comportamiento.

Las lecturas resultantes a partir de la inserción del capitalismo en los diferentes subsistemas tienen amplia cobertura, dejando entrever pérdidas culturales, identitarias y significativos cambios en la normatividad bajo la que cotidianamente se venía operando, esto con el fin de cumplir con los estándares que demanda el mercado internacional. Sacrificar lo autóctono no tuvo gran resistencia en las diferentes naciones y sus habitantes, tras la posibilidad del aumento en el flujo de capitales que, unido al ideal de mejoras para la vida local y posibilidades de ascensos, proyectaba escenarios propicios de crecimiento y avance; la realidad viene mostrando que nada se encuentra más alejado de ese ideal.

La globalización ha traído consigo múltiples efectos sobre la economía mundial que desde 2007 viene mostrando lo nocivo que puede ser que la economía pierda solidez interna y penda de los movimientos globales, donde según

Contexto actual

Desde la rentabilidad como máxima impuesta por el capitalismo, Wittke (2006) refiere que se han generado cambios en las formas de organización del trabajo, las cuales a la fecha apuntan a la flexibilidad de los mercados laborales que llevan a incertidumbre y proliferación del trabajo precario o informal (p. 2) agrega que este escenario lleva a la subjetivación de la labor como “un mundo donde pocos se sienten retribuidos según su esfuerzo y tratados según su mérito” (p. 3). Dicha flexibilidad se hace palpable en medio de propuestas realizadas por parte del gobierno colombiano sobre la posibilidad de establecer leyes que avalen el trabajo por horas con el inmediato rechazo por parte de los afectados, lo que frena las iniciativas, pero es bien sabido, no las ahoga.

La flexibilidad ha permitido además de mayor acumulación de capitales, mantener vigentes a las organizaciones frente a los cambios y fluctuaciones del mercado, produciendo ahorro a

través de la tercerización del trabajo, contratación por outsourcing, por proyecto, por obra o labor, medio tiempo y las propuestas de trabajo por horas que en la actualidad operan sin aval legal; Moreno (2011) indica que “la seguridad contractual es probablemente el primero y el más importante riesgo psicosocial actual en todo el mundo... la OSHA sobre los nuevos riesgos psicosociales emergentes engloba cuatro de los diez riesgos más importantes en la categoría de inseguridad contractual” (p. 14).

Vesga (2011) refiere que dichos cambios redundan en percepciones de “desmejoramiento de la calidad de vida, discriminación, inseguridad y menos beneficios” (p. 180) a lo que suma Moreno (2011) que “el miedo al desempleo se ha convertido en una característica general del mercado {y} son múltiples los datos que indican que el estrés del miedo a la pérdida de trabajo puede ser superior al de la misma pérdida del trabajo” (p. 15), elementos para tener en cuenta en medio de la configuración de nuevas condiciones patológicas provenientes de la relación hombre-trabajo, las cuales desbordan los tan estudiados e intervenidos efectos en el cuerpo y se inervan en la psique de quien trabaja en medio de altas condiciones de incertidumbre.

Teniendo en cuenta los datos ofrecidos por la Primera encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo en el sistema general de riesgos profesionales (2007) y la Segunda encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos laborales en Colombia (2013), los cambios que se han gestado en las formas de producción no parecen tener efecto en el pensamiento de quienes deben considerar el abordaje del impactado que esto tiene sobre la salud, invisibilizando elementos tan importantes como la ruptura de la concentración de la fuerza de trabajo en el cuerpo y que, las condiciones de trabajo, no solo se limitan a lo que ofrece el ambiente dentro de la empresa como lugar físico y escenario de relacionamiento simbólico e imaginario en medio del desarrollo de las tareas demandadas contractualmente y aquellas que se han venido configurando como un plus, fuera de lo establecido en el convenio legal.

Las encuestas dejan ver claramente el sostenimiento y preponderancia -dentro de los programas sistemas de vigilancia y programas de bienestar empresarial-, de la prevención de patologías del sistema osteomuscular y accidentes laborales, con un pobre aumento en la intervención sobre los riesgos psicosociales, en relación con la línea de tiempo y los rápidos cambios en el panorama laboral, donde el trabajador no solo pone la fuerza de trabajo físico, sino

una aún desconocida, cantidad de fuerza mental, además de ocuparse por tener y poner a disposición del negocio los medios de producción, ahora con el tan extendido, flexible y celebre teletrabajo.

Ahora bien, en cuanto a la informalidad que en Colombia se desarrolla como fenómeno de la flexibilización, la OIT la define como “las tareas regulares de trabajadores no declarados, ejecutadas en empresas declaradas o no registradas, sin recibir la protección social necesaria, garantías de seguridad ni derechos de representación” (2002, p. 56), el Banco de la República (2015), expone datos que evidenciaron para el año 2015 de los 11.8 millones de empleados el 49.8% de ellos eran informales, esto con tendencia al aumento desde el 2014; refiere que entre 2008 y 2015 la mayor tasa de informalidad se ha dado en personas sin educación (75%) seguido de personas con estudio de secundaria (48%) y los adultos entre 46 y 65 años (63%)

Por su parte Díaz y Rentería (2017) recogen información del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) dejando en evidencia la consistente disminución del trabajo formal en el país, registrándose en segundo trimestre de 2013 un 49,6 % informalidad y el 59,7 % de ellos trabaja con independiente, en el 2014 creció en 6,2% la informalidad y 1,8 % el trabajo independiente. En 2015 el porcentaje fue de 48% y en el tercer trimestre de 2016 la proporción de ocupados informales en las 13 ciudades y áreas metropolitanas de Colombia fue de 47,7 %. (p. 143)

La flexibilidad contractual e informalidad no son fenómenos exclusivos del panorama laboral colombiano, puesto que el trabajo en su concepción formal y regulado decayó en todo el mundo, dando paso a partir años 70 a múltiples formas de relaciones laborales (Pacheco et al 2011 p. 50) superando los precisos modelos fordista y taylorista para pasar a nuevas formas de trabajo que tomaban en cuenta la subjetividad, lo cual plantea una transición desde el capitalismo sólido que enfatiza en jerarquías, a uno líquido, basado en la fluidez y las redes (Alonso & Fernández 2006). El capitalismo avanza junto a las formas de trabajo y aunque entra en crisis, se reinventa, permaneciendo vigente en el relacionamiento sujeto/trabajo.

Tras la crisis del sistema capitalista y las nuevas formas configuraciones en la relación con el trabajo que parten de las demandas de sujetos ávidos de libertad, de ser tenidos en cuenta más allá de lo que su cuerpo podía ofrecer, se llega a poner al servicio del amo capitalista toda la capacidad intelectual, desdeñada durante cientos de años. Bajo estas nuevas demandas, continúan

el mercado operando desde las lógicas del capitalismo, llegando lo que Wittke (2000) llama empresarización de la vida, donde “el propio sujeto es transformado en una organización del trabajo, que ya no sólo es “libre” de vender su fuerza de trabajo, sino que es responsable de sí mismo y está librado a su propia iniciativa” (Wittke 2005 p. 6).

En la actualidad se debe actuar como empresario (Zamora 2013, p. 158), un empresario libre de trabajar donde desee las horas que considere necesarias y le lleven a cumplir con los objetivos de una organización, que le ha transferido la responsabilidad de cumplir con tareas vitales para el sostenimiento del negocio, aunque de los dividendos del mismo, solo le confieran un salario base y ocasionalmente comisiones por el plus que ofrece a la rentabilidad; en una lógica que incluye la idea de: a mayor tiempo invertido, más ingresos. Esta nueva pequeña empresa andante, ya no solo está en la obligación de cumplir con trabajo, debe contribuir al avance y posicionamiento de la idea de negocio.

La empresarización conlleva a asumir los riesgos del libre mercado y la flexibilidad de éste, así donde los individuos perciben mayores libertades en términos laborales, aparece mayor exposición del cuerpo a la fluctuación económica e inestabilidad del mercado y por ende al estrés de la incertidumbre.

El discurso que acompaña el sistema capitalista en la actualidad, avala la inestabilidad laboral como búsqueda de mejores oportunidades, el emprendimiento -disfraza la crisis económica y del mercado laboral que ya no posee capacidad de emplear- y el reconocimiento social por culminación de proyectos y no por trayectoria -termina legitimando la inestabilidad laboral- y haciéndola parte de los retos a superar, en medio de la búsqueda del trabajo ideal que provea esa conexión con las funciones esperadas -que dignifique y le dé sentido a la vida - y el éxito deseado.

La nueva forma de capitalismo instrumentaliza los ideales de libertad, expresión, innovación, formación y flexibilidad, donde la autonomía pasa a ser un imperativo, es así como “La fuerza de trabajo “empresarizada” es obligada a una responsabilización, mientras se mantiene una dependencia insorteable respecto al marco de condiciones al que se enfrenta. Se trata de una funcionalización o instrumentalización de la autonomía para la dependencia” (Zamora 2013, p. 158)

Continua Zamora (2013) con una conclusión ingeniosa: “la sanción es sustituida por fracaso, la recompensa por el éxito y el poder del directivo o empresario se concentra en su capacidad para influir sobre las condiciones del éxito (p. 158), la capacidad de jugar con el ideal de éxito es la nueva tarea del capitalista o quien encarna su persona, hacerlo bien lleva al sostenimiento del negocio y a la posibilidad de hacerlo rentable, lo que permite identificar un servicio del capitalista al sostenimiento de sistema con el fin de hacer consistente su sueño de ser -a este nivel- un exitoso empresario.

Se concluye siguiendo a Henry (2019) que, el sistema capitalista impone actualmente además de la flexibilidad y la diversificación de los vínculos contractuales “la intensificación del trabajo... el creciente uso de las tecnologías informáticas y de la comunicación y, fundamentalmente, la creación de valor a partir del uso de las habilidades psíquicas, emocionales y cognitivas de los trabajadores” (p. 177)

Es necesario mantener presente que en la evolución y modificaciones del sistema capitalista, se mantiene constante el factor rentabilidad como máxima, por lo que la búsqueda siempre está ligada al aumento en la productividad ampliando y diversificando las demandas a los colaboradores que a la fecha deben responder a múltiples tareas, lo cual modifica sustancialmente la relación del hombre con el trabajo, así, desaparecen las largas filas de obreros (fordismo-taylorismo) que se dedicaban 18 horas al día a la misma tarea y se llega a ser multifuncional, un superhombre, aquel que todo lo tiene que poder, de lo contrario estaría condenado al fracaso.

Los efectos y demandas psíquicas tras los cambios mencionados vienen disfrazados en capacidad de ajuste, resiliencia, flexibilidad y compromiso que conducen al éxito, promesa que lleva a transformar y avalar el caos posmoderno en un paradigma de caos creativo (Alonso y Fernández 2006 p. 137). Henry (2019) indica que:

En esta búsqueda incesante de ganancias y de eficiencia, las organizaciones imponen a los trabajadores un amplio abanico de exigencias, de esfuerzo y de presiones para que su productividad sea alta y constante. En estas condiciones, los trabajadores quedan expuestos a numerosos riesgos que dañan su salud, sufriendo en el camino un desgaste (físico y mental) que afecta su bienestar de maneras muy diversas y aún desconocidas (p.1)

Zamora (2013) refiere transformaciones desde el fordismo a Estados competitivos neoliberales que busca flexibilizar las empresas para que amortigüen “los requerimientos inestables y cambiantes de los mercados, a los que los trabajadores deben responder ahora con estrategias de autoorganización, flexibilización y orientación a los resultados” (p. 157), lo que, como se mencionó, integra la subjetividad al proceso de producción, donde se endosan responsabilidades de la organización y gestión de proyectos al colectivo y al trabajador, quien responde desde sus afectos, motivaciones y relaciones, desde la totalidad de la persona (Zamora 2013; Wittke 2007); se pasa así de la disciplina en las respuestas a modelos preconcebidos a la autogestión.

Es posible evidenciar como el sistema capitalista se transformó, ofreciendo respuesta a los deseos y demandas de reestructuración en las formas rígidas de operar consideradas obsoletas e inoperantes, frente a los deseos del espíritu de un nuevo milenio que busca libertad y seguir socavando una profunda fractura haciendo hiancia desde donde surjan nuevas ramificaciones que permitan escapar del pasado, con el fin de superar una historia del trabajo plagada de abusos y opresión; el sistema responde y se adueña de ese espíritu soñador y renovado, para ponerlo nuevamente a su servicio.

Los efectos de la organización actual del trabajo apenas están siendo visibles, por lo que, a la par de los virajes históricos en dicho aspecto, aparecen cambios, replanteamientos y reestructuraciones en la concepción de salud y el impacto del trabajo en la misma, así la gestión que se ligaba exclusivamente a lesiones y daño físicos resultantes de las funciones asociadas a la labor, ha tenido que ampliarse a la salud mental, tras evidencias de afectaciones a ese nivel (Vesga 2011; Díaz & Rentería 2017; Ministerio de la protección social 2007, Ministerio del trabajo 2013), aunque como se ha mencionado, dicha gestión viene a pasos lentos tras los gigantescos cambios, sin que aparezca en el panorama una lectura real de los efectos de la actual configuración de los escenarios laborales.

Henry (2019) siguiendo a Laurell (1993) indica que “las formas concretas que tiene el capital para consumir la fuerza de trabajo se expresan en patrones específicos de desgaste que pueden detectarse a través de la frecuencia e incidencia que tienen ciertas patologías entre los trabajadores” (p. 174), lo que, aunado a lo anterior, lleva a ir develando en la actualidad, las

primeras huellas del desgaste mental y psíquico, con cifras que para Colombia van en aumento (Ministerio de la protección social 2007, Ministerio del trabajo 2013)

Las cifras que tienen tanto valor en las estrategias del gobierno y las mismas empresas en términos de seguridad y salud en el trabajo, podrían esconder una realidad aún más insidiosa en la medida que según Min Trabajo (2013), el estrés sigue viéndose como consecuencia de diagnósticos de base “osteomusculares o derivados de accidentes de trabajo, debido a las limitaciones que genera para el desarrollo en las actividades de la vida diaria... por lo que generalmente aparecen trastornos adaptativos y del comportamiento” (p. 50), situaciones bajo las cuales, los trabajadores están dispuestos a aceptar afectaciones en su salud mental y el consecuente tratamiento, aun así, se debe tener en cuenta, la posición de quien padece desgaste mental sin patologías que sustenten su malestar psíquico, en la medida que, socialmente, se encuentran instaurados imaginarios negativos frente a los padecimientos de patologías mentales, lo que llevaría a evitar la consulta.

El estrés puede estar en la base de los accidentes y enfermedades laborales y no viceversa como se viene leyendo en la actualidad, por lo que se hace necesario ubicar al trabajador en el contexto con el fin de identificar factores estresantes que puedan afectar su desempeño -como elemento vital para sostener la rentabilidad del negocio- y la salud de este, que finalmente redunde en su desempeño.

La lectura de la historia permite reconocer que la revolución industrial se centró en la productividad salvaje y el fordismo y taylorismo intensificaron dicha productividad a través de la organización y compensación monetaria, desde donde se develan un sobreesfuerzo del cuerpo que condujo a patologías visiblemente provenientes del ejercicio del trabajo, tras lo cual, para inicios del siglo XX se inicia su intervención (Henry 2019, p. 176), respondiendo a las actividades tradicionales, pero no cubre las nuevas demandas tras los cambios en las formas de producción y el desgaste emocional de aquello que sumidos en actividades rutinarias, ven como se consume su vida.

El Banco mundial (1995) resalta que en Colombia se han realizado reformas proteccionistas en cuanto seguridad en el empleo y seguridad social (p. 30) a lo que se suma robustecimiento en la regulación para la seguridad y salud en el trabajo que ha venido evolucionando tras las demandas identificadas lo que posibilita tener información sobre aquello

que se hace necesario integrar a los sistemas de vigilancia y a los programas de bienestar; en la práctica dichos programas permanecen ligados a prevención de accidentes y lesiones osteomusculares (Ministerio del trabajo 2013 p. 56), siendo necesario indicar que el Estado se encuentra realizando las gestiones necesarias para proveer de herramientas que permitan a las empresas y empleados prevenir o minimizar el impacto de las demandas que impone el ejercicio laboral en la actualidad sin que esto implique un lugar lo suficientemente amplio sobre la gestión de los riesgos psicosociales.

Teniendo en cuenta el concepto del BM y leyendo el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2013-2021) es posible encontrar elementos interesantes en relación con la búsqueda desde el Estado colombiano en pro de superar la informalidad (p. 13) aunque la atención y esfuerzos de un plan de seguridad y salud en el trabajo se vean avocados a los colectivos vulnerables y más desfavorecidos como se puede leer en el texto del plan:

Se pretenden obtener resultados medibles en el tiempo propuesto, logrando el impacto favorable del Plan en la reducción de la siniestralidad y el fomento de la salud y la calidad de vida de y de trabajo de las personas, especialmente de los colectivos vulnerables y más desfavorecidos (p. 6)

El texto ofrece la posibilidad de pensar en un plan diseñado para impactar los mismos problemas que se han venido presentando en los contextos laborales a lo largo del tiempo, sin tomar en consideración la evolución del trabajo, donde se buscan de nuevo cifras, que permitan hacer visible la gestión ante los entes internacionales, aunque lo más relevante es población la objeto, donde se hace necesario cuestionar por qué el plan de seguridad y salud en el trabajo se debe centrar ahí, y aun entendiendo la prelación de los colectivos vulnerables, por qué el alcance no se da para toda la población trabajadora.

A pesar de lo anterior, es necesario destacar que se contempla la “definición de criterios y lineamientos para el desarrollo de estrategias para la prevención de trastornos mentales y la promoción de la salud mental en entorno laborales, en desarrollo de la ley 1616/13” (p. 34) y la “implementación y actualización de los estándares semánticos de salud CIE-1-CIF-dispositivos e incorporación de la última actualización de la ISO 9999” (p, 43), lo cual permite pensar en la posibilidad de ampliación del panorama visible para los entes que regulan las actuaciones de las empresas y posibilidades más amplias de gestión en la salud mental.

Sin desconocer las bondades y avances del Plan y del país en a lo largo de los años, es necesario reflexionar sobre aquello que yace tras las reformas mencionadas, en la medida que las demandas en términos del sostenimiento de adecuadas condiciones de salud están ligadas a los mínimos que le permite al país integrarse al contexto mundial, es así como El Estado a través de leyes viene forzando a las empresas a integrar en sus dinámicas sistemas de gestión de calidad y de seguridad y salud en el trabajo que han contribuido, más allá de la mejora en las condiciones de vida de los trabajadores, a optimizar los procesos y calidad de los productos que los haga competitivos frente a las demandas del mercado global.

Se agrega que los países que integran la OCDE y la OIT son quienes determinan las condiciones del “contexto laboral básico del que debe partirse en cualquier parte del mundo” (Moreno 2011, p. 5), lo que aporta a la globalización de las condiciones de trabajo proponiendo unificación, a pesar de las diferencias y disparidad existentes en la realidad y, aunque, es importante reconocer que la preocupación por establecer mínimos en las condiciones de trabajo ha contribuido a disminuir la tasa de enfermedades y muertes a causa de exposición a situaciones que deterioren la salud física, esto también ha permitido que, exista un ajuste a la nueva organización del trabajo.

Moreno (2011) agrega que “en los mismos países de la OCDE siguen perviviendo condiciones laborales inadecuadas” (p.5) y más que ello, en dichos países “los efectos de la globalización han sido perniciosos tanto por lo que respecta a las condiciones de trabajo como, especialmente en lo que concierne a la seguridad del empleo” (p. 14), llegando a la conclusión que la globalización ha traído consigo el aumento de los riesgos psicosociales (Ibidem)

Como ha sido mencionado, el panorama laboral dado por el sistema capitalista ha tenido resortes en lo legal, toca con las organizaciones internacionales y se encuentra transversalizando la posición que asumen tanto los dueños del capital como los dueños de la fuerza de trabajo, configurando una particular relación entre ellos, con el trabajo y la norma. Dicha condición parece invisibilizarse en medio de todas las dificultades que oferta la vida diaria de seres humanos que, considerados ciudadanos del mundo -gracias a la globalización-, pierden de vista sus raíces y navegan en la superficialidad de lo cotidiano.

En medio de este escenario, Colombia responde desde la Resolución 2646 de 2008 a “la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de permanente de la exposición

a factores de riesgo psicosocial” (p. 1), la cual, desde la práctica diaria, se puede confirmar que tiene efecto en el papel, sin correlato real en la responsabilidad de las gerencias y de los mismos colaboradores, posición impactada por el sistema capitalista, donde se pierde de vista la individuo y se cumple con lo necesario para propiciar la rentabilidad del negocio a nivel nacional o internacional.

Lo anterior mientras se siguen configurando nuevas formas de riesgo psicosocial debido a las cambiantes demandas del mercado laboral, sin que se haya elaborado lo suficiente frente a los riesgos actualmente tipificados, exponiendo a los trabajadores a futuros daños irreparables y responsabilidades económicas incalculables para el sector salud. Se debe agregar la posición del trabajador que absorbido por el ideal de éxito y en búsqueda de cumplir con las demandas de trabajo, lleva a obviar las necesidades de su cuerpo y mente.

Frente a dichos cambios the European Agency for Safety & Health at Work (2007) presenta el reporte de expertos en riesgos psicosociales quienes proponen “42 psychosocial risks, and rated eight of these risks as strongly emerging, 19 as emerging, 14 items as undecided, and one item as nonemerging” (p. 4) donde se reconoce que, estos riesgos emergentes están ligados a “la expansión del sector terciario de la producción, el sector de los servicios, y el proceso de la globalización actual” (p. 12),

La normatividad y estadísticas que dan cuenta de los efectos negativos sobre la salud de los colaboradores tras el descuido en los factores psicosociales, deberían ser suficientes para que las empresas y los mismos colaboradores tuvieran mayor interés en ello, aun así, es la participación dentro de los programas de bienestar y la vinculación con actividades que ofrecen las empresas es poca, así como la disponibilidad de espacios y horarios para el total de los colaboradores, dando especial atención a la parte directiva y administrativa, que en general presenta mejores condiciones de salud, puesto que, se vinculan a diferentes actividades extralaborales y tiene estilos de vida más saludables (Warshaw y Messite, 2009),

Un amplio sector de la población trabajadora se dedica permanentemente a laborar, sin permitirse espacios de esparcimiento o la posibilidad de pensar siquiera en ello, en búsqueda de sostener sus empleos, ampliar el margen de ganancia que sacan de su fuerza de trabajo o seguir cumpliendo con los objetivos que le han sido conferidos.

El escenario descrito deja poco espacio para la gestión de los riesgos psicosociales, lo que implica un gran reto, en la medida que, no solo se trata de generar conciencia en las gerencias sobre la importancia del tema -donde se podría hacer uso de los nexos que tiene la gestión juiciosa de los riesgos con el incremento en la productividad para lograr apoyo-, sino movilizar a los colaboradores en pro del reconocimiento del desgaste físico, mental y emocional al que se expone en medio del ejercicio de sus labores, lo que aparece más complejo en la medida que, la relación de cada sujeto con el trabajo es particular y desde ahí responde a las exigencias del sistema.

Hipótesis

De forma etimológica, el término hipótesis tiene su origen en las palabras griegas: thesis, que hace referencia a “o que se pone”, e hipo, que significa “por debajo”. Hipótesis es, si nos atenemos a la estructura verbal de la palabra, lo que se pone por debajo o se supone (Larousse, 1989). Se trata de la afirmación de un resultado o relación que, a modo de orientación o idea directriz, guía la investigación y que debe ser mantenida o rectificada una vez obtenidos los resultados de la investigación.

Aristóteles, citado por Castillo (2010: 61), al referirse a la hipótesis en confrontación con la definición, señalaba que: “las definiciones como tales, deben solamente hacernos comprender lo que de ellas se dice; pero por el contrario, con las hipótesis se busca establecer la existencia de posibles deducciones, es decir, las conclusiones que de ella se derivan y por consiguiente, los razonamientos fundamentados en las hipótesis presuponen una especie de convención o de acuerdo preliminar que no tiene el valor probatorio como los que se encuentran fundamentados en las definiciones”. Sabemos al momento de formular una hipótesis que esta puede o no ser cierta, el proceso de investigación dará o no la razón, pero como sabemos el primer punto a desarrollar en un trabajo de investigación no es la hipótesis, ya que no existirían elementos para formularla es el planteamiento del problema.

Hipótesis de trabajo

Hipótesis formulada provisionalmente para servir de guía en un proyecto, una investigación o una argumentación.

Hi: Existe influencia directa de factores del capitalismo en la incidencia de riesgos psicosociales en CDM Equipos

Hipótesis nula

Según Sampieri en su capítulo 5 Son, en un sentido, el reverso de las hipótesis de investigación. También constituyen proposiciones acerca de la relación entre variables solamente que sirven para refutar o negar lo que afirma la hipótesis de investigación.

Debido a que este tipo de hipótesis resulta la contrapartida de la hipótesis de investigación, hay prácticamente tantas clases de hipótesis nulas como de investigación. Es decir, la clasificación de hipótesis nulas es similar a la tipología de la hipótesis de investigación: hipótesis nulas descriptivas de una variable que se va a observar en un contexto, hipótesis que niegan o contradicen la relación entre dos o más variables, hipótesis que niegan que haya diferencia entre grupos que se comparan —es decir afirmar que los grupos son iguales— e hipótesis que niegan la relación de causalidad entre dos o más variables (en todas sus formas).

Ho: No existe influencia directa de factores del capitalismo en la incidencia de riesgos psicosociales en CDM Equipos

Hipótesis alterna

Solo pueden formularse cuando hay necesidad de plantear otras explicaciones complementarias a la hipótesis original. Estas hipótesis generalmente ayudan a argumentar cuando la hipótesis que se ha puesto a prueba no tiene resultados concluyentes (Juni y Urbano, p.108109).

Ha: La incidencia de riesgos psicosociales en CDM Equipos se deben a otros factores diferentes a los generados por el capitalismo.

Marco metodológico

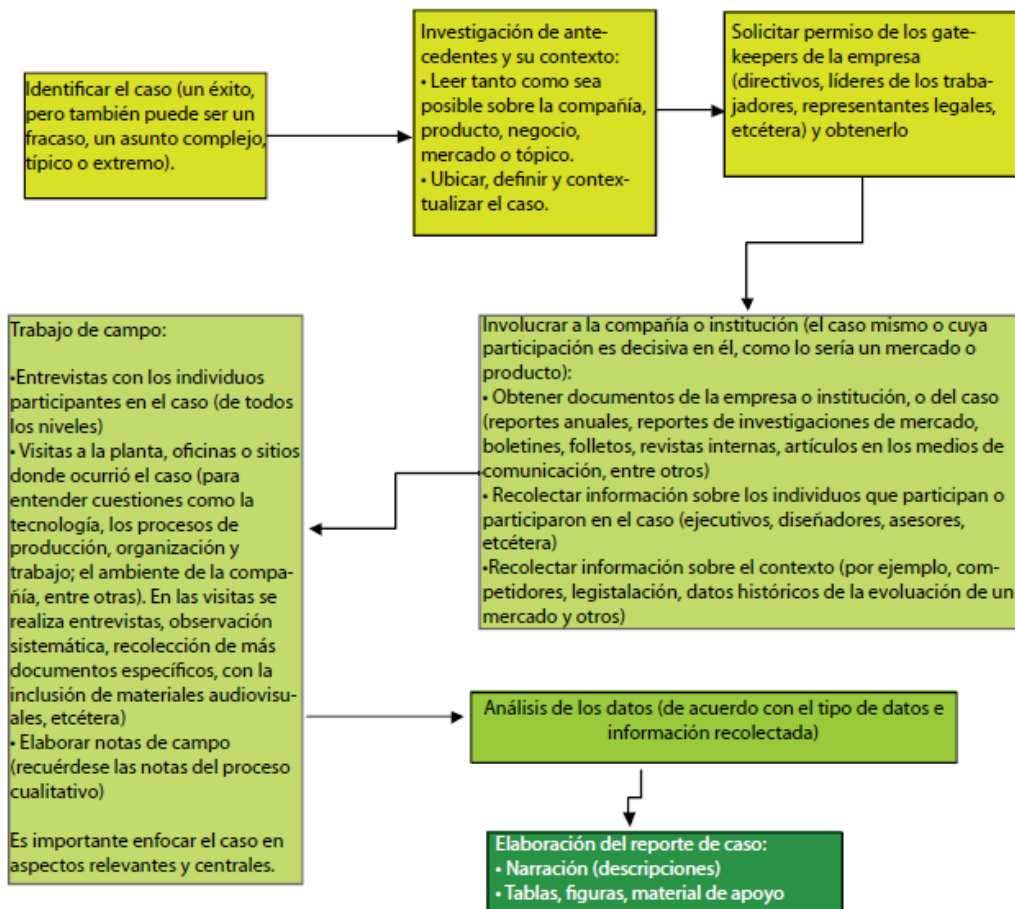
La presente investigación se encuentra enfocada hacia a la identificación de factores del capitalismo que influyen en la incidencia los riesgos psicosociales en la empresa CDM Equipos, abordaje que se toma como estudio de caso al centrarse en una empresa específica y buscar en la realidad de dicho espacio, extensiones de las consideraciones teóricas que se han realizado frente a las causas de la incidencia de los factores de riesgo psicosocial. Se considera fundamental la utilización de diferentes herramientas y técnicas, lo que conduce a la combinación de datos cualitativos y cuantitativos e implica el uso de un enfoque mixto que nos permita obtener información relevante y suficiente.

Sampieri (2008) refiere que los estudios de caso “analizan profundamente una unidad holística para responder al planteamiento del problema, probar hipótesis y desarrollar alguna teoría” (Sampieri, 2008, p. 164) con la apertura y facilidad de poder hacer uso de procesos de investigación cualitativos, cuantitativos o mixtos; como se mencionó para el caso, se toma el enfoque mixto.

El objeto de estudio de la investigación planteada, implica abordar elementos históricos que den cuenta del origen y evolución de prácticas humanas ligadas al trabajo y sus efectos visibles en las dinámicas actuales que tienen efectos en la salud, lo que demanda el reconocimiento de un individuo dentro de un contexto que lo preexiste, lo inserta en modos particulares de hacer, pero que también, le permite generar cambios y movimientos que fracturen las formas de operar que aparecen inamovibles, fenómeno que puede ser abordado como estudio de caso en la media que cumple con “la condición de considerarse sistémica y holísticamente, así como en relación con su contexto” (Sampieri 2008a, p. 4)

A continuación, se expone la figura 1 tomada de Sampieri (2008) propuesta realizada por Harvard Business School (1997) frente a las fases del estudio de caso:

Figura 1. Fases del estudio de caso



El caso o unidad de análisis para la presente investigación es la empresa CDM Equipos y se toma en consideración en la medida que existe incidencia de los riesgos psicosociales a pesar de los controles, lo cual, conlleva a una expresa preocupación ligada a las dinámicas internas, generando a su vez, alarma frente a la prestación del servicio al cliente externo que afectaría la rentabilidad del negocio tras la creciente competencia que se viene generando en la región y en la ciudad.

Como se mencionó el estudio de caso se aborda a través de metodología mixta, lo que indica Sampieri es común en la medida que “recolectan, analizan e integran datos cuantitativos y cualitativos provenientes de diversas fuentes” (Ibidem, p. 20), ampliando la posibilidad de obtener nutridos y diversos datos que aporten a la interpretación de los resultados del proceso

investigativo y de esta manera, aportar lecturas del fenómeno al contexto donde se está presentando.

Estudiar fenómenos sociales convoca a pensar inicialmente en hacer uso de metodologías cualitativas, aun así, con ellas se corre el riesgo de obtener información valiosa que no pueda ser pensada en escenarios alternos. En cuanto al uso de metodología cuantitativa, se puede reducir las posibilidades de poner en juego los elementos subjetivos que se configuran gracias a eventos fenomenológicos, los cuales, desde nuestra formación e intereses son de vital importancia para dar paso a una interpretación de los datos ofrecidos por los métodos cuantitativos.

Quizá la mayor bondad que tiene el estudio de caso como método, es la posibilidad que genera de realizar “generalización analítica o naturalista... es decir, efectuar generalizaciones a casos o situaciones similares” (p. 24), permitiendo llegar a establecer patrones o dado el caso, excepciones. No se trata pues de establecer generalidades estadísticas como lo hace el método cuantitativo, pero sí de realizar inferencias generales, lo cual es posible al retornar a la construcción teórica que permite nexos entre las variaciones; Yacuzzi citando a Mitchell (1983) indica que “la inferencia no está basada en la representatividad de la muestra y por lo tanto en cuan típica es, sino más bien en su plausibilidad o en el grado de lógica del nexo” (p. 8).

Teniendo en cuenta lo anterior, se opta por el estudio de caso de metodología mixta que permite el uso de los dos paradigmas, logrando una integración valiosa de dos miradas que durante mucho tiempo fueron consideradas disímiles y opuestas, pero que, en la actualidad, vienen complementándose para posibilitar mayor comprensión de los fenómenos de las ciencias sociales y aportar a la construcción de respuestas que enriquezcan diferentes esferas del saber.

Metodología mixta

Se amplía la metodología mixta en la medida que siguiendo a Sampieri (2008a) “un estudio de caso puede seguir cualquiera de las series de los diseños mixtos” (p. 20), lo que nos lleva a realizar un desarrollo metodológico desde el estudio de caso con metodología mixta y diseño concurrente, lo cual se desarrolla en adelante.

Sampieri siguiendo a Chen (2006) define el enfoque mixto “como la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en su solo estudio con el fin de obtener una “fotografía” más completa del fenómeno” (p. 534) lo que permite la recolección de datos de

diferente naturaleza sin desbordar las bases epistémicas de los métodos, dando la posibilidad de confluencia entre la realidad objetiva y la subjetiva, así como de integrar el fenómeno a su contexto socio-histórico, complejizando su abordaje por lo que “el uso de un enfoque único, tanto cuantitativo como cualitativo, es insuficiente para lidiar con esta complejidad” (Ibidem, p. 536) y coartaría la finalidad de la investigación.

Se adiciona la posibilidad que ofrece el enfoque mixto de integrar diferentes y disimiles lecturas de un mismo fenómeno, enriqueciendo y ampliando la discusión en torno a los ejercicios investigativos y posibilitando resultados que puedan operar en diferentes escenarios del saber, donde hagan lugar a nuevas preguntas o lleven a una lectura reflexiva sobre la forma como está siendo concebido a la fecha dicho fenómeno, lo cual “refuerza la necesidad de usar diseños multimodales” (Ibidem)

Pole (2008) citando a Tashakkori y Teddlie (2003) indica que la metodología mixta permite “confirmar un efecto sobre un fenómeno a través de análisis estadísticos de datos cuantitativos y después explorar las razones detrás del fenómeno observado utilizando investigaciones de campo, datos de estudio de caso o encuestas” (p. 40) lo que ofrece mayores posibilidades de responder a la pregunta de investigación frente al uso único del método cuantitativo o cualitativo.

Sampieri siguiendo a Creswell (2013) indica que “los métodos mixtos logran obtener una mayor variedad de perspectivas del fenómeno: frecuencia, amplitud y magnitud (cuantitativa), así como profundidad y complejidad (cualitativa); generalización (cuantitativa) y comprensión (cualitativa)” (p. 537)

Así pues que el enfoque mixto hace posible el uso de diferentes herramientas para abordar fenómeno objeto de la presente investigación, entre ellas, da espacio para leer el contexto histórico que viene siendo descrito y se ha puesto como base del conflicto actual entre salud y trabajo, además de permitir abordar contexto de la empresa como espacio simbólico e imaginario donde se desarrollan las actividades de los colaboradores, quienes finalmente, permitirán obtener datos que den cuenta de la magnitud del efecto que tiene el sistema capitalista en la incidencia de los riesgos psicosociales y cuál es el factor predominante, con lo que sería posible ofrecer posibles recomendaciones, en pro de la mejora.

Triangular los datos cuantitativos y cualitativos sugiere la posibilidad de ampliar la validez interna y externa del estudio (Ibidem, p. 538), agrega Sampieri (2008) que el enfoque mixto confiere la posibilidad de contrarrestar las debilidades de los enfoques cuantitativo y cualitativo, llegando a complementarse, donde además se puede ampliar la visión del fenómeno, respondiendo de manera más profunda a un mayor número de preguntas de investigación lo que decanta en mayor capacidad de explicación de los mismos y en la posibilidad de obtener nuevas perspectivas y expandir el conocimiento obtenido, permitiendo mayor credibilidad a los datos y la posibilidad de generar nuevos métodos de recolección y análisis (Ibidem, p. 538, 539)

Ahora bien, en medio del acercamiento con fenómeno en estudio, se ha pasado la exploración teórica del sistema capitalista y los riesgos psicosociales desde una mirada crítica, esto mediante la recolección de textos históricos e investigaciones que han permitido ir dilucidando dinámicas de la realidad actual sobre la cual opera el trabajo y los efectos de ello sobre el trabajador. Dicha exploración ha permitido obtener datos cualitativos y cuantitativos que dan peso a la consigna de la permanencia del capitalismo como sistema que rige las actuaciones del mercado y como ello ha configurado particulares formas de trabajo que terminan afectando la salud de los empleados de maneras específicas según la demanda del sistema a lo largo del tiempo.

Los resultados de exploración teórica dan paso a la fase cuantitativa ligada a la aplicación de instrumentos que prueben la relación existente entre los factores rentabilidad y flexibilidad del sistema capitalista en la incidencia de los riesgos psicosociales en la población objeto del estudio, así como a la fase cualitativa que incluye aplicación de entrevistas semiestructuradas que amplíen los datos obtenidos y permitan una lectura desde el contexto histórico. Ambas fases conllevan a la posibilidad de integrar los elementos centrales de la investigación, identificando de esta manera la relación específica que se gesta entre ellos y así obtener información suficiente que permita explicar los resultados a los interesados, proponer alternativas y obtener conclusiones que den paso a nuevas preguntas.

Diseño

El enfoque mixto hace uso de cuatro diseños generales a saber: concurrente, secuencial, de conversión y de integración, aun así, Sampieri refiere que “cada estudio mixto implica un trabajo único y un diseño propio, por lo que resulta una tarea más “artesanal” que los propios diseños

cuantitativos” (p. 545). El diseño parte del reconocimiento del investigador sobre prioridad de los datos, la secuencia en la recolección de estos y si la estrategia mixta se da desde el inicio del proceso investigativo o, por el contrario, va a ser usada en una o varias fases del proceso (p. 546).

Para efectos de la presente investigación se ha tomado en cuenta el diseño concurrente donde “se aplican ambos métodos de manera simultánea (los datos cuantitativos y cualitativos se recolectan y analizan más o menos en el mismo tiempo)” (p. 546), lo que además posibilita para el estudio de caso que “una parte de él sea abordada cuantitativamente y otra cualitativamente” (Sampieri, 2008a, p. 20) lo que amplía la concepción anterior que podía ser leída principalmente en términos de tiempo de aplicación y permite evidenciar lecturas del fenómeno tanto holísticas como fraccionadas, que permita dar soporte desde lo cuantitativo o cualitativo

Los datos obtenidos se triangularán, ya que, como se mencionó, esto amplía la validez interna y externa de la investigación. El diseño de triangulación concurrente permite “confirmar o corroborar resultados y efectuar validación cruzada entre datos cuantitativos y cualitativos... Puede ocurrir que no se presente la confirmación o corroboración” (Sampieri 2008 p. 557), lo que da espacio a la interpretación de los datos obtenidos, sin la presión de corroborarlos, creando aprendizajes alternativos, dinamizando así el ejercicio investigativo.

Recolección de datos

La recolección de los datos se realiza según metodología elegida, lo que lleva dos aproximaciones relacionadas a continuación:

Cuantitativos. Se recogerán datos cuantitativos que permitan responder a la pregunta de investigación en relación con la influencia del sistema capitalista en la incidencia de los riesgos psicosociales, esto a través de dos cuestionarios de respuesta cerrada que permitan obtener datos cuantitativos en la población objeto de estudio.

Cualitativos. Dentro de las estrategias cuantitativas para recolección de datos, se hará uso de la entrevista semiestructurada con gerencia y líder del área, seleccionados en la medida que el primero es quien en medio de su gestión ve impactado su negocio tras la incidencia de los riesgos psicosociales y aprueba las

gestiones necesarias para lograr algún tipo de cambio y la segunda es quien permanece frente al proceso de gestión.

Análisis e interpretación de datos. Para los datos cuantitativos se realizará un análisis estadístico descriptivo, para los datos cualitativos se realizará análisis de las entrevistas realizadas a la muestra.

Triangulación. Se triangulan los datos e información obtenidos a partir del uso de las herramientas cuantitativas y cualitativas utilizadas.

Conclusiones. Teniendo en cuenta la información obtenida después de la triangulación de los datos cuantitativos y cualitativos, se realizan las conclusiones que den cuenta de dichos resultados en relación con la pregunta de investigación.

Muestra

La investigación se realizará como estudio de caso en la empresa CDM Equipos, la cual cuenta con 41 colaboradores divididos en 4 sedes: Bogotá con 20, Cali, con 4, Medellín con 12 y Barranquilla con 5. La empresa cuenta con las áreas de contabilidad, administrativa, técnica, mantenimiento, comercial y mercadeo, todo el personal es contratado directamente por la empresa. Dicho universo se encuentra al alcance de los investigadores y permite la aplicación de los instrumentos al total de los colaboradores con el fin de recoger información que permita responder a la pregunta de investigación, dando curso a los objetivos planteados.

Instrumentos y técnicas de recolección

El diseño investigativo combina técnicas que permiten recolectar datos cuantitativos y cualitativos, lo que ha llevado a considerar pertinente el uso de una metodología mixta y desde ahí usar técnicas que conlleven a obtener los datos necesarios para dar respuesta a la pregunta de la investigación. Se relacionan a continuación los instrumentos y técnicas para la recolección de datos:

Cuestionarios cuantitativos

Considerados como el método por excelencia para recolectar datos (Ibidem, p. 217), que, para el caso se va a utilizar con el fin de medir los riesgos psicosociales, para ello, usaremos la batería estandarizada del Ministerio de la protección social (2010) Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, que contempla tres cuestionarios, uno que se

divide en dos formas a y b dependiendo del cargo y mide factores de riesgos psicosocial intralaborales, una segunda que mide factores de riesgo psicosocial extralabores y un cuestionario para la evaluación del estrés.

El análisis cuantitativo de la información arrojada por los cuestionarios se realizará a través del aplicativo de Excel que provee el ministerio, lo que permite varios análisis y correlaciones entre los datos obtenidos.

Entrevista semiestructurada

Para este apartado se ha diseñado un cuestionario que será aplicado en búsqueda de relaciones entre la incidencia de riesgos psicosociales y el sistema capitalista, donde se proponen 5 preguntas semiestructuradas que le permiten inicialmente un saber teórico a los participantes sobre el sistema capitalista asociado a los riesgos psicosociales. Este cuestionario se aplicará a los 5 líderes de área.

Es importante reconocer que existe entre la población una diferencia significativa a nivel de la formación académica, entre los administrativos y comerciales, frente a los colaboradores del área técnica, por tal motivo el cuestionario lo aplicaremos a los 5 jefes de área.

Validación de expertos

Teniendo en cuenta que para realizar la entrevista semiestructurada se cuenta con un formato diseñado por los investigadores que contiene 5 preguntas abiertas las cuales se aplican a los jefes de área, es necesario realizar la validación por los expertos Jazmín Adriana Rodríguez Riaño Especialista en seguridad y salud en el trabajo y Diana Bernal Psicóloga, Especialista en seguridad y salud en el trabajo, quienes validaron las preguntas según formato anexo donde se presenta un rango de puntuación de 1 a 6, siendo 1 muy en desacuerdo y 6 muy de acuerdo con la aplicación de la pregunta. La Especialista Jazmín indica que las preguntas están en un rango de 5 a 6 donde no sugiere realizar correcciones o modificaciones, la especialista Diana hace observación para la pregunta No 3 ¿Qué es más importante dentro de una organización, el recurso humano o el capitalismo?, donde sugiere adicionar el ¿Por qué?, para las otras preguntas indica que están en rango 6 sin observaciones. Se realiza el ajuste al formulario para su aplicación que tiene un tiempo de 45 a 60 minutos.

Contexto organizacional

Desde la fundación del Grupo CDM en 1968 en México, de CDM USA en 1998 en Miami Estados Unidos, y CDM EQUIPOS S.A. en el año 2000 en Colombia, se han preocupado por tener las líneas más completas en equipos, sistemas y materiales de los diferentes centros de negocios que su grupo atiende, para cubrir cada una de las necesidades de sus clientes.

Tienen presencia en diversos países con oficinas directas, donde ofrecen a nivel nacional el servicio de mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos y sistemas que comercializan. Son proveedores de la mayoría de los bancos comerciales y de desarrollo, así como de las Compañías de traslado de valores y un amplio porcentaje de empresas de servicios, comercio e industria. La operación se conforma de 5 áreas:

Gerencia general y socios. El gerente se encuentra en constante contacto con la operación técnica, comercial y financiera, generando informes al grupo de socios

Área administrativa: 9 personas divididas entre el Director Administrativo, recepción, auxiliar contable, secretaria de gerencia, mensajería y oficios varios.

Área Técnica. 5 ingenieros de Sistemas y Electrónicos.

Área de Mantenimiento. 20 técnicos distribuidos en los diferentes clientes para realizar mantenimientos preventivos y correctivos.

Área de Dirección Nacional de Servicio: 4 personas divididas entre el Director Nacional de Servicio, asistente nacional de servicio, administrador SECI, y 2 operador call center.

Área comercial. 3 profesionales dedicados a la comercialización de productos y servicios con conocimiento de las funciones propias del negocio, de los equipos que se manejan en medio de la operación y de las entidades que requieren los servicios, quienes están en constante formación que les permite ofrecer a los clientes, conocimientos en relación a cambios y avances tanto normativos como de equipos, su manejo y cuidados.

Para CDM Equipos tener clientes satisfechos es su principal objetivo, por esto tienen un compromiso total hacia la calidad proporcionando productos y servicios que cubran las expectativas de sus clientes siguiendo sus normas de vender equipos y soluciones, y proporcionar el mejor servicio.

Misión: Ser los líderes en el mercado internacional, desarrollar la marca CDM en equipos y sistemas para el procesamiento de dinero y en equipos de oficina, con calidad, brindando soluciones a la medida y necesidad de cada uno de nuestros clientes para el manejo del efectivo e información confidencial, haciéndonos más competitivos en el mercado a través del mejoramiento continuo. Dando valor al valor.

Visión: Cumplir con los programas de producción y despachos que permitan satisfacer los volúmenes requeridos por nuestros clientes

Su fuerza de venta y servicio de soporte técnico cuenta con personal altamente calificado y entrenado que está listo para asistir de manera ágil y diligente a sus clientes ante cualquier requerimiento. Desde su fundación se han preocupado siempre por optimizar su línea de equipos, manejando siempre altos niveles de calidad y servicio.

Desde su principal centro de operación y distribución (HEADQUARTERS) con más de 12.000 pies cuadrados construidos la cual se encuentra localizada en la ciudad de Miami, Florida, trabajan constantemente para desarrollar e integrar soluciones de equipos confiables en la industria del procesamiento de dinero y documentos de valor.

Más de 45.000 equipos vendidos en los últimos 5 años, los coloca como una compañía a la vanguardia en la industria del manejo seguro de dinero.

Resultados

De acuerdo con el documento técnico de la Batería de Instrumentos para Evaluación de Factores Psicosociales del Ministerio de la Protección Social, cada uno de los niveles de riesgo evaluados tiene las siguientes interpretaciones particulares:

Sin riesgo o riesgo despreciable: indica ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría deben ser objeto de acciones de promoción y prevención.

Riesgo bajo: los factores psicosociales que obtienen este nivel no están relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentran en esta categoría serán objeto de acciones de intervención a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajo posibles.

Riesgo medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos en la salud.

Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una probabilidad importante de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Criterios de análisis por grupo poblacional (unidad de negocio o área)

Teniendo en cuenta los lineamientos ofrecidos por el Manual de Aplicación de la Evaluación de Factores Psicosociales se presenta la siguiente escala de interpretación que permite observar de manera más clara los resultados obtenidos para cada una de las unidades de negocio analizadas.

Factores riesgo bajo, cuando el mayor número de trabajadores se ubica en niveles de riesgo bajo o muy bajo: En este caso sobre el total de trabajadores de una unidad de negocio o de

un área, cuando el mayor porcentaje de los trabajadores que aplicaron la encuesta se encuentra en estos niveles de riesgo bajo o muy bajo se considera que el factor es protector de la salud o del bienestar del mayor número de trabajadores.

Factor a observar, cuando el mayor número de trabajadores se encuentra en nivel de riesgo medio. Se definen como aquellas características o factores de las condiciones psicosociales de trabajo sobre los cuales es necesario implementar estrategias de observación y monitoreo, así como acciones de promoción y prevención que eviten que se conviertan en factores de riesgo alto o muy alto.

Factor a intervenir, cuando el mayor número de trabajadores se encuentra en riesgo alto y muy alto. Incluyen aquellos factores o condiciones que están asociadas con un aumento en la probabilidad de sufrir los efectos del estrés y enfermar, por lo tanto, son factores que deben ser objeto de intervención de forma prioritaria, dentro del sistema de vigilancia epidemiológica psicosocial.

Cuando se presenta el mismo porcentaje de trabajadores en riesgo bajo o medio y riesgo alto se toma como el riesgo más alto con el fin de incluirlo dentro de las prioridades de intervención.

En todos los factores evaluados, se presentan trabajadores en todos los niveles de riesgo y el criterio para poder establecer prioridades de intervención corresponde al mayor porcentaje de trabajadores en cada nivel.

El orden de presentación de los resultados obedece a la siguiente estructura:

Apartado 1: Los resultados generales de los factores psicosociales (condiciones intralaborales y extralaborales).

Apartado 2: resultados obtenidos sobre las condiciones intralaborales, en dominios y dimensiones.

Apartado 3: hallazgos para las condiciones extralaborales.

Apartado 4: resultados del cuestionario para la evaluación del estrés.

Apartado 5: Variables sociodemográficas y ocupacionales identificadas en la población trabajadora de la empresa.

Puntaje total general de factores de riesgo psicosocial.

El total general de factores psicosociales permite obtener el nivel general de riesgo para cada trabajador a quien se le aplicaron los dos cuestionarios intralaboral y extralaboral. A continuación, se presentan los resultados generales distribuidos en porcentaje por nivel de ocupación.

Condiciones individuales

Población total

A continuación, se presentan las características sociodemográficas de la población, que corresponde a 41 trabajadores, es decir la población total. A continuación, se presenta las gráficas correspondientes a género, edad y estado civil.

Figura 2. Sexo. Fuente: Base de datos CDM EQUIPOS S.A.

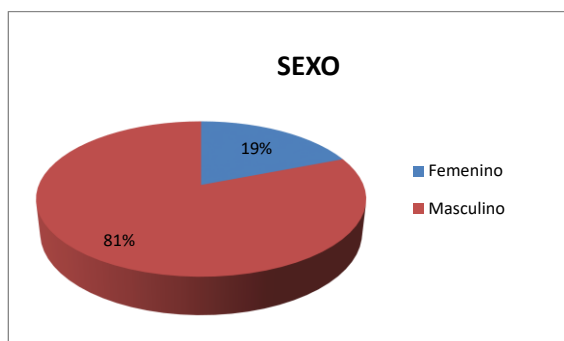


Figura 3. Edad. Fuente: Base de datos CDM EQUIPOS S.A.

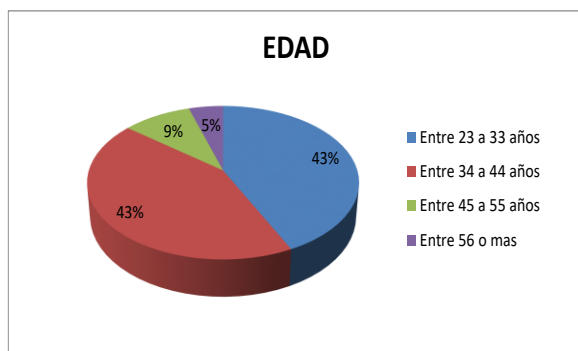
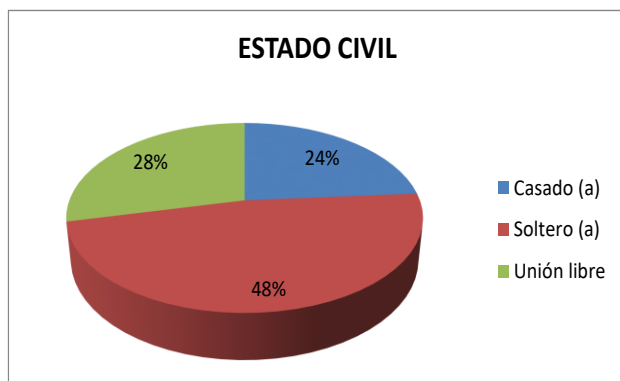
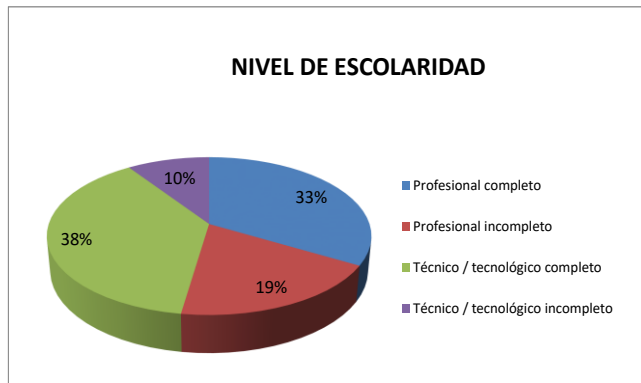


Figura 4. Estado civil. Fuente: Base de datos CDM EQUIPOS S.A.



En la empresa CDM Equipos, se observa el predominio de la población masculina en el 81% (17) y el 19% (4) es femenina; el 48% (9) de ellos son solteros, seguido de 28% (6) conviven en unión libre, el 24% (5) son casados. Y el 43% (9) se encuentran en igual proporción entre 23 años a 44 años, seguido del 9% (2) quienes tienen entre 45 a 55 años, y el 5% (1) tienen más de 56 años.

Figura 5. Nivel de escolaridad. Fuente: Base de datos CDM EQUIPOS S.A.



Por grado de escolaridad se identifica el predominio de una formación técnica tecnológica completa en el 38% (8) de la población, seguido por el 33% (7) con formación profesional completa, el 19% (4) tienen formación incompleta y el 10% (2) han cursado estudios técnicos incompletos.

Figura 6. Estrato socioeconómico. Fuente: Base de datos CDM EQUIPOS S.A.

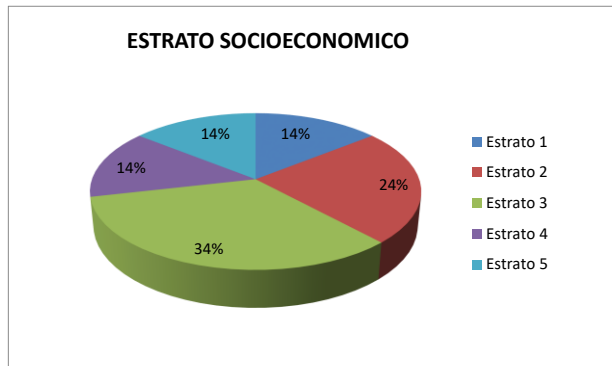


Figura 7. Tipo de vivienda. Fuente: Base de datos CDM EQUIPOS S.A.

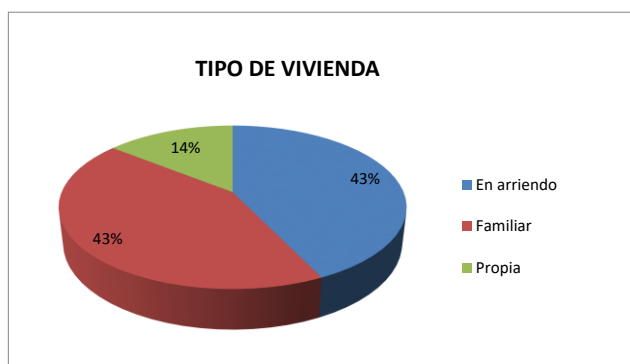
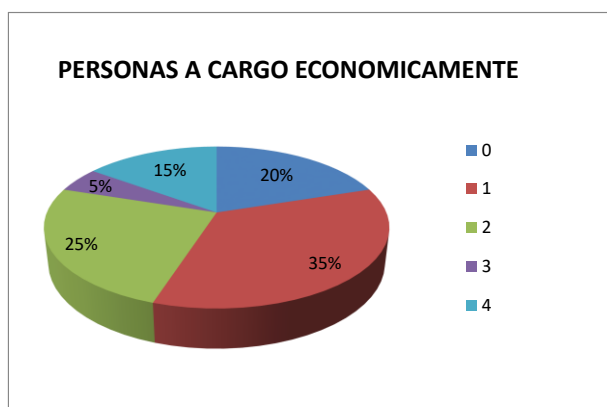


Figura 8. Personas a cargo económicamente. Fuente: Base de datos CDM EQUIPOS S.A.



El 34% (7) de los encuestados indica que vive en estrato socioeconómico tres, el 24% (5) en estrato dos, y el 14% (3) en igual proporción manifiesta que corresponden a estrato 1, 4 y 5 ; respecto al tipo de vivienda se observa en igual proporción la vivienda familiar y en arriendo en el 43% (9) y en el 14% (3) quienes habitan en vivienda propia; la mayor proporción 35% (7), afirman que tienen una personas a cargo a nivel económico, seguido por el 25% (5) quienes

tienen dos personas bajo su responsabilidad económica, el 20% (4) afirman que no tienen personas a su cargo, el 15% (3) tienen cuatro personas por quienes responden económicamente y solo el 5% (1) responden por tres personas a su cargo.

Figura 91. Antigüedad en la empresa. Fuente: Base de datos CDM EQUIPOS S.A.

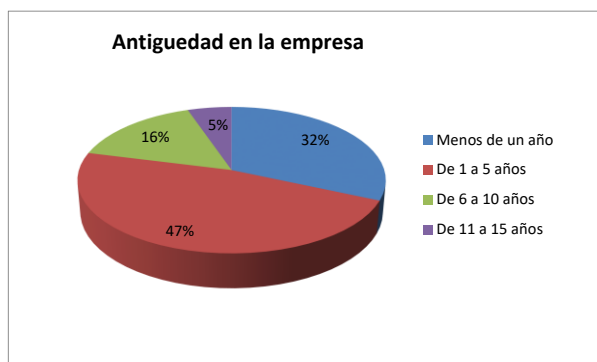


Figura 10. Antigüedad en el cargo. Fuente: Base de datos CDM EQUIPOS S.A.

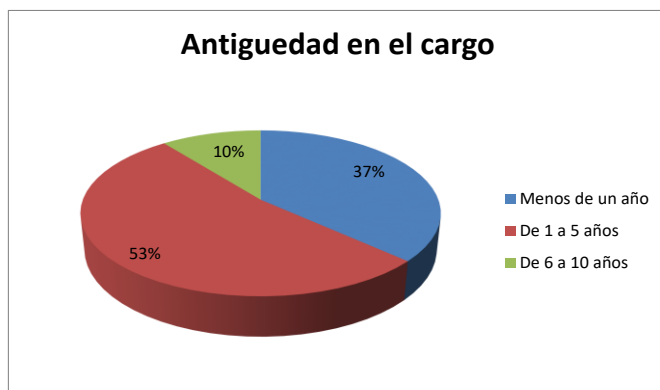
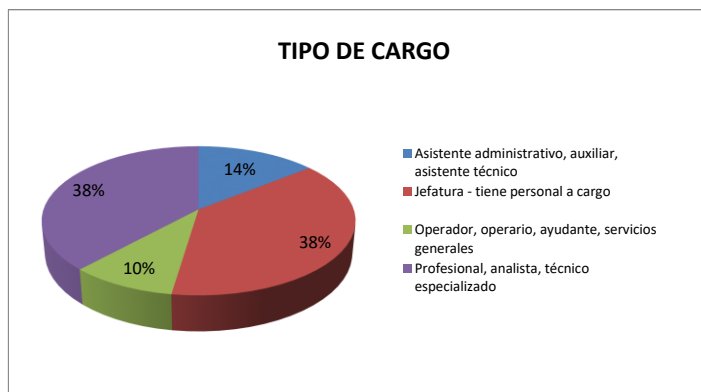


Figura 112. Tipo de cargo. Fuente: Base de datos CDM EQUIPOS S.A.



Se aprecia el predominio del 47% (9) de los trabajadores quienes tienen una antigüedad entre 1 a 5 años, seguido por el 32% (6) quienes llevan menos de 1 año, el 16% (3) tienen entre 6 a 10 años, y solo el 5% (1) llevan entre 11 a 15 años; y el 38% (8) corresponden a cargos de jefaturas y profesionales, seguido por el 14% (3) quienes corresponden a cargos asistentes administrativos, y el 10% (2) a cargos operativos.

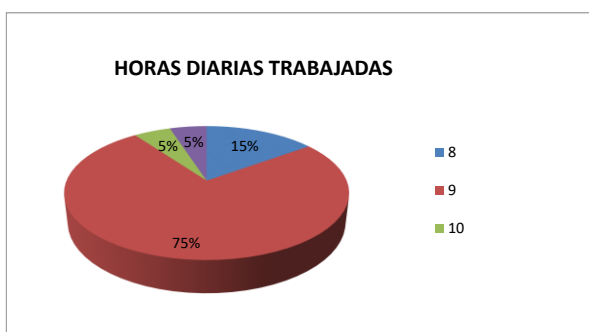
Figura 12. Tipo de contrato. Fuente: Base de datos CDM EQUIPOS S.A.



Figura 13. Tipo de salario. Fuente: Base de datos CDM EQUIPOS S.A.



Figura 14. Horas diarias trabajadas. Fuente: Base de datos CDM EQUIPOS S.A.



El 95% (20) de la población reporta tener contrato a término indefinido, y el 5% (1) tienen contrato temporal de 1 año; el 75% (15) de los encuestados indican que trabajan 9 horas, seguido por el 15% (5) quienes manifiestan que trabajan diariamente 8 horas, y el 5% (1) afirma que trabajan 10 horas diarias; y el 57% (12) indica que recibe salario fijo, mientras que el 43% (9) manifiestan que reciben una parte fija y otra variable.

Condiciones intralaborales- resultados (Bogotá, Cali, Medellín, Barranquilla)

Dominio demandas del trabajo:

El Gráfico 1 presenta la distribución en porcentaje de los niveles de riesgo hallados para las dimensiones intralaborales evaluadas, en principio para el dominio Demandas del trabajo, estableciendo un comparativo de los resultados de cada ciudad, por cada dimensión: Demandas Cuantitativas, demandas de carga mental, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas ambientales, demandas de la jornada de trabajo, e influencia del trabajo en el entorno extralaboral.

A continuación, el gráfico presenta la información de los 41 trabajadores que corresponden al total de la población, estableciendo comparativos entre las ciudades por cada una de las dimensiones mencionadas.

Gráfica 1. Dimensión Demandas cuantitativas

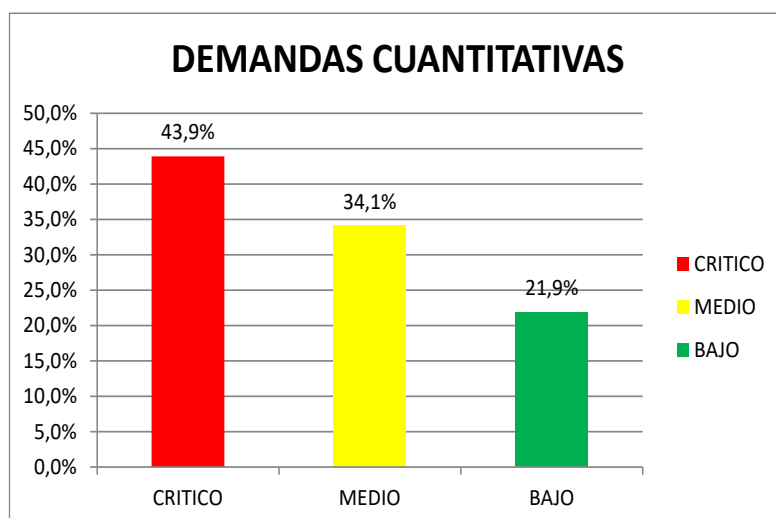


Figura 15. Demandas cuantitativas. Fuente: Base de datos CDM EQUIPOS S.A.

DEMANDAS CUANTITATIVAS				
SUCURSAL	BAJO	MEDIO	CRITICO	TOTAL
BOGOTA	4	7	9	20
MEDELLIN	3	4	5	12
BARRANQUILLA	1	2	2	5
CALI	1	1	2	4
TOTAL	9	14	18	41

Gráfico 1. La gráfica anterior muestra el predominio del riesgo crítico y medio en todas las ciudades en la dimensión demandas cuantitativas, en riesgo crítico aparece el 43,9% de la población (Bogotá 9 personas, Medellín 5 personas y Barranquilla y Cali igual número de trabajadores, es decir 2 personas).

En riesgo medio aparece el 34,1% de la población (Bogotá 7 personas, Medellín 4 trabajadores, Barranquilla 2 y Cali 1 trabajador); dicha dimensión indica que la mayor proporción de la población reporta la percepción que tienen bastante trabajo y poco tiempo para asumirlo, quienes probablemente deben asumirlo bajo presión del tiempo.

Gráfica 2. Demandas de carga mental

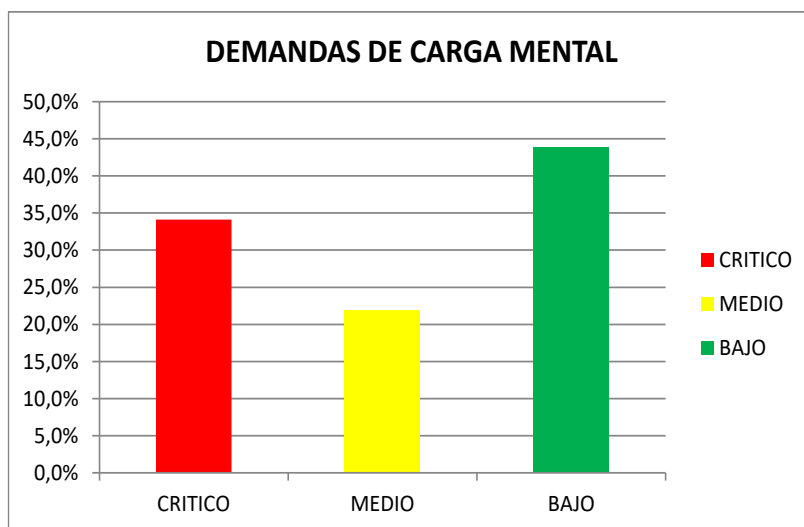


Figura 16. Demandas de carga mental. Fuente: Base de datos CDM EQUIPOS S.A.

DEMANDAS DE CARGA MENTAL				
SUCURSAL	BAJO	MEDIO	CRITICO	TOTAL
MEDELLIN	7	4	1	12
BARRANQUILLA	2	2	1	5
CALI	3	0	1	4
BOGOTA	6	3	11	20
TOTAL	18	9	14	41

Se encuentra en la dimensión demandas de carga mental el predominio del riesgo bajo en el 43,9% (18) del total de la población, en el cual se encuentra el mayor número de trabajadores en riesgo, en Medellín, seguido de Bogotá, es decir en general perciben que su labor no les exige alta concentración, alta atención a los detalles y análisis múltiples de variables.

Seguido por el riesgo crítico en el 34,1 (14), en el cual se evidencia el mayor número de trabajadores en la ciudad de Bogotá, indicando que probablemente existen labores específicas que requieren un importante esfuerzo de carga mental.

Gráfica 3. Dominio Demandas Emocionales

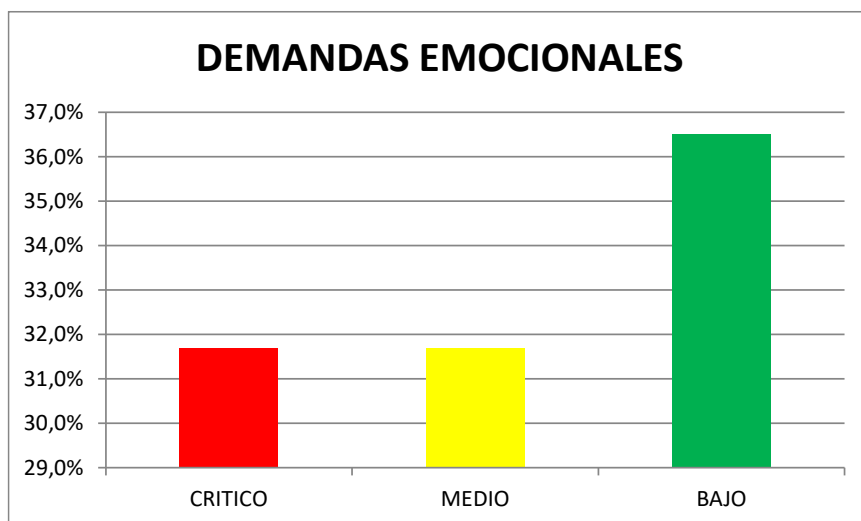


Figura 17. Demandas emocionales. Fuente: Base de datos CDM EQUIPOS S.A.

DEMANDAS EMOCIONALES				
SUCURSAL	BAJO	MEDIO	CRITICO	TOTAL
MEDELIN	5	3	4	12
BARRANQUILLA	3	1	1	5
CALI	0	1	3	4
BOGOTA	7	8	5	20
TOTAL	15	13	13	41

En la dimensión demandas emocionales, se evidencia el predominio del riesgo bajo en el 36,5% (15) del total de la población, con el mayor número de trabajadores de las ciudades de Bogotá y Medellín, indicando en general que el contacto con el cliente externo no les impacta de forma negativa; y seguido y en la misma proporción se encuentran los riesgos crítico y medio 31,7% (13).

De forma similar se observan los trabajadores de Medellín y Bogotá en riesgo crítico indicando que probablemente existen condiciones que pueden afectarlos a nivel emocional con el cliente.

Gráfica 4. Demandas ambientales y de esfuerzo físico

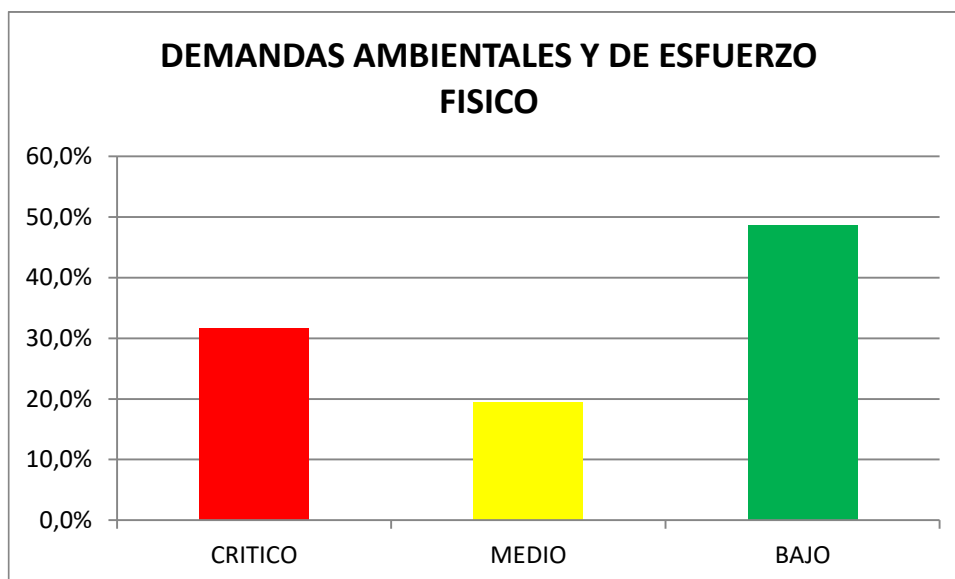


Figura 18. Demandas ambientales y de esfuerzo físico. Fuente: Base de datos CDM EQUIPOS S.A.

DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FISICO				
SUCURSAL	BAJO	MEDIO	CRITICO	TOTAL
MEDELLIN	7	4	1	12
BARRANQUILLA	2	1	2	5
CALI	1	1	2	4
BOGOTA	10	2	8	20
TOTAL	20	8	13	41

Los resultados muestran el predominio del riesgo bajo en el 48,7% (20) del total de la población, indicando que la mayor proporción de la población, reporta la ausencia de condiciones medioambientales y de su puesto de trabajo, que pueden afectar su salud.

Gráfica 5. Dimensión Demandas de la Jornada de Trabajo

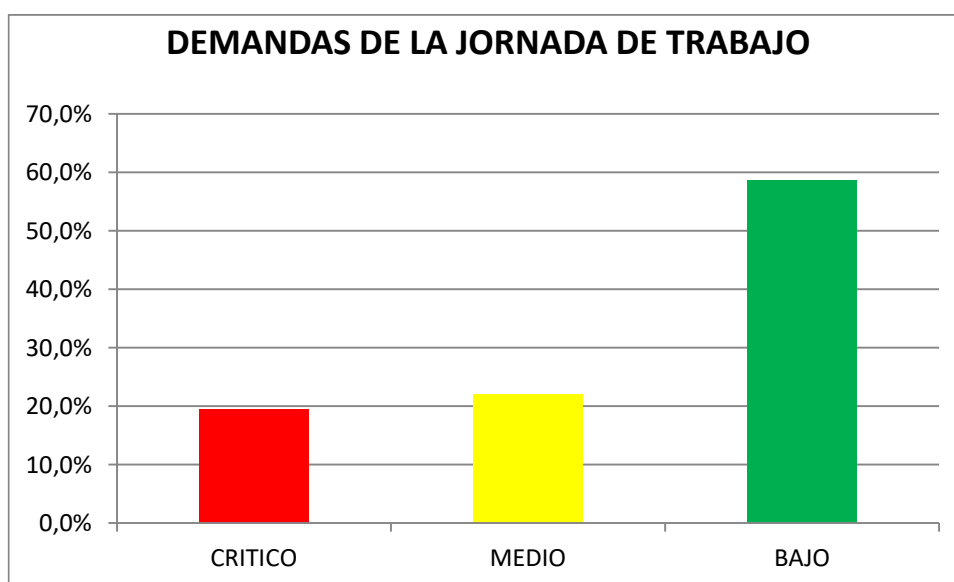


Figura 19. Demandas de la jornada de trabajo. Fuente: Base de datos CDM EQUIPOS S.A.

DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO				
SUCURSAL	BAJO	MEDIO	CRITICO	TOTAL
MEDELLIN	10	2	0	12
BARRANQUILLA	2	1	2	5
CALI	2	0	2	4
BOGOTA	10	6	4	20
TOTAL	24	9	8	41

Se evidencia el predominio del riesgo bajo, en el 58,5% (24) del total de la población, quienes consideran que pueden cumplir con su jornada de trabajo sin excederla y cuentan de tiempo para realizar las pausas durante la jornada.

No obstante, en la ciudad de Bogotá el 50% (10) de los trabajadores, lo califica en riesgo crítico y medio, indicando que si deben exceder su jornada de trabajo y probablemente tienen dificultades para disponer de tiempo para tomar pausas durante la jornada laboral.

Gráfica 6. Dimensión Influencia del Trabajo en el entorno Extralaboral

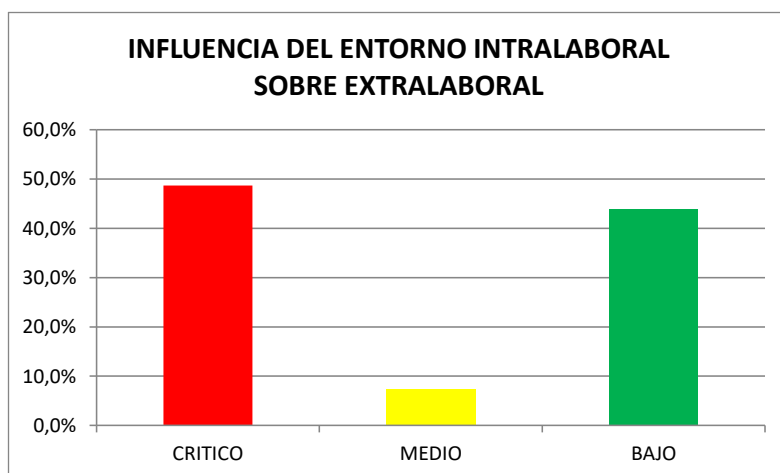


Figura 20. Influencia del entorno intralaboral sobre extralaboral. Fuente: Base de datos CDM EQUIPOS S.A.

INFLUENCIA DEL ENTORNO INTRALABORAL SOBRE EL EXTRALABORAL				
SUCURSAL	BAJO	MEDIO	CRITICO	TOTAL
MEDELLIN	6	0	6	12
BARRANQUILLA	2	1	2	5
CALI	1	1	2	4
BOGOTA	9	1	10	20
TOTAL	18	3	20	41

Dicha dimensión muestra el predominio del riesgo crítico 48,7 (20) del total de la población, indicando la percepción de la mayor proporción de la población respecto a que no logran desconectarse de su trabajo aun permaneciendo en su vivienda.

Respecto a las ciudades, se evidencia un comportamiento similar tanto en Bogotá como en Medellín en el 50% de los trabajadores de dichas ciudades, es decir el porcentaje se encuentra distribuido en riesgo crítico y bajo.

Dominio Control sobre el Trabajo

A continuación, se describe los resultados de las dimensiones que conforman el dominio Control sobre el trabajo: Control y autonomía, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, participación y manejo del cambio, claridad del rol y capacitación, en el cual se presenta la gráfica con el porcentaje del total de la población.

Gráfica 7. Control y autonomía

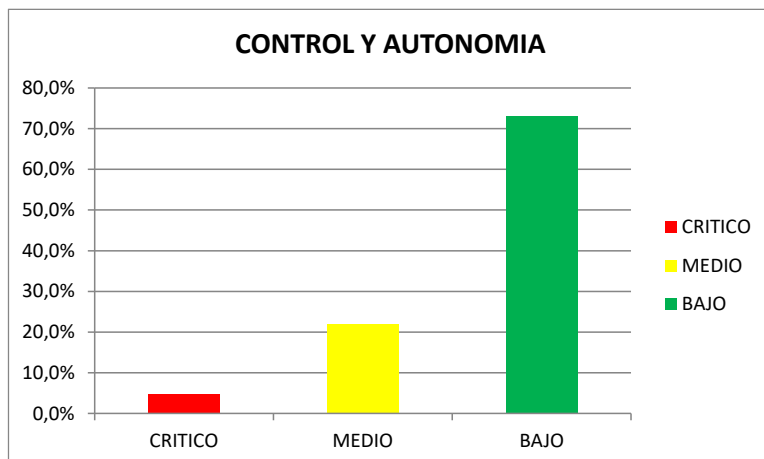


Figura 21. Control y autonomía. Fuente: Base de datos CDM EQUIPOS S.A.

CONTROL Y AUTONOMIA				
SUCURSAL	BAJO	MEDIO	CRITICO	TOTAL
MEDELLIN	10	2	0	12
BARRANQUILLA	4	0	1	5
CALI	2	2	0	4
BOGOTA	14	5	1	20
TOTAL	30	9	2	41

En la dimensión control y autonomía se aprecia el predominio del riesgo bajo, en el 73,1% (30) del total de la población, indicando que consideran que cuentan con la suficiente autonomía para ejercer y organizar su trabajo.

No obstante, el 21,9% (9) trabajadores manifiestan que les gustaría contar con mayor autonomía para organizar sus labores.

Gráfica 8. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos

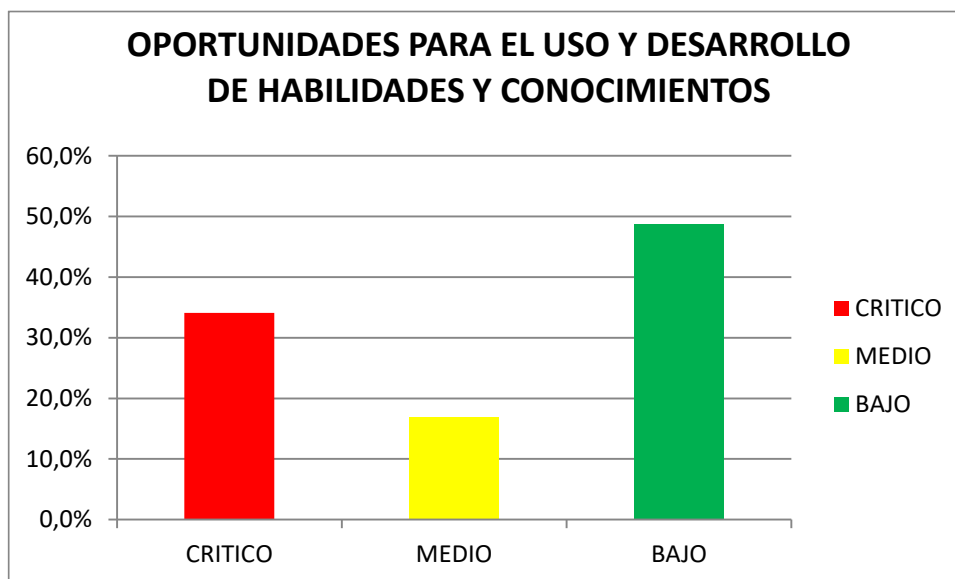


Figura 22. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.

Fuente: Base de datos CDM EQUIPOS S.A.

OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS				
SUCURSAL	BAJO	MEDIO	CRITICO	TOTAL
MEDELLIN	5	4	3	12
BARRANQUILLA	3	0	2	5
CALI	1	0	3	4
BOGOTA	11	3	6	20
TOTAL	20	7	14	41

Los resultados muestran el predominio del riesgo bajo en el 48,7% (20), del total de la población, indicando que el personal considera que la empresa les brinda oportunidades de crecer, aprender y de ascender.

No obstante, el 34,1% (14), califica dicha dimensión en riesgo medio, quienes perciben que la empresa no les brinda oportunidades de hacer carrera al interior de la empresa y de ascender.

Gráfica 9. Participación y manejo del Cambio

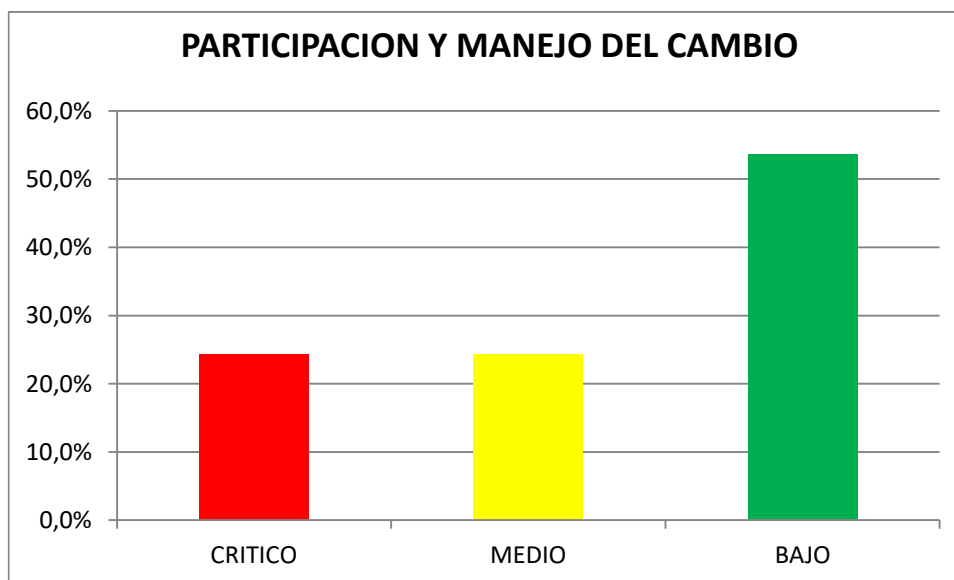


Figura 23. Participación y manejo del cambio. Fuente: Base de datos CDM EQUIPOS S.A.

PARTICIPACION Y MANEJO DEL CAMBIO				
SUCURSAL	BAJO	MEDIO	CRITICO	TOTAL
MEDELLIN	8	2	2	12
BARRANQUILLA	2	2	1	5
CALI	1	2	1	4
BOGOTA	11	4	5	20
TOTAL	22	10	10	41

En la dimensión Participación y manejo del cambio, se identifica el predominio del riesgo bajo en el 53,6% (22), es decir, la mayor proporción de la población reporta que los mecanismos de comunicación que emplea la empresa para comunicar los cambios favorecen la adaptación de los trabajadores hacia los mismos, así como perciben que sus opiniones las tienen en cuenta.

No obstante, en la ciudad de Bogotá, se evidencia casi la mitad del personal quienes reportan que dichos mecanismos no favorecen la adaptación de los trabajadores, ni su participación ante los mismos.

Gráfica 10. Claridad del rol

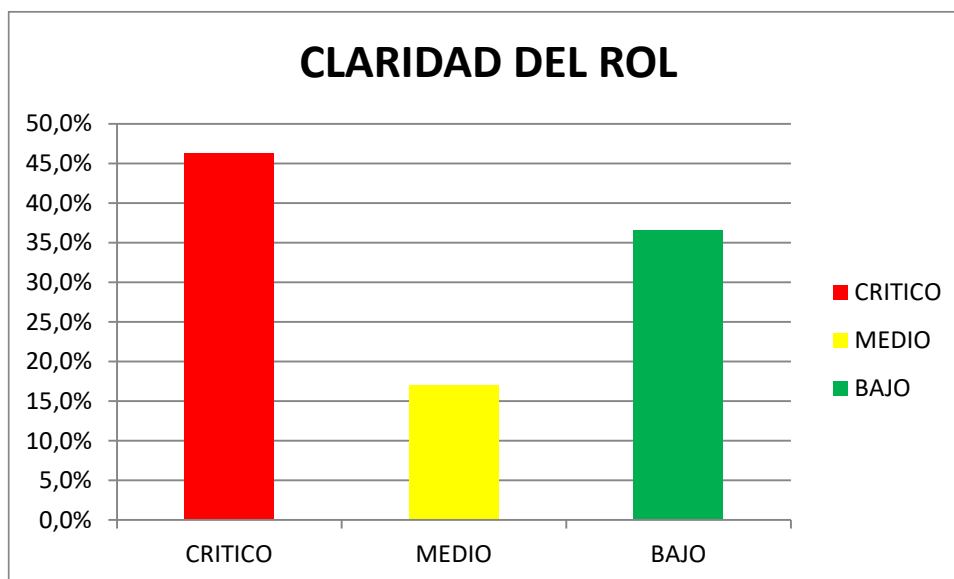


Figura 24. Claridad del rol. Fuente: Base de datos CDM EQUIPOS S.A.

CLARIDAD DEL ROL				
SUCURSAL	BAJO	MEDIO	CRITICO	TOTAL
MEDELLIN	6	1	5	12
BARRANQUILLA	2	2	1	5
CALI	1	0	3	4
BOGOTA	6	4	10	20
TOTAL	15	7	19	41

En la dimensión Claridad del rol, se aprecia el predominio del riesgo crítico en el 46,3% (19) trabajadores del total de la población, indicando que la mayor proporción del personal no cuenta con claridad respecto a los objetivos, funciones, así como de su impacto de su cargo, al interior de la empresa.

No obstante, el 36,5% (15) trabajadores por su parte consideran que si tienen suficiente claridad acerca de su rol al interior de la compañía.

Gráfica 11. Capacitación

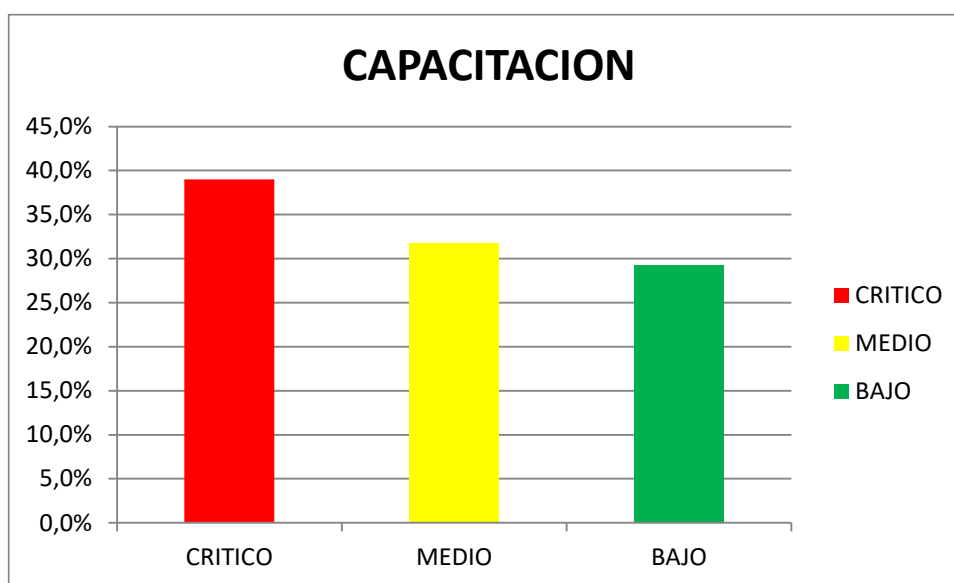


Figura 25. Capacitación. Fuente: Base de datos CDM EQUIPOS S.A.

CAPACITACION				
SUCURSAL	BAJO	MEDIO	CRITICO	TOTAL
MEDELLIN	3	5	4	12
BARRANQUILLA	1	3	1	5
CALI	0	3	1	4
BOGOTA	8	2	10	20
TOTAL	12	13	16	41

La dimensión capacitación es percibida en riesgo crítico por la mayor proporción de la totalidad de la población en el 39,0 (16), indicando que no reciben capacitaciones que favorezcan su desempeño y crecimiento personal; aunque en general la distribución de los porcentajes es muy similar, es decir el riesgo medio aparece en el 31,7% (13), y el 29,2% (12), quienes lo califican en riesgo bajo, este último grupo considera que si reciben capacitaciones que les aporta tanto a su desempeño como su crecimiento personal.

Dominio Liderazgo y Relaciones sociales

Las dimensiones que conforman dicho dominio son: Características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, y retroalimentación del desempeño, a continuación se presentan las gráficas estableciendo un comparativo de las ciudades aunque partiendo del total de la población encuestada.

Gráfica 12. Características de Liderazgo

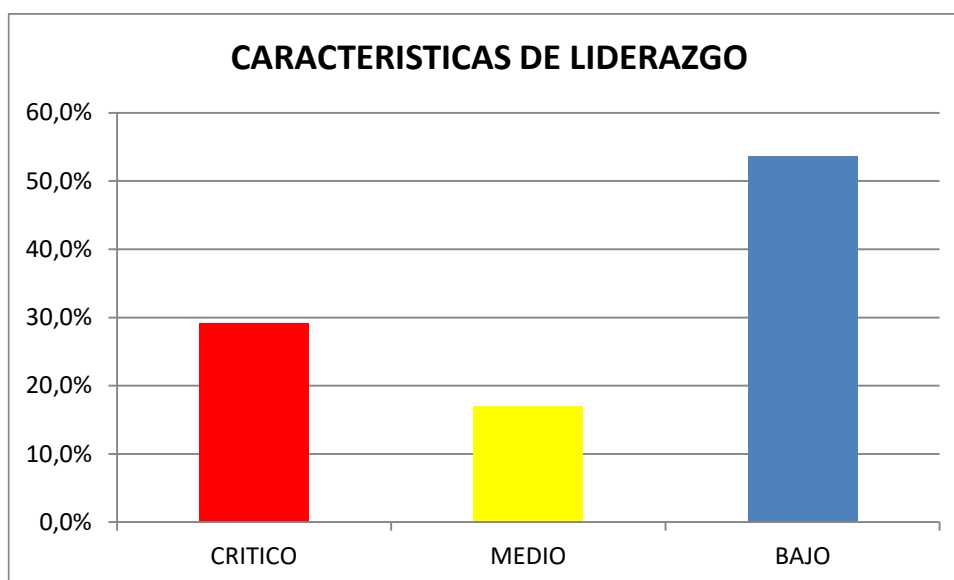


Figura 26. Características de liderazgo. Fuente: Base de datos CDM EQUIPOS S.A.

CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO				
SUCURSAL	BAJO	MEDIO	CRITICO	TOTAL
MEDELLIN	7	1	4	12
BARRANQUILLA	3	1	1	5
CALI	1	2	1	4
BOGOTA	11	3	6	20
TOTAL	22	7	12	41

Respecto a las características de liderazgo, la mayor proporción del personal es decir el 53,6% (22) lo identifican en riesgo bajo, indicando que en general consideran que los jefes tienen habilidades para planear, delegar, y solucionar problemas y ello favorece su gestión.

No obstante, en las ciudades de Bogotá, Cali y Medellín algunos trabajadores consideran que es necesario fortalecer el liderazgo en los jefes respecto a dichas habilidades.

Gráfica 13. Relaciones sociales en el Trabajo

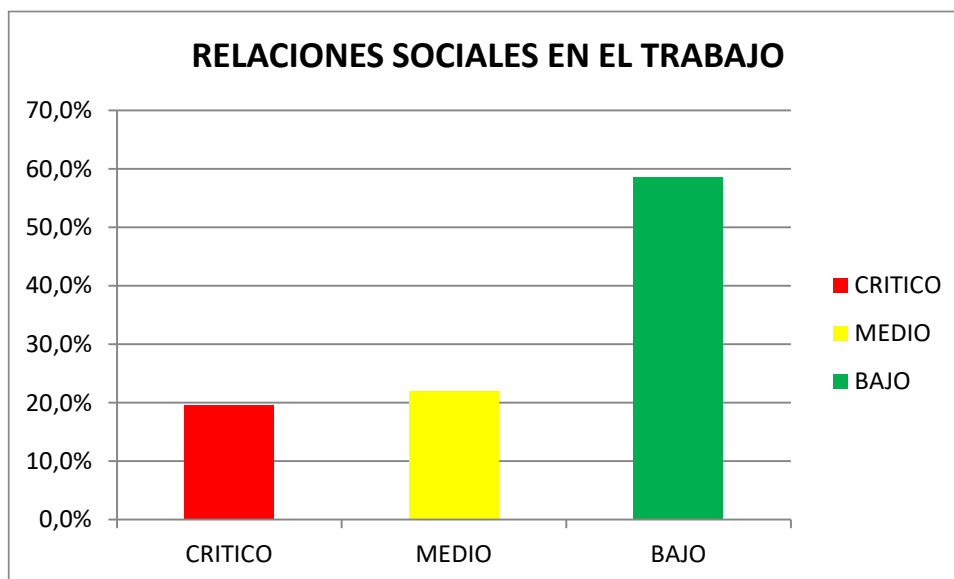


Figura 27. Relaciones sociales en el trabajo. Fuente: Base de datos CDM EQUIPOS S.A.

RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO				
CIUDAD	BAJO	MEDIO	CRITICO	TOTAL
MEDELLIN	8	1	3	12
BARRANQUILLA	5	0	0	5
CALI	1	2	1	4
BOGOTA	10	6	4	20
TOTAL	24	9	8	41

Los resultados de la dimensión relaciones en el trabajo, muestran el predominio del riesgo bajo en el 58,5% (24) de la población total, indicando en general que perciben una adecuada comunicación y la posibilidad de trabajar en equipo.

No obstante, se observa la mitad del personal de Bogotá, quienes manifiestan que existen problemas en la comunicación, así como para trabajar en equipo y por ende existe baja cohesión; seguido por Cali en donde es importante revisar dicha dimensión.

Gráfica 14. Retroalimentación del desempeño

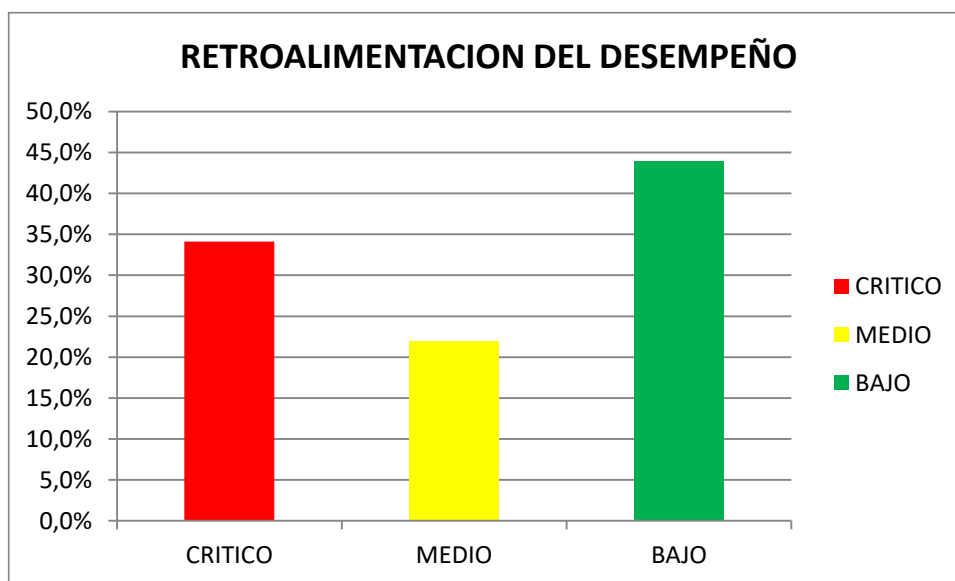


Figura 28. Retroalimentación del desempeño. Fuente: Base de datos CDM EQUIPOS S.A.

RETROALIMENTACION DEL DESEMPEÑO				
SUCURSAL	BAJO	MEDIO	CRITICO	TOTAL
MEDELLIN	4	4	4	12
BARRANQUILLA	4	1	0	5
CALI	1	0	3	4
BOGOTA	9	4	7	20
TOTAL	18	9	14	41

La dimensión retroalimentación del desempeño, es identificada por la mayor proporción de la población en riesgo bajo en el 43,9% (18), indicando en general que reciben información por parte de sus jefes acerca de cómo van en su gestión, lo que les permite mejorar su desempeño.

Sin embargo, es importante revisar esta variable en las ciudades de Bogotá y Medellín ya que reportan que no reciben retroalimentación por parte de sus jefes acerca de aquellos aspectos que deben mejorar.

Dominio recompensas

El dominio recompensas conforma las dimensiones de reconocimiento y compensación y recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza a continuación se presentan las gráficas estableciendo comparativos por ciudad, teniendo en cuenta el total de la población encuestada.

Gráfica 15. Reconocimiento y Compensación

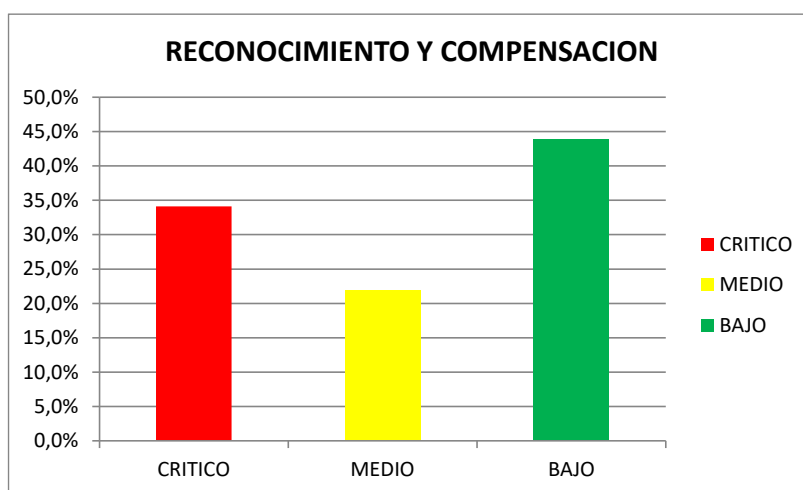


Figura 29. Reconocimiento y compensación. Fuente: Base de datos CDM EQUIPOS S.A.

RECONOCIMIENTO Y COMPENSACION				
CIUDAD	BAJO	MEDIO	CRITICO	TOTAL
MEDELLIN	3	5	4	12
BARRANQUILLA	2	3	0	5
CALI	2	0	2	4
BOGOTA	11	1	8	20
TOTAL	18	9	14	41

En la dimensión Reconocimiento y compensación, se evidencia el predominio del riesgo bajo en el 43,9% (18) indicando que la mayor proporción del personal considera que la empresa les remunera de acuerdo a sus esfuerzos, al igual que cuentan con un plan de incentivos que promueve la motivación de los trabajadores.

No obstante, es importante revisar dicha dimensión en Bogotá y Medellín ya que la mitad de la población consideran que su remuneración no es acorde a sus esfuerzos y que la empresa debe implementar un plan de incentivos que motive al personal.

Gráfica 16. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización

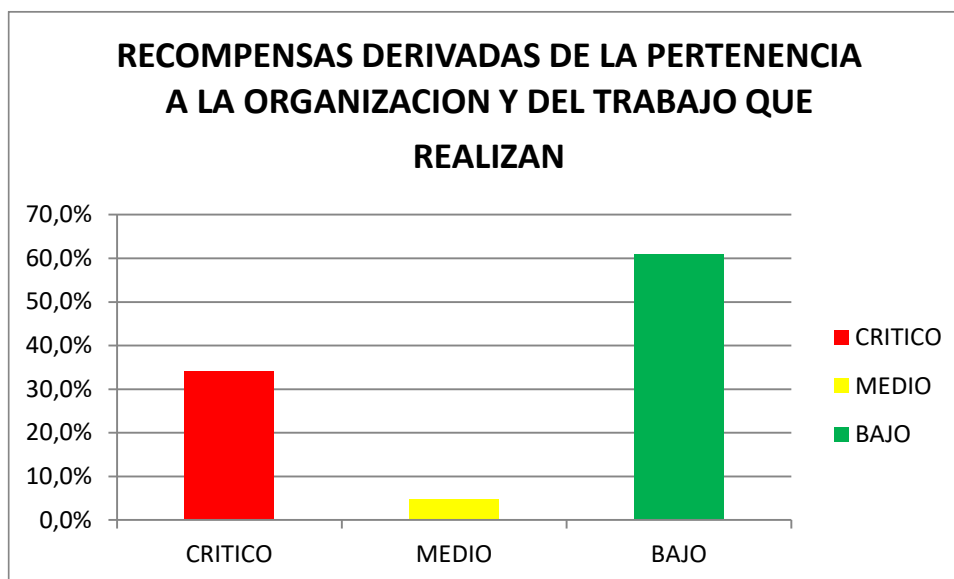


Figura 30. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realizan.

RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACION Y DEL TRABAJO QUE REALIZA				
SUCURSAL	BAJO	MEDIO	CRITICO	TOTAL
MEDELLIN	6	1	5	12
BARRANQUILLA	2	1	2	5
CALI	2	0	2	4
BOGOTA	15	0	5	20
TOTAL	25	2	14	41

En la dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realizan, se aprecia el predominio del riesgo bajo en el 60,9%(25) del total de la población, indicando que perciben que la empresa les brinda beneficios desde el programa de bienestar, lo que redundaría en alto sentido de pertenencia, y estabilidad laboral.

No obstante, es importante revisar dicho factor en la ciudad de Medellín, ya que aparece el 50% (6) quienes reportan que probablemente debe fortalecerse el programa de bienestar.

Factores extralaborales.

Se presentan los resultados obtenidos en la evaluación de las condiciones externas al medio laboral, referidas al entorno familiar, social, económico y lugar de vivienda de los trabajadores de la empresa; hace referencia a aquellos aspectos externos a la organización pero que tienen incidencia sobre el desempeño y el bienestar de cada trabajador, además están incluidos en el contexto normativo de la resolución 2646/08 como factores de riesgo psicosocial. A continuación, se presentan 4 tablas cada una correspondiente a cada ciudad.

Gráfica 17. Factores Extralaborales Medellín

SUCURSAL MEDELLIN								
FACTORES EXTRALABORALES	DIMENSIONES	BAJO	MEDIO	CRITICO	Personal Medellín en Riesgo	# Trabajadores Medellín	% en riesgo Medellín	% Total Población en riesgo
	Tiempo fuera del trabajo	9	1	2	3	12	25%	7,3%
	Relaciones familiares	13	0	0	0	12	0%	9,7%
	Comunicación y relaciones interpersonales	8	3	1	4	12	33%	9,7%
	Situación económica del grupo familiar	8	3	1	4	12	33%	9,7%
	Características de su vivienda y su entorno	8	2	2	4	12	33%	9,7%
	Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	8	0	4	4	12	33%	9,7%
	Desplazamiento vivienda trabajo vivienda	3	1	8	9	12	75%	21,9%

Como se aprecia en la tabla anterior los factores que se encuentran en riesgo por parte del personal de Medellín, se encuentran la dimensión desplazamiento vivienda trabajo vivienda, indicando que presentan dificultades en el acceso al transporte, o los desplazamientos son prolongados e incómodos.

Gráfica 18. Factores Extralaborales Barranquilla

SUCURSAL BARRANQUILLA								
FACTORES EXTRALABORALES	DIMENSIONES	BAJO	MEDIO	CRITICO	Personal Bquilla en riesgo	Personal Total de Bquilla	% En Riesgo Bquilla	% Total Población
	Tiempo fuera del trabajo	2	2	1	3	5	60%	7,3%
	Relaciones familiares	5	0	0	0	5	0%	0%
	Comunicación y relaciones interpersonales	4	1	0	1	5	20%	2,4%
	Situación económica del grupo familiar	2	3	0	3	5	60%	7,3%
	Características de su vivienda y su entorno	3	2	0	2	5	40%	4,8%
	Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	3	1	1	2	5	40%	4,8%
	Desplazamiento vivienda trabajo vivienda	1	0	4	4	5	80%	9,7%

El personal de la Sucursal de Barranquilla reporta como factores en riesgo, la dimensión tiempo fuera del trabajo, indicando que no disponen de suficiente tiempo para realizar sus diligencias personales; al igual que situación económica en cuanto consideran que los ingresos del grupo familiar no les alcanza para cubrir sus necesidades económicas y desplazamiento vivienda trabajo vivienda.

Gráfica 19. Factores extralaborales Cali

SUCURSAL CALI								
FACTORES EXTRALABORALES	DIMENSIONES	BAJO	MEDIO	CRITICO	Personal Cali en riesgo	# Trabajadores Cali	% en Riesgo Cali	% Total Población
	Tiempo fuera del trabajo	3	1	0	1	4	25%	2,4%
	Relaciones familiares	4	0	0	0	4	0%	0,0%
	Comunicación y relaciones interpersonales	2	1	1	2	4	50%	4,8%
	Situación económica del grupo familiar	3	0	1	1	4	25%	2,4%
	Características de su vivienda y su entorno	2	0	2	2	4	50%	4,8%
	Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	2	0	2	2	4	50%	4,8%
	Desplazamiento vivienda trabajo vivienda	0	2	2	4	4	100%	9,7%

Como factores diferenciadores de las otras ciudades aparece la dimensión comunicación y relaciones interpersonales indicando que los trabajadores perciben que no disponen de tiempo para compartir con sus amistades y por ende el apoyo social es limitado; en la dimensión características de la vivienda y su entorno, los trabajadores reportan que sus condiciones de vivienda no favorecen la comodidad ni el descanso; la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo indica que los trabajadores tienen problemas que pueden afectar su concentración en el trabajo, en este sentido es importante que los trabajadores cuenten con apoyo social.

Gráfica 20. Factores Extralaborales Bogotá

SUCURSAL BOGOTA								
FACTORES EXTRALABORALES	DIMENSIONES	BAJO	MEDIO	CRITICO	Personal Bogotá en riesgo	# Trabajadores Bogotá	%	% Total Población
	Tiempo fuera del trabajo	5	4	11	15	20	75%	36,5%
	Relaciones familiares	20	0	0	0	20	0%	0,0%
	Comunicación y relaciones interpersonales	8	3	9	12	20	60%	29,2%
	Situación económica del grupo familiar	8	3	9	12	20	60%	29,2%
	Características de su vivienda y su entorno	3	5	12	17	20	85%	41,4%
	Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	13	2	5	7	20	35%	17,0%
	Desplazamiento vivienda trabajo vivienda	1	0	19	19	20	95%	46,3%

Como se puede observar, el personal de la ciudad de Bogotá, son quienes más identifican en riesgo crítico y medio los factores extralaborales,

Las dimensiones desplazamiento vivienda trabajo vivienda aparece en riesgo, en la mayor proporción del personal; seguido de características de la vivienda y su entorno; seguido por la dimensión tiempo fuera del trabajo aparece en alta proporción en la ciudad de Bogotá indicando que no disponen del tiempo para realizar sus actividades personales, en igual proporción se encuentran las dimensiones de situación económica del grupo familiar en la cual perciben que los ingresos que reciben no les alcanza a cubrir sus necesidades y la comunicación y relaciones interpersonales quienes reportan que no disponen de tiempo para compartir con sus amistades.

Evaluación del estrés

Gráfica 21. Evaluación Estrés Medellín

SUCURSAL MEDELLIN					
BAJO	MEDIO	CRITICO	# Trabajadores en riesgo Medellín	% en riesgo Medellín	% Total Población en riesgo
7	3	3	6	46%	14,6

Los resultados de la evaluación del estrés de la ciudad de Medellín, muestra una distribución similar tanto en riesgo bajo como crítico y medio, por lo que se sugiere establecer estrategias de prevención y promoción del estrés.

Gráfica 22. Evaluación del estrés Barranquilla

EVALUACION DE ESTRÉS SUCURSAL BARRANQUILLA					
BAJO	MEDIO	CRITICO	# Trabajadores en riesgo Barranquilla	% en riesgo Barranquilla	% Total Población en riesgo
0	2	3	5	100%	12,1

En la ciudad de Barranquilla, se evidencia la totalidad de la población en riesgo en la evaluación del estrés, por lo que se sugiere identificar su asociación con factores intralaborales o extralaborales.

Gráfica 23. Evaluación del estrés Cali

EVALUACION DE ESTRÉS SUCURSAL CALI					
BAJO	MEDIO	CRITICO	# Trabajadores en riesgo Cali	% en riesgo Cali	% Total Población en riesgo
1	0	3	3	67%	7,3

Se evidencia en la Sucursal de Cali, que la mayor proporción del personal se encuentra en riesgo, por lo que es importante establecer un plan de prevención y promoción frente al estrés.

Gráfica 24. Evaluación del Estrés Bogotá

EVALUACION DE ESTRÉS SUCURSAL BOGOTA					
BAJO	MEDIO	CRITICO	# Trabajadores en riesgo Bogotá	% en riesgo Bogotá	% Total Población en riesgo
11	3	6	9	45%	21,9

En la ciudad de Bogotá se evidencia una proporción importante de trabajadores, quienes se encuentran con manifestaciones de estrés tanto físicas como psicológicas, que puede establecerse asociación con factores ya sea intralaborales o extralaborales.

Análisis de resultados entrevista semiestructurada

A continuación, se presentan las preguntas que fueron aprobadas por los expertos en el tema, las cuales se aplicaron a los jefes de área.

1. ¿Qué entiende por riesgo psicosocial?
2. ¿Qué impacto tiene el capitalismo en los riesgos psicosociales?
3. ¿Qué es más importante dentro de una organización, el recurso humano o el capitalismo y por qué?
4. ¿Considera que la salud mental es importante dentro de una organización y por qué?
5. ¿Qué estrategias diseñaría para mitigar la influencia del capitalismo en los riesgos psicosociales?

En la pregunta número 1 el 100% de los entrevistados conocen el concepto de riesgo psicosocial, es claro para ellos y lo identifican en sus colaboradores.

En la pregunta número 2 el 80% de los entrevistados refiere que dentro de su experiencia en CDM Equipos el capitalismo prima dentro de la organización, teniendo en cuenta que esta es una empresa multinacional mexicana donde solo piensan en factor dinero, el pensamiento de producir sobrepasa los límites frente al factor humano, en este caso los entrevistados debaten en que para ellos es importante el factor humano pero son medidos por unas cifras de producción a las que no deben descuidar porque de ser así esto se verá reflejado en sus indicadores teniendo como secuencia llamados de atención y hasta la terminación del contrato.

En la pregunta número 3 el 100% de los entrevistados menciona que desde el punto de vista de las gerencias es más importante el capitalismo, pero desde las jefaturas se piensa en el factor humano tan solo que como están siendo medidos por unos indicadores deben dar cumplimiento sin importar las consecuencias que se presentan en la salud mental de sus colaboradores, indican que, si un empleado es incapacitado se verá afectada la producción, por lo que se busca el remplazo de inmediato.

En la pregunta número 4 el 70% de los entrevistados consideran que la salud mental es importante dentro de una organización teniendo en cuenta que desde lo mental se puede afectar lo físico.

En la pregunta número 5 el 100% de los entrevistados infieren en que las estrategias están diseñadas desde que se da cumplimiento al decreto 1072, pero no existe la conciencia suficiente desde las gerencias para comprender que si el factor humano está en óptimas condiciones tanto físicas como mentales quizá las empresas puedan ser más productivas de lo que son en la actualidad.

Conclusiones

Una vez analizados los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial la cual fue aplicada a 41 empleados con el fin de evidenciar las variables asociadas a los riesgos psicosociales y la entrevista semiestructura aplicada a los 5 jefes de área de la empresa CDM Equipos se puede deducir que hay correlación entre las dos metodologías obteniendo como resultado la validación de la hipótesis de trabajo la cual afirma que existe influencia directa de factores del capitalismo en la incidencia de riesgos psicosociales en la empresa CDM Equipos, donde se puede observar en los resultados las variables que presentan un riesgo crítico como por ejemplo la variable de demandas cuantitativas con un 43,9%, la influencia del trabajo en el entorno extralaboral con un 48,7%, claridad del rol con un 46,3%, y estrés 67%.

A su vez se puede evidenciar en los resultados de la entrevista semiestructurada que el capitalismo si influye en la incidencia de los riesgos psicosociales en la empresa CDM Equipos, según respuestas emitidas por los 5 jefes de área entrevistados y según los resultados obtenidos de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial se puede concluir que para la empresa no es importante el factor humano sino la producción.

Dentro de la variable la influencia del trabajo en el entorno extralaboral, según su porcentaje se evidencia que el personal de todas las ciudades identifica que no logran desconectarse de su entorno laboral aun permaneciendo en su contexto familiar. Esto refleja que no hay un equilibrio mental en los empleados y se pueden ver afectados por alteraciones en su estado emocional. Con este resultado se rechaza la hipótesis nula la cual niega la influencia directa de factores del capitalismo en la incidencia de riesgos psicosociales en CDM, y la hipótesis alterna que indica que la incidencia de los riesgos psicosociales en CDM se deben a otros factores diferentes a los generados por el capitalismo.

Con este análisis podemos concluir que, si la empresa tuviera en cuenta el factor humano, seguramente sería una empresa más productiva de lo que es hoy en día, ya que un empleado motivado es más productivo que un empleado que trabaja bajo presión solo al cumplimiento de un indicador.

Es importante mencionar que según la entrevista semiestructurada los jefes de área indican que sería muy importante generar la conciencia psicosocial desde las gerencias porque si bien es cierto que existen las estrategias y herramientas para mitigar el riesgo psicosocial, si no se minimiza el pensamiento capitalista no se podrá tener un recurso humano equilibrado emocional y físicamente.

Por otra parte es importante resaltar que las empresas a nivel general no dan cumplimiento a los estándares mínimos del SG-SST, teniendo en cuenta que este exige la implementación de los sistemas de vigilancia epidemiológico, donde se le debe dar importancia a la salud mental, pero no se hace, por varios factores, como lo expresaron los jefes encuestados, unos de estos factores es el tiempo que desde las gerencias no es aprobado para que el personal participe de las actividades de bienestar que ofrecen los diferentes programas.

Recomendaciones

Es indispensable continuar con el compromiso de los Directivos de la entidad frente a las acciones que deben ser revisadas e implementadas por la empresa, a continuación, se presenta la siguiente tabla con las estrategias y la población a la cual se dirige.

Factor	Condiciones de riesgo	Estrategias de intervención	Población objetivo
Características de liderazgo	<p>La gestión que realizan los jefes representa dificultades en la planificación, asignación de trabajo, consecución de resultados o solución de problemas.</p> <p>El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse eficientemente y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores.</p> <p>El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores requiere fortalecerse.</p>	Se sugiere capacitar a los jefes en planeación estratégica y táctica que permita la asignación de roles y responsabilidades de forma equitativa y adecuadamente programada.	Bogotá

Factor	Condiciones de riesgo	Estrategias de intervención	Población objetivo
Demandas cuantitativas	Las labores que realizan los trabajadores les exigen bastante trabajo, y deben trabajar a un ritmo acelerado y bajo presión del tiempo.	<p>Realizar una revisión de las funciones de los jefes con el fin de identificar los picos y/o temporadas de incrementos de trabajo, para establecer planes de contingencia al respecto.</p> <p>Establecimiento de líderes de pausas activas por áreas durante 10 minutos en la mañana y 10 minutos en la tarde para minimizar el desgaste físico.</p>	Bogotá, Cali y Medellín.
Demandas de la jornada de trabajo	La jornada de trabajo les exige que tengan que excederla para que puedan cumplir con sus funciones.	Realizar una revisión de los cargos que exigen exceder la jornada para establecer las causas e intervenirlas.	Bogotá, Cali, Barranquilla.

Factor	Condiciones de riesgo	Estrategias de intervención	Población objetivo
Retroalimentación del desempeño	Información que recibe el trabajador acerca de la forma en que está realizando su trabajo	Implementar el Sistema de evaluación del desempeño. Implementar un procedimiento para retroalimentar el desempeño de los colaboradores, capacitar a los jefes para que aprendan a retroalimentar a sus colaboradores oportunamente y cuando se requiera, con el fin que su equipo de trabajo, logre mejorar su desempeño.	Cali, Bogotá, Medellín y Barranquilla.
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza	El personal percibe que la entidad debe fortalecer el programa de bienestar, la estabilidad laboral y el sentido de pertenencia.	La empresa debe continuar estableciendo actividades de bienestar que fortalezcan la motivación, la estabilidad laboral y el sentido de pertenencia.	Cali, Bogotá, Medellín.

Factor	Condiciones de riesgo	Estrategias de intervención	Población objetivo
Evaluación de Estrés	Prevención del estrés	<p>Capacitar a los colaboradores para manejar el estrés, mediante técnicas de relajación, y también sobre el funcionamiento a nivel fisiológico.</p> <p>Implementar actividades de prevención y promoción contra el estrés.</p>	Medellín, Cali, Barranquilla Bogotá
Claridad del rol	La población no tiene claridad acerca de sus funciones, objetivos, así como del impacto de su labor en el cargo.	Se sugiere realizar diseñar los perfiles de cargo y manual de funciones, luego hacer una re inducción acerca de las funciones y objetivos del cargo.	Cali, Bogotá, Barranquilla y Medellín
Capacitación	Se refiere a capacitaciones relacionadas con el puesto de trabajo y/o que permitan al trabajador crecimiento a nivel personal.	Incluir si es posible dentro del plan de capacitación anual las actividades que de acuerdo a las necesidades identificadas en este aspecto se puedan desarrollar.	Bogotá, Cali, Barranquilla y Medellín.

Factor	Condiciones de riesgo	Estrategias de intervención	Población objetivo
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Los colaboradores reportan que no tienen oportunidades de ascender y/o aplicar sus conocimientos en el ejercicio de su cargo.	Se sugiere realizar una revisión de la formación académica de los colaboradores con el fin de brindar posibilidades de ascender y/o aprender otras habilidades en los cargos que puedan tener vacantes.	Cali y Medellín
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.	Los colaboradores reportan que existe influencia del trabajo en su entorno familiar.	Se sugiere realizar una revisión de los motivos por los cuales los trabajadores, no pueden desconectarse de la empresa aún en su entorno familiar.	Bogotá, Cali, Medellín, Barranquilla

Discusión

Considerando los resultados presentados, como también el objetivo general, objetivos específicos de esta investigación, conceptos bibliográficos de diferentes autores referente al capitalismo y riesgos psicosociales y las investigaciones revisadas, se presenta esta discusión. Es de importancia recordar que el objetivo de esta investigación es identificar los factores del capitalismo que influyen en la incidencia de riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa CDM Equipos así como los objetivos específicos son Aplicar la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de la universidad Javeriana, diseñar y aplicar encuesta semiestructurada direccionada a relacionar factores del capitalismo con Riesgo psicosociales, realizar intervención lúdico - pedagógica que permita lectura crítica y apropiación de los conceptos Riesgo psicosocial y Capitalismo.

Como se mencionó durante el estudio para cumplir con los objetivos se aplicó la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de la universidad Javeriana y un cuestionario con 5 preguntas el cual fue diseñado por los investigadores y validado por dos expertos en el tema

Uno de los elementos encontrados en esta investigación es que los capitalistas con el dinero y el legislativo a su favor, configuran escenarios de gran acumulación de capitales, a lo cual Smith suma -desde su teoría económica-, la necesidad de evitar las restricciones legales tanto como sea posible con el fin de mantener la tendencia natural de las compañías (Smith 1996, p. 693), a lo que llamó liberalismo económico, con efectos transcendentales desde ese momento hasta la fecha, llegando a ampliar la brecha entre los dueños del capital y los obreros, esto a pesar que, la promesa llevaba impresa la consigna de sostener la asimetría, pero la tendencia sería evolucionar hacia mejores condiciones de vida para todos. Esta anotación no se ve reflejada hoy en día en las organizaciones teniendo en cuenta que los dueños de las empresas solo piensan en el crecimiento de su capital sin importar la evolución económica que tengas sus empleados y es por ello que el factor humano no prima dentro de las organizaciones, sobrepasa los límites el capitalismo como se pudo evidenciar en el análisis de resultados de esta investigación.

Tener en cuenta los resultados de esta investigación resulta importante para CDM Equipos ya que muchas veces es necesario realizar evaluaciones de las situaciones o problemáticas que se presentan dentro de una organización pero que por estar pendientes del factor dinero dejamos de lado temas importantes como lo son la salud mental. Cabe resaltar que el SG-SST trae consigo unas herramientas interesantes que si las ponemos en práctica podemos obtener resultados valiosos en una futura aplicación de los instrumentos utilizados en esta investigación.

Teniendo en cuenta los datos ofrecidos por la Primera encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo en el sistema general de riesgos profesionales (2007) y la Segunda encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos laborales en Colombia (2013), los cambios que se han gestado en las formas de producción no parecen tener efecto en el pensamiento de quienes deben considerar el abordaje del impactado que esto tiene sobre la salud. Si se hace una comparación de resultados seguramente los cambios no han variado, teniendo en cuenta que no se le está dando la importancia necesaria a la salud mental.

Esta investigación es relevante porque teniendo en cuenta los resultados se puede realizar un trabajo riguroso con las gerencias donde se les da a conocer la importancia de pensar en el talento humano promoviendo actividades donde se involucre principalmente a los implicados en la toma de conciencia de la salud mental en los trabajadores, recordándoles que un empleado motivado es productivo.

Se deja la aclaración de que la muestra para esta investigación fue del total de trabajadores, siendo 41 empleados una muestra considerable para validar si el capitalismo influye en la incidencia de los riesgos psicosociales, a su vez las preguntas que se realizaron en la entrevista semiestructurada fue a los líderes de área quienes son los responsables de velar por el bienestar físico y emocional de los empleados que tienen a cargo. Donde se evidencio que las gerencias juegan un papel muy importante en el tema del capitalismo el cual es transmitido a ellos de una manera indirecta.

Según (Zamora 2013, p. 158), El discurso que acompaña el sistema capitalista en la actualidad, avala la inestabilidad laboral como búsqueda de mejores oportunidades, el emprendimiento -disfraza la crisis económica y del mercado laboral que ya no posee capacidad de emplear- y el reconocimiento social por culminación de proyectos y no por trayectoria -

termina legitimando la inestabilidad laboral- y haciéndola parte de los retos a superar, en medio de la búsqueda del trabajo ideal que provea esa conexión con las funciones esperadas -que dignifique y le dé sentido a la vida - y el éxito deseado.

Referencias bibliográficas

Aguilar, L. (2013). Big data análisis de grandes volúmenes de datos en organizaciones.

https://www.academia.edu/39908268/Big_Data_An%C3%A1lisis_de_grandes_vol%C3%BAmenes_de_datos_en_organizaciones E-Books and Papers for Statisticians

Alonso, L. E., Fernández, C. J. (2006) El imaginario managerial: El discurso de la fluidez en la sociedad económica.

<https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO0606220127A>

Antoseaga et al (2009) Proyecto Kofarips. Calidad de vida laboral de médicos y enfermeras de hospitales públicos en Chile. <https://docplayer.es/54915581-Proyecto-kofarips-calidad-de-vida-laboral-de-medicos-y-enfermeras-de-hospitales-publicos-en-chile.html>

Ayala, Gloria (2015) Ambiente laboral. <https://www.abc.com.py/edicion-impresa/suplementos/economico/ambiente-laboral-1351353.html#:~:text=Numerosos%20autores%20definen%20al%20clima,ejecuci%C3%B3n%20de%20las%20tareass%20diarias.>

Banco de la Republica (2015). Reportes del emisor. Investigación e información económica. La informalidad en el mercado colombiano Subgerencia Regional de Estudios Económicos de Medellín y Unidad de Investigaciones-Gerencia Técnica.

<https://publicaciones.banrepcultural.org/index.php/emisor/article/view/7907/8287>

Banco mundial (2015) Reformas laborales y económicas en América Latina y El Caribe. Informe sobre el desarrollo mundial.

<http://documentos.bancomundial.org/curated/es/190911468225576992/Reformas-laborales-y-economicas-en-America-Latina-y-el-Caribe>

Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, (2010).

<https://portal.posipedia.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>

Callinicos, Alex (2006) Igualdad y capitalismo.

<http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/formacion-virtual/20100720070945/11Callinicos.pdf>

Camacho, A., Mayorga, D (2017) Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>

Casas, S., Parakic, T. (2006) Promoción de la salud y su entorno laboral saludable. Rev Latino-am Enfermagem janeirofevereiro; 14(1):136-41.

<http://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n1/v14n1a19.pdf>

Chaves, J. (2004) Desarrollo tecnológico en la primera revolución industrial. Norba Revista de Historia, Vol. 17, pp. 93-109. ISSN 0213-375X.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1158936>

Chávez, P. I. (2001) Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto. Aportes Facultad de economía. Volumen VI Numero 017. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Puebla, México. Pp 57-74. <https://www.redalyc.org/pdf/376/37661703.pdf>

Conferencia Internacional del Trabajo (2002), 90ª reunión. El trabajo decente y la economía informal. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>

DANE (2000) Encuesta Nacional de Hogares. Cuadro 8. Población ocupada (en miles), por rama de actividad económica. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/encuesta-nacional-de-hogares>

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

<http://www.scielo.org.co/pdf/esju/v19n2/0124-0579-esju-19-02-00129.pdf>

Organización Mundial de la Salud (1948). Constitución de la Organización Mundial de la Salud.

http://www.who.int/gb/bd/PDF/bd46/s-bd46_p2.pdf

OSHA European Agency for Safety and Health at Work (2007). EUROPEAN RISK

OBSERVATORY REPORT. Expert Forecast on emerging Psychosocial risks related to occupational safety and health. <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/7807118>

Garrido et al (2011) El capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial: efectos psicológicos colaterales de las nuevas condiciones de trabajo en hospitales y universidades de naturaleza pública. Resultados Santander, Colombia.

<http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/n28/n28a08.pdf>

Freud, Sigmund (1927-1931) Obras completas Sigmund Freud. Volumen 21. El porvenir de una ilusión, el malestar en la cultura y otras obras. Amorrortu editores. Buenos Aires, Argentina

Flores-Sandí, G. (2006). "Presentismo": Potencialidad en accidentes de salud. Acta Médica Costarricense, Vol 48 numero 1, pp. 30-34. Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica. San José, Costa Rica ISSN: 0001-6002

https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-60022006000100006

Furtado, C. (1998) El capitalismo global. Fondo de la cultura económica. México
<http://www.redcelsofurtado.edu.mx/archivosPDF/furtado3.pdf>

Henry (2019) Salud Laboral en el escenario productivo actual: La creciente incidencia de los riesgos psicosociales.

http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0797-55382019000100171

Holloway, John (1994) Marxismo, estado y capital: La crisis como expresión del poder del trabajo. Cuadernos del Sur, Buenos Aires. Argentina

Marx, K., Engels, F. (2017) El manifiesto comunista. Barcelona, España. Ediciones península.

Mejía, Rubí. El riesgo y la historia empresarial. (2011). <https://www.eafit.edu.co/cultura-eafit/fondo-editorial/colecciones/academicos/Documents/1er%20CAP%C3%8DTULO-IDENTIFICACI%C3%93N%20DE%20RIESGOS.pdf>.

Ministerio de la Protección Social (2007). Primera encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo en el sistema general de riesgos profesionales (I ENCST) Informe final.
<https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/ENCUESTA%20SALUD%20RP.pdf>

Ministerio del trabajo (2013). Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia.

<https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf>

Moreno, Bernardo (2011) Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002

Neffa, J (2015) Salud laboral en el escenario productivo actual. La creciente incidencia de los riesgos psicosociales. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>

Noriega, M (1995). La realidad Latinoamericana frente a los paradigmas de investigación en salud laboral. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6480868>

Nuevas condiciones de trabajo (2000): Formaciones subjetivas, capitalismo y reconversión.

Organización Internacional del Trabajo. (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT

Pacheco, E. et al (2011) Trabajos atípicos y precarización del empleo. El colegio de México. Centro de estudios demográficos, urbanos y ambientales. <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/libros/Trabajosatipicos.pdf>

Pérez Fernández BJ. Seguridad y salud laboral en las empresas. Rev. cienc. ciudad. 2014;11(1):57-67. <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/185>.

Picado, G., Vargas, J. R. (2006) La relación salud y productividad en Costa Rica. http://decon.edu.uy/network/pdfs/picado_vargas.pdf

Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2014). 2013 – 2021.

Pole, K (2008) Diseño de metodologías mixtas. Una revisión de las estrategias para combinar metodologías cuantitativas y cualitativas. https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/252/katrhryn_pole.pdf?sequence

Psicología de las Organizaciones (2007): Borrador 1.

https://www.academia.edu/591989/Psicolog%C3%ADa_de_las_Organizaciones_Borrador

Resolución 2646 de 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Revista Mendive, enero-marzo (2018).
<http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/1197/1028>

Ribera, R. (2000) Salud y productividad laboral en Colombia. Revista Desarrollo y Sociedad, No 45. Universidad de los Andes. Bogotá, Colombia.
<https://revistas.uniandes.edu.co/doi/abs/10.13043/dys.45.1>

Sábato, E. (1951) Hombres y engranajes.
<https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbXmaWxvc29maWFjb25vY2ltaWVudG9lZHVjYWNpb258Z3g6M2JkMGZmNWU1ZDg5OGRmMg>

Sampieri, Hernandez. Metodología de la investigación (2003). <http://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/219/2014/04/Hernandez-Sampieri-Cap-1.pdf>

Smith, A. (1996) La riqueza de las naciones (Libros I-II-III y sección de los libros IV y V) El libro de bolsillo. Alianza Editorial. Madrid, España

Terán, Ana C., Botero Carla C. (2011) El capitalismo organizacional: una mirada a la calidad de vida laboral en la docencia universitaria.
<http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v27n46/v27n46a02.pdf>

Uribe-Rodríguez et al (2011) Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194218961007>

Vesga, Juan Javier. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. Pensamiento Psicológico, 9(16), 171-182.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000100012

Vigilancia epidemiológica en salud pública (2004).
http://pagina.jccm.es/sanidad/salud/epidemiologia/4_304.pdf.

Wallerstein, I. (1983) Historia del capitalismo.

https://books.google.com.co/books?hl=en&lr=&id=pjyzc0hT4vwC&oi=fnd&pg=PA1&dq=capitalismo+&ots=bGNWDsI8x3&sig=KAfftePkBWX8OoMHVS48o5JfqSA&redir_esc=y#v=onepage&q=capitalismo&f=false

Warshaw, Messite (2009) Protección y promoción: Protección y promoción de la salud: visión general". (pág. 2-9). Medicina Preventiva y del Trabajo. (2016). Fundación Universitaria del Área Andina. [ID N°6250414]. Curso de medicina preventiva UNITEC

Wittke, T. (2005) La empresa: Nuevos modelos de subjetivación en la organización del trabajo.

https://www.academia.edu/591986/Articulo_La_empresa._Nuevos_modos_de_subjetivacion_en_la_organizacion_del_trabajo

Zamora, José (2013) Subjetivación del trabajo: dominación capitalista y sufrimiento. Constelaciones – Revista Teoría Critica No 5 ISSN 2172-9506. <http://constelaciones-rtc.net/article/view/820>

Anexos

FORMATO PARA VALIDACIÓN DE EXPERTOS.

Experto 1 Jazmín Adriana Rodríguez Riaño
 Especialista en seguridad y salud en el trabajo

Pregunta N°1

¿Qué entiende por riesgo psicosocial?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar): <ul style="list-style-type: none"> • La pregunta se comprende con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado) 						X
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante para la investigación): <ul style="list-style-type: none"> • Identificar los factores del capitalismo que influyen en la incidencia de riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa ArraIn S.A.S. 					X	
<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de la universidad Javeriana. 						X
<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar y aplicar encuesta semiestructurada direccionada a relacionar factores del capitalismo con Riesgo psicosociales. 						X
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar intervención lúdico - pedagógica que permita lectura crítica y apropiación de los conceptos Riesgo psicosocial y Capitalismo. 						X
Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N°1:						
Motivos por los que se considera no adecuada	Ninguna					

Motivos por los que se considera no pertinente	Ninguna
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Ninguna

Pregunta N°2

¿Qué impacto tiene el capitalismo en los riesgos psicosociales?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> La pregunta se comprende con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado) 						X
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
<ul style="list-style-type: none"> Identificar los factores del capitalismo que influyen en la incidencia de riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa ArraIn S.A.S. 						X
<ul style="list-style-type: none"> Aplicar la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de la universidad Javeriana. 						X
<ul style="list-style-type: none"> Diseñar y aplicar encuesta semiestructurada direccionada a relacionar factores del capitalismo con Riesgo psicosociales. 						X
<ul style="list-style-type: none"> Realizar intervención lúdico - pedagógica que permita lectura crítica y apropiación de los conceptos Riesgo psicosocial y Capitalismo. 						X
Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N°1:						
Motivos por los que se considera no adecuada	Ninguna					

Motivos por los que se considera no pertinente	Ninguna
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Ninguna

Pregunta N°3

¿Qué es más importante dentro de una organización, el recurso humano o el capitalismo?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> La pregunta se comprende con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado) 					X	
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
<ul style="list-style-type: none"> Identificar los factores del capitalismo que influyen en la incidencia de riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa ArraIn S.A.S. 						X
<ul style="list-style-type: none"> Aplicar la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de la universidad Javeriana. 						X
<ul style="list-style-type: none"> Diseñar y aplicar encuesta semiestructurada direccionada a relacionar factores del capitalismo con Riesgo psicosociales. 					X	
<ul style="list-style-type: none"> Realizar intervención lúdico - pedagógica que permita lectura crítica y apropiación de los conceptos Riesgo psicosocial y Capitalismo. 					X	
Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N°1:						
Motivos por los que se considera no adecuada	Ninguna					

Motivos por los que se considera no pertinente	Ninguna
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Ninguna

Pregunta N°4

¿Considera que la salud mental es importante dentro de una organización y por qué?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> La pregunta se comprende con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado) 						X
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
<ul style="list-style-type: none"> Identificar los factores del capitalismo que influyen en la incidencia de riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa ArraIn S.A.S. 						X
<ul style="list-style-type: none"> Aplicar la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de la universidad Javeriana. 					X	
<ul style="list-style-type: none"> Diseñar y aplicar encuesta semiestructurada direccionada a relacionar factores del capitalismo con Riesgo psicosociales. 						X
<ul style="list-style-type: none"> Realizar intervención lúdico - pedagógica que permita lectura crítica y apropiación de los conceptos Riesgo psicosocial y Capitalismo. 						X
Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N°1:						
Motivos por los que se considera no adecuada	Ninguna					

Motivos por los que se considera no pertinente	Ninguna
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Ninguna

Pregunta N°5

¿Qué estrategias diseñaría para mitigar la influencia del capitalismo en los riesgos psicosociales?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> La pregunta se comprende con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado) 						X
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
<ul style="list-style-type: none"> Identificar los factores del capitalismo que influyen en la incidencia de riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa ArraIn S.A.S. 						X
<ul style="list-style-type: none"> Aplicar la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de la universidad Javeriana. 						X
<ul style="list-style-type: none"> Diseñar y aplicar encuesta semiestructurada direccionada a relacionar factores del capitalismo con Riesgo psicosociales. 						X
<ul style="list-style-type: none"> Realizar intervención lúdico - pedagógica que permita lectura crítica y apropiación de los conceptos Riesgo psicosocial y Capitalismo. 						X
Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N°1:						
Motivos por los que se considera no adecuada	Ninguna					

Motivos por los que se considera no pertinente	Ninguna
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Ninguna

FORMATO PARA VALIDACIÓN DE EXPERTOS.

Experto 2 Diana Bernal

Psicóloga Especialista en seguridad y salud en el trabajo

Pregunta N°1

¿Qué entiende por riesgo psicosocial?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> La pregunta se comprende con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado) 						X
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
<ul style="list-style-type: none"> Identificar los factores del capitalismo que influyen en la incidencia de riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa ArraIn S.A.S. 					X	
<ul style="list-style-type: none"> Aplicar la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de la universidad Javeriana. 						X
<ul style="list-style-type: none"> Diseñar y aplicar encuesta semiestructurada direccionada a relacionar factores del capitalismo con Riesgo psicosociales. 						X

<ul style="list-style-type: none"> Realizar intervención lúdico - pedagógica que permita lectura crítica y apropiación de los conceptos Riesgo psicosocial y Capitalismo. 						X
Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N°1:						
Motivos por los que se considera no adecuada	Ninguna					
Motivos por los que se considera no pertinente	Ninguna					
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Ninguna					

Pregunta N°2

¿Qué impacto tiene el capitalismo en los riesgos psicosociales?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> La pregunta se comprende con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado) 						X
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
<ul style="list-style-type: none"> Identificar los factores del capitalismo que influyen en la incidencia de riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa ArraIn S.A.S. 					X	
<ul style="list-style-type: none"> Aplicar la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de la universidad Javeriana. 					X	
<ul style="list-style-type: none"> Diseñar y aplicar encuesta semiestructurada direccionada a relacionar factores del capitalismo con Riesgo psicosociales. 						X

<ul style="list-style-type: none"> Realizar intervención lúdico - pedagógica que permita lectura crítica y apropiación de los conceptos Riesgo psicosocial y Capitalismo. 						X
Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N°1:						
Motivos por los que se considera no adecuada	Ninguna					
Motivos por los que se considera no pertinente	Ninguna					
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Ninguna					

Pregunta N°3

¿Qué es más importante dentro de una organización, el recurso humano o el capitalismo?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> La pregunta se comprende con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado) 				X		
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
<ul style="list-style-type: none"> Identificar los factores del capitalismo que influyen en la incidencia de riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa ArraIn S.A.S. 					X	
<ul style="list-style-type: none"> Aplicar la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de la universidad Javeriana. 						X
<ul style="list-style-type: none"> Diseñar y aplicar encuesta semiestructurada direccionada a relacionar factores del capitalismo con Riesgo psicosociales. 					X	

<ul style="list-style-type: none"> Realizar intervención lúdico - pedagógica que permita lectura crítica y apropiación de los conceptos Riesgo psicosocial y Capitalismo. 							X
Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N°1:							
Motivos por los que se considera no adecuada	Ninguna						
Motivos por los que se considera no pertinente	Ninguna						
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Agregar a la pregunta 3, el por qué.						

Pregunta N°4

¿Considera que la salud mental es importante dentro de una organización y por qué?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> La pregunta se comprende con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado) 						X
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
<ul style="list-style-type: none"> Identificar los factores del capitalismo que influyen en la incidencia de riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa ArraIn S.A.S. 						X
<ul style="list-style-type: none"> Aplicar la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de la universidad Javeriana. 						X
<ul style="list-style-type: none"> Diseñar y aplicar encuesta semiestructurada direccionada a relacionar factores del capitalismo con Riesgo psicosociales. 					X	

<ul style="list-style-type: none"> Realizar intervención lúdico - pedagógica que permita lectura crítica y apropiación de los conceptos Riesgo psicosocial y Capitalismo. 							X
Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N°1:							
Motivos por los que se considera no adecuada	Ninguna						
Motivos por los que se considera no pertinente	Ninguna						
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Ninguna						

Pregunta N°5

¿Qué estrategias diseñaría para mitigar la influencia del capitalismo en los riesgos psicosociales?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
ADECUACIÓN (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
<ul style="list-style-type: none"> La pregunta se comprende con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado) 						X
PERTINENCIA (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
<ul style="list-style-type: none"> Identificar los factores del capitalismo que influyen en la incidencia de riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa ArraIn S.A.S. 						X
<ul style="list-style-type: none"> Aplicar la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de la universidad Javeriana. 						X
<ul style="list-style-type: none"> Diseñar y aplicar encuesta semiestructurada direccionada a relacionar factores del capitalismo con Riesgo psicosociales. 						X

<ul style="list-style-type: none"> Realizar intervención lúdico - pedagógica que permita lectura crítica y apropiación de los conceptos Riesgo psicosocial y Capitalismo. 						X
Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N° 1:						
Motivos por los que se considera no adecuada	Ninguna					
Motivos por los que se considera no pertinente	Ninguna					
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Ninguna					

CARTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada Influencia del capitalismo en la incidencia de riesgos psicosociales en CDM Equipos. - Estudio de caso, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

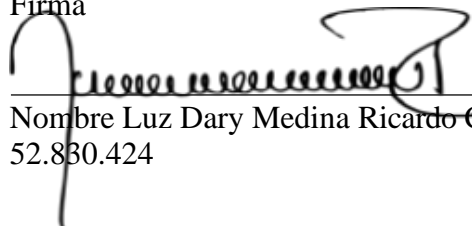
La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



Nombre Luz Dary Medina Ricardo CC.
52.830.424