



## RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN -RAI-

### PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL: UNA ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN PARA EL RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA MANTENIMIENTOS INDUSTRIALES S.A.S

*FERIA, Karen Liney; HENAO, Cruz Elena; TRESPALACIO, Maritza\*\**

#### **PALABRAS CLAVE**

Empresa, Salario, Satisfacción, trabajo.

#### **DESCRIPCIÓN**

La investigación tuvo como objetivo determinar factores de riesgo psicosociales que generaran un nivel de riesgo para la salud laboral y mental. Se trabajó con una muestra de 10 empleados, los cuales cubren el 100% de la población trabajadora. Se les aplicó la batería de riesgo psicosocial. Cuestionario para evaluación del estrés. Por otra parte se aplicó una encuesta de clima y satisfacción laboral, para medir variables relacionadas con aspectos generales intralaborales, extralaborales, individuales, niveles de estrés y clima laboral. Los resultados obtenidos con relación a clima aplicación de encuesta de riesgo psicosocial, en términos generales se recomienda desarrollar la intervención de los factores de riesgo más representativos para el total de colaboradores de la potenciación de los factores protectores y mediante el abordaje de los casos que experimenta muy alto niveles de estrés. De igual forma se hace con los resultados obtenidos en la aplicación de encuesta de clima laboral. Trabajar en ambos casos en función a la prevención.

#### **FUENTES**

Se consultaron un total de 33 referencias bibliográficas distribuidas así: sobre el tema de Salario emocional 13; sobre remuneración del trabajo y retribución 2, sobre Inteligencia emocional 2; sobre capital emocional 1; sobre riesgos Psicosocial 6; sobre indicadores laborales 1; sobre compensación y beneficios salariales 1; sobre retención del talento humano 2; sobre calidad de vida laboral 1; sobre salud mental 1, sobre estrés laboral 1; sobre globalización económica y salud laboral 1; y sobre psicología laboral 1.

#### **CONTENIDO**

La palabra salario emocional significa, Según (Gay Puyal, 2006) cualquier forma de compensación, retribución, contraprestación no monetaria, que recibe un empleado a cambio de su aportación laboral.

En el marco teórico de la investigación comienza con Gómez R., C., (2011) donde manifiesta que las diferencias entre formas de ser, tener, hacer y estar, generan categorías de empleados, pues las necesidades no son las mismas y las clasifica en cuatro características básicas que son: 1. Condiciones suficientes para trabajar a gusto. 2. Condiciones ambientales del espacio de trabajo. 3. Compañerismo en las relaciones laborales. 4. Conciliación de trabajo y familia. A demás concluye en su investigación que las empresas deben centrar el salario emocional en cinco factores que son: Factores de desarrollo profesional y relacional, Factores de compensación psicológica, Factores de conciliación familiar y personal, Factores de retribución variable y fija, y Factores de valor añadido. Otro aspecto abordado en el marco teórico refiere a las teorías más importantes de motivación, que están vinculadas directamente al Salario Emocional: Teoría de Maslow quien manifiesta de las necesidades básicas que el hombre quiere cubrir (Fisiológicas, seguridad, sociales, reconocimiento y auto-superación). Teoría de motivación de Higiene de Herzberg (factores llamados extrínsecos e intrínsecos), Teoría de Mc Gregor (expone dos modelos para descifrar a las personas en las organizaciones), Teoría de la Administración científica de Taylor (establece mecanismos actuales en la relación colaborador–empleador), Teoría de las Expectativas de Vroom (Esta teoría tiene 3 elementos o factores que parten de la motivación: Expectativa, Fuerza y Valencia), Teoría del hombre complejo de Shein, (las

necesidades satisfechas no desaparecen y algunas veces cambian o se reemplazan por otras nuevas necesidades), Teoría de las Relaciones Humanas de E. Mayo (Considera al ambiente de trabajo al que se lo expone para realizar las actividades), Teoría de Fijación de Metas de Locke (Este modelo establece que a la persona se le debe asignar tareas desafiantes para así aumentar su eficiencia, eficacia y desempeño), Teoría de la Equidad Laboral de Adams (relación esfuerzo=recompensa). El objeto de esta investigación es diseñar un programa motivacional que le permita a la organización disminuir y controlar factores de riesgo psicosocial a través de unos incentivos no necesariamente económicos que contribuyan a la mejora del clima laboral, satisfacción laboral y disminución de riesgos psicosociales.

### **METODOLOGÍA**

La presente investigación plantea un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, porque lo que busca es describir la realidad tal como la experimentan los empleados en su contexto; de igual forma tiene en cuenta las características de los individuos involucrados, usando como principales técnicas de recolección de información la encuesta apoyados en un cuestionario como instrumento, bajo el método de investigación acción porque se recolecta, se analizan e interpretan los resultados y finalmente se plantean las estrategias que conllevaran a la formación de un programa denominado para fomentar el interés y por ende crear un ambiente de trabajo adecuado que disminuya los riesgos psicosociales y se aumente la motivación por el trabajo y por ende se eleve la productividad de la empresa.

### **CONCLUSIONES**

El equipo investigador recomienda desarrollar la intervención de los factores de riesgo más representativos para el total de colaboradores de la potenciación de los factores protectores y mediante el abordaje de los casos que experimenta bajos y muy alto niveles de estrés.

A nivel intralaboral: Se sugiere seguir manteniendo los niveles arrojados en estas dimensiones, los resultados intralaborales no arrojaron niveles que requieran intervención, solo actividades de prevención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

A nivel extralaboral: Se sugiere abordar los dominios que puntuaron riesgo medio.

- ✓ Comunicación y Relaciones interpersonales
- ✓ Influencia del entorno extralaboral sobre el tiempo trabajo

En estas categoría a través de acciones o programas de intervención a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

- ✓ Se sugiere capacitar en temas de habilidades sociales, inteligencia emocional que promueva fortalecimiento en las relaciones del entorno del colaborador; de la misma manera en temas como utilización del tiempo libre.

A nivel de estrés

- ✓ En relación con los niveles de estrés encontrados se sugiere realizar charlas o talleres preventivo para seguir manteniendo los niveles más bajos.
- ✓ Recomendamos desarrollar taller de formación en temas de autocuidado, automedicación, higiene del sueño. Prevención de la fatiga laboral, prevención de alcohol y drogas las cuales pueden ser abordadas dentro del marco de un sistema de vigilancia epidemiológica (SVE) que sigan los lineamientos presentados por el ministerio de la protección social en la resolución 2646 de 2008.

### **ANEXOS**

La investigación incluye 9 anexos: el primero, el consentimiento informado; el segundo, cuestionario de riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A; el tercero, Factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B, el cuarto, Cuestionario de factores psicosociales extralaborales; el quinto, Ficha de datos generales; el sexto, Cuestionario para la evaluación del estrés; el séptimo, Encuesta de clima y satisfacción laboral; el octavo, carta de solicitud a la empresa y el noveno, programa de bienestar laboral.

\*Trabajo de grado

\*\*Corporación universitaria UNITEC, especialización en gestión de la seguridad y salud en el trabajo, asesor Sofía Lizarazo De la Ossa

**PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL: UNA ESTRATEGIA DE  
PREVENCIÓN PARA EL RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA  
MANTENIMIENTOS INDUSTRIALES S.A.S**

**CRUZ ELENA HENAO ROBLEDO,  
KAREN LINEY FERIA CAMARGO,  
MARITZA DEL CARMEN TRESPALACIO PUENTES  
AUTORES**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC  
ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESPECIALIZACIÓN GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
BOGOTÁ D.C., DICIEMBRE 06 DE 2018**

**PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL: UNA ESTRATEGIA DE  
PREVENCIÓN PARA EL RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA  
MANTENIMIENTOS INDUSTRIALES S.A.S**

**SOFÍA LIZARAZO DE LA OSSA  
DIRECTOR**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC  
ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESPECIALIZACIÓN GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
BOGOTÁ D.C., DICIEMBRE 06 DE 2018**

## **Dedicatoria**

Es un maravilloso placer poder culminar satisfactoriamente esta etapa dentro de mi carrera como profesional, por ello quiero agradecer a Dios, que es el que me impulsa a buscar y lograr sueños, a mi familia que son el motor de mi vida(esposo, madre e hijos) que siempre me apoyaron incondicionalmente y creyeron en mi capacidad.

Cruz E. Henao

Dedico este proyecto de grado a Dios, por permitirme cumplir esta meta y este sueño, a pesar de tantas dificultades y contratiempos, El con su gracia hizo que todo fuera posible. A mi familia (hijos, esposo, madre, hermanos) porque su apoyo ha sido incondicional y porque han sido el estímulo que me ha permitido salir a delante.

Karen Feria Camargo

A Dios porque con su protección y bendición me permitió afrontar cada obstáculo que se presentó a lo largo de este año académico.

A mi madre Ana Puentes por darme su apoyo incondicional al momento de trazarme una meta. A mis hijos Melissa Andrea, Billy Joe, Harry Ronnie, Jerry Key, y Jackye Paulo por ser el motor que me obliga a funcionar para ser cada día mejor.

Y finalmente pero no menos importante a mis nietos, Markus, Isabella, Valeria, Thiago, Juan, y Joewi, a ellos quiero transmitirles integridad, voluntad y motivación, nunca permitan que nada ni nadie los haga desfallecer de sus sueños.

Maritza Trespalacio

## **Agradecimientos**

El agradecimiento de este proyecto de grado, va dirigido primero a Dios, por permitirme tener vida y salud y así poder realizar uno más de mis propósitos, a mi familia por estar siempre allí, a mis compañeras de viaje en este proyecto por su permanente aliento y comprensión y a mi tutora muchas gracias.

Cruz E. Henao

Tengo muchos a quien agradecer por este proyecto de grado, a Dios por todas sus bendiciones. A toda mi familia por el apoyo constante e incondicional. A mis compañeras del proyecto porque han sido muy responsables y dedicadas. A los asesores internos y externos por compartir sus conocimientos. Y a esas personas que de alguna forma han aportado directa o indirectamente al logro de este objetivo en mi vida. Mil gracias.

Karen Feria Camargo

Primero quiero dar gracias a Dios por ser mi guía y mi fortaleza en cada decisión que tomo en mi vida, a la corporación universitaria UNITEC en la facultad de psicología, programa de posgrado gestión de seguridad y salud en el trabajo por permitirme crecer de manera profesional y ampliar mi comprensión técnica en un área específica del conocimiento. Y a la docente Sofía Lizarazo de la Ossa por su disposición a colaborarnos y a compartir sus conocimientos.

Gracias,

Maritza Trespalacio

Tabla de Contenido

	<b>Pág.</b>
Resumen .....	10
Introducción.....	11
1. Planteamiento del problema .....	13
2. Objetivos .....	14
2.1. Objetivo General .....	14
2.2. Objetivos Específicos .....	14
3. Justificación.....	15
4. Marco teórico .....	16
5. Marco metodológico.....	27
6. Participantes .....	28
6.1. Población muestra .....	28
6.2. Procedimiento.....	28
6.3. Instrumento y estrategias de actuación.....	31
6.3.1. Batería riesgo psicosocial .....	32
6.3.2 Encuesta clima laboral .....	36
6.3.2.1 Resultados de aplicación instrumentos batería de riesgo psicosocial .....	37
6.3.2.2 Resultados de aplicación encuesta de clima laboral .....	40
7. Conclusiones .....	44
7.1. Discusión .....	46
8. Recomendaciones .....	49
9. Bibliografía.....	51
Anexos.....	55

### Listado de Tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1 Plan de acción .....	29
Tabla 2 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.....	33
Tabla 3 Recolección de datos generales de los empleados.....	38
Tabla 4 Recolección de datos encuesta de clima laboral.....	41



### Listado de Anexos

	<b>Pág.</b>
Anexo A Consentimiento informado .....	55
Anexo B Cuestionario de riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A .....	56
Anexo C Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B .....	68
Anexo D Cuestionario de factores psicosociales extralaborales .....	79
Anexo E Ficha de datos generales .....	84
Anexo F Cuestionario para la evaluación del estrés .....	88
Anexo G Encuesta de clima y satisfacción laboral .....	90
Anexo H Anexo carta de solicitud a empresa .....	91
Anexo I Programa Bienestar Laboral .....	92

### **Resumen**

Con este estudio se pretendía indagar e investigar específicamente sobre lo que han arrojados investigaciones previas para tener un soporte que nos permitiera sustentar una propuesta de diseño de un programa de bienestar laboral a una organización, teniendo en cuenta también el concepto y pensamiento de cada uno de los empleados que forman parte de esta. El proyecto se desarrolló en tres fases que comprenden: fase de diagnóstico, es la fase con la que dimos inicio el proyecto donde se buscaba tener un referente de la situación actual de la organización, para ello se encuestó a todo el personal; la segunda fase comprendió Investigación y sistematización del Proyecto, fue aquí donde buscamos referentes bibliográficos, además se realizó tabulación y análisis de las encuestas; por último tuvimos una fase de planeación donde se hizo el diseño y planteamiento estratégico del programa de bienestar laboral.

Palabras claves: riesgo psicosocial, bienestar, programa, organización.

## Introducción

En la actualidad nos encontramos en un competitivo mundo laboral, tanto en las organizaciones como en el talento humano que las conforman, esto ha llevado a dejar de lado o tal vez descuidar por completo otros aspectos de la vida del ser, que son fundamentales para su propio desarrollo, no hay vida familiar, social, personal, quizás porque se tiene la creencia errada que una persona está plena y completamente realizada cuando cuenta con un empleo. Es común escuchar estadísticas de salud que indican el aumento acelerado de enfermedades mentales, el estrés, suicidios, hijos pidiendo a gritos compartir espacios con sus padres, entre otros flagelos, que muy seguramente tienen relación o efectos directos de las altas cargas laborales, y todo sea por mantener un empleo sin importar el precio que tenga que pagar para ello.

Sin embargo, la legislación ha dado una mirada al tema psicosocial en las organizaciones y esto ha ayudado un poco a estas en la toma de conciencia y han identificado que esta metodología de trabajo, no garantiza productividad, ni retención de empleados, por el contrario incrementa los tiempos perdidos por incapacidades y los reprocesos que esto implica y más desmanes que afectan negativamente la relación empresa – persona.

Es posible que la situación económica y laboral que vive el país, conlleve a muchas personas aceptar todo tipo de abuso y maltrato laboral, teniendo la convicción de “Es que necesito de este empleo para poder dar el sustento a mi familia” o “es mejor tener donde cobrar y no que me cobren”, esto ha llevado a algunos empleados a sobrepasar los límites de capacidades físicas, mentales, sociales, para el logro de los objetivos empresariales;

incrementando los efectos negativamente para la salud de los empleados.

Estrés laboral y salud constituye actualmente un novedoso tema de discusión en el campo de la medicina preventiva y la promoción de la salud.

Es de mencionar que la esencia del ser humano es ser cada uno diferente entre sí, por esta sencilla razón se puede tener concepciones, percepciones, puntos de vistas, formas de afrontamientos diferentes, lo que para uno puede ser estresante para otro puede ser un estímulo motivador.

El ideal es encontrar un punto de equilibrio, un estándar en las organizaciones que permita garantizar ese nivel de confort de un empleado, sin dejar de lado ningún aspecto fundamental en la vida de un ser humano, una de las estrategias es el bienestar laboral, el cual ofrece un mutuo beneficio entre empleados – empresas, es un gana a gana por que la organización puede contar con personal productivo y estable, las personas se empoderan, tienen sentido de pertenencia, trabajan felices, se mantienen sanos; esto le da un estatus a la empresa volviéndose apetecida en el mercado laboral.

La satisfacción de un empleado en la organización es un simple “gracias” un “enhorabuena” o un “bien hecho”. Las recompensas emocionales (también llamadas bienestar laboral). Tácticas de retención que no implican costes, ni altas inversiones sino simplemente requieren tener en plantilla una serie de gerentes preocupados por sus subordinados, que hablan, se comunican, agradecen, reconocen y elogian los méritos de los demás series. Borrás, M. (2007).<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Nuevas Tendencias en la Retención y Mejora del Talento Profesional y Directivo, Colección EOI. Escuela de Negocios EOI. España, Recuperado el 2 de Marzo de 2010 de: [www.eoi.es](http://www.eoi.es)

## 1. Planteamiento del problema

En la actualidad hay muchos actores que intervienen en el desarrollo y funcionamiento de las empresas, tales como: las empresas cliente, los sistemas de gestión, la normatividad legal, las tendencias, las buenas prácticas de otras empresas, entre otras; han despertado la necesidad en el gerente de la organización Mantenimientos Industriales S.A.S, de fortalecer y experimentar por sí mismo los beneficios que aportan a las organizaciones la implementación de un abanico de estímulos motivadores para sus empleados.

Partiendo de ese interés y necesidad el presente proyecto se va a desarrollar con el fin de proponer a la empresa un programa motivacional denominado “Bienestar Laboral”, para implementar una serie de estrategias que impactaría positivamente en las políticas institucionales y en el ambiente de trabajo con personas motivadas para el desarrollo del mismo.

Por lo tanto el planteamiento del problema de la siguiente investigación es: qué tácticas se pueden ejecutar en el ámbito laboral para reducir los riesgos psicosociales y mejorar el clima laboral.

## **2. Objetivos**

### **2.1. Objetivo General**

Diseñar para la empresa Mantenimientos Industriales S.A.S., un programa motivacional de “bienestar laboral” que conlleven a mejorar sus políticas empresariales y la satisfacción laboral de sus empleados.

### **2.2. Objetivos Específicos**

- ✓ Hacer encuestas de baterías de riesgo psicosocial y clima laboral, para tener un diagnóstico inicial que permita conocer el estado actual de la empresa.
- ✓ Posponer estrategias para reducir los riesgos psicosociales de los empleados teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la aplicación de las encuestas.
- ✓ Contribuir a mejorar los ambientes de trabajo como escenarios idóneos para la realización colectiva y personal.

### 3. Justificación

Con el fin de dar un sustento investigativo al gerente de la empresa Mantenimientos Industriales S.A.S, es fundamental indagar sobre el tema, conocer conceptos, conocer otras investigaciones entre otras, para de una forma acertada, cumplir y satisfacer las necesidades de la empresa.

Se hace necesario por lo tanto la implementación de un programa motivacional de “Bienestar Laboral” el cual va a aportar a la organización ese mutuo beneficio de mejorar la calidad laboral de los empleados manteniéndolos motivados y por otra parte el control de riesgo psicosocial y el fortalecimiento de sus políticas institucionales.

Más que cumplir con las exigencias del cliente, la normatividad legal vigente (Resolución 2646 de 2008)<sup>2</sup>, los Sistemas de Gestión, el Gerente de Mantenimientos Industriales S.A.S, quiere convencerse que el bienestar laboral funciona y aporta grandes logros para el beneficio tanto de la organización como de sus empleados, teniendo la certeza que el talento humano es fundamental para el logro de los objetivos y metas empresariales

---

<sup>2</sup> Resolución 2646 de 2008. (julio 17) Ministerio De La Protección Social. 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.

#### 4. Marco teórico

Según Gómez R., C., (2011).<sup>3</sup> Las diferencias entre formas de ser, tener, hacer y estar, generan categorías de empleados, pues las necesidades no son las mismas entre mujeres y hombres, entre las de un estudiante y las de un ejecutivo experimentado, las de un joven recién casado y las de un adulto con nietos. Por ello Recursos Humanos debe tener este hecho claro, previo a la fijación de políticas al respecto, entender las necesidades particulares de cada grupo y, por ende, lo que cada uno de ellos valora.

Acorde con la revisión de literatura, hay cuatro características básicas presentes:

1. Condiciones suficientes para trabajar a gusto.
2. Condiciones ambientales del espacio de trabajo.
3. Compañerismo en las relaciones laborales.
4. Conciliación de trabajo y familia.

Varias investigaciones coinciden en que las empresas deben centrar sus esfuerzos en 5 aspectos:

- Factores de desarrollo profesional y relacional. Si son satisfactorios se presenta el crecimiento profesional y el bienestar laboral.
- Factores de compensación psicológica. Dentro de estos factores se encuentran el sentido de utilidad, autonomía y de reconocimiento del ser humano, así como identificación con la empresa con la que colabora.
- Factores de conciliación familiar y personal. Básicamente dan tranquilidad y sensación

---

<sup>3</sup> Gómez R., C., (2011). "El Salario Emocional". Borradores de administración – CESA No 47. En: Colombia. 2011. Sobre la investigación respecto al macroentorno y trabajo de campo



de orden en la vida de las personas.

- Factores de retribución variable y fija. Contribuyen en el incremento de la satisfacción y ayudan a construir relaciones más duraderas; se encuentran satisfactores como participación en acciones, utilidades o bonificaciones por cumplimiento de metas establecidas conjuntamente.
- Factores de valor añadido: se constituyen en extras a favor del empleado y por tanto de la empresa. Se encuentran beneficios como la ubicación geográfica, bajo nivel de “burocracia”, perseguir grandes sueños; mejoran la calidad de vida y el desempeño laboral.

A continuación se describen algunas teorías relacionadas con el bienestar social

- Teoría de Maslow, El hombre tiene necesidades que cubrir , siendo estas sus necesidades fisiológicas (hambre, sed, sexo, abrigo y otras que tenga que ser con su cuerpo), de seguridad (de protegerse, de los daños físicos y emocionales), sociales (el afecto, la sensación de pertenencia, la amistad, ser aceptado), de reconocimiento o ego (se divide en factores internos, como autonomía, los logros, respeto así mismo; y factores Externos, como reconocimiento, atención, status), y las de auto superación (realizarse uno mismo, superarse, estar satisfecho de uno mismo).
- Teoría de motivación de Higiene de Herzberg, Se debe enfatizar los motivadores o aquellos factores que aumentan la satisfacción con el puesto, basada en dos factores, los higiénicos, que son llamados extrínsecos y que no pueden ser controlados por la persona como el sueldo o el espacio físico de trabajo, entre otros, y los motivacionales que son llamados intrínsecos y que pueden ser controlados por la persona como la

satisfacción o reconocimiento.

- Teoría de Mc Gregor, Se expone dos modelos para descifrar a las personas en las organizaciones, el X en el que presume que los seres humanos son ociosos y que bajo esta premisa el trabajo es una forma de castigo, teniéndolos amenazados para que cumplan sus labores, y el Y nos dice que los seres humanos encuentran satisfacción en el trabajo y se esforzaran siempre para lograr los objetivos.
- Teoría de la administración científica de Taylor, establece mecanismos actuales en la relación colaborador–empleador que es de mucha utilidad hoy en día como: análisis del trabajo, división del trabajo y especialización del obrero, incentivos salariales y premios por producción, estandarización de métodos y máquinas, estudio de la fatiga de la persona, diseño de cargos y tareas, condiciones de trabajo adecuados, supervisión constante. Con todo ello se busca mejorar la eficiencia, rendimiento y la productividad de los obreros.
- Teoría de las expectativas de Vroom, La motivación viene de la expectativa que tiene el individuo por el resultado de sus acciones. Esta teoría tiene 3 elementos o factores que parten de la motivación: expectativa (relación entre el esfuerzo que le imprime el trabajador a su labor esperando que con ello le lleve a alcanzar un nivel de desempeño deseado), fuerza (relación que percibe un individuo entre su desempeño y los logros que se generan o la recompensa que obtiene por ese nivel alcanzado) y Valencia (importancia que le da la persona a la recompensa recibida).
- Teoría del hombre complejo de Shein, las necesidades satisfechas no desaparecen y algunas veces cambian o se reemplazan por otras nuevas necesidades

- Teoría de las relaciones humanas de E. Mayo (Experimento de Hawthorne), Considera al ambiente de trabajo al que se los expone para realizar las actividades diarias (adecuada luz, ventilación, mesa de trabajo, ergonomía), la comunicación y las relaciones humanas como principal motivador para los trabajadores.
- Teoría de fijación de metas de Locke, este modelo establece que a la persona se le debe asignar tareas desafiantes para así aumentar su eficiencia, eficacia y desempeño, todo esto debe terminar con una adecuada recompensa volviéndose un inductor para que nuevamente se le asigne otras tareas y continúe el ciclo.
- Teoría de la equidad laboral de Adams, la motivación, desempeño y satisfacción de un trabajador va de la mano con su evaluación subjetiva de la relación que establezca de su esfuerzo = recompensa y la relación de esfuerzo = recompensa de sus pares.

Sin lugar a dudas, los programas de Bienestar Laboral en una determinada empresa generan grandes beneficios por cuanto los empleados podrían tener menos problemas de salud y una vida balanceada entre su trabajo y su familia, para las organizaciones, esto se traduce en menor ausentismo y mayor productividad en las funciones desempeñadas.

Según Chiavenato (2011)<sup>4</sup>: Las contribuciones de las personas representan inversiones personales que les deben aportar ciertos rendimientos en forma de incentivos, esta inversión e incentivos, tienen que ver sin embargo, con la inversión que hacen los otros

---

<sup>4</sup> Chiavenato, I., Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones. (2011). Una visión humana y estratégica de la Administración de Recursos Humanos.

colaboradores y los incentivos que estos reciben; si existe una equidad, se experimentan sentimientos de satisfacción. (p.230).

Diseñar e implementar un Programa de Bienestar Laboral dentro de una empresa implica tener claridad sobre ciertos aspectos relevantes, los cuales a continuación se describen.

Bienestar y Productividad: Una política de Bienestar Social Laboral de una empresa o institución debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales del funcionario dentro del contexto laboral, haciendo partícipes a los funcionarios en la implementación de los planes, programas y proyectos, teniendo como fin el desarrollo como persona, y esto en el espacio laboral lograr identidad del funcionario con la misión, principio de su desempeño laboral. El interés de la entidad es tener un manual que permita documentar las actividades que se realizan en la entidad, que responda a los requerimientos de la empresa, orientados a mantener elevados niveles de productividad y responder a la satisfacción de necesidades de los funcionarios. Para esto, se hace necesario tomar en consideración el bienestar de los funcionarios como un propósito que permita proveer una mayor eficiencia, eficacia y desempeño en cuanto a sus labores, mediante un espacio de satisfacción y productividad.

El Bienestar Social de los empleados: deberá entenderse, ante todo, como la búsqueda de la calidad de vida en general, como corresponde a su dignidad humana, dignidad que armoniza con el aporte al bienestar social ciudadano. Es de tener en cuenta que la calidad de vida laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo

bien diseñado produce tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que está a su servicio.

Se plantea el origen del presente Programa Motivacional de Bienestar Social Laboral apoyado en tres grandes conceptos tomados de la teoría del Desarrollo a Escala Humana, donde Manfred Max-Neef ilustra de modo amplio los siguientes conceptos: Necesidades, Satisfactores y Bienes Económicos.

**Necesidades:** No sólo son carencias sino también potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo, y que deberán relacionarse con prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores. Cada necesidad puede satisfacerse a niveles variados, con múltiples intensidades y en los siguientes contextos: a) en relación con uno mismo b) en relación con el grupo social y c) en relación con el medio ambiente.

**Satisfactores:** Están referidos a todo aquello que, por representar formas de ser, tener, hacer y estar, contribuye a la realización de necesidades humanas. Es en sentido último el modo por el cual se expresa una necesidad.

**Bienes Económicos:** Son objetos y artefactos que permiten afectar positiva o negativamente la eficiencia de un satisfactor, son la materialización del mismo; el medio por el cual el sujeto potencia los satisfactores para suplir sus necesidades.

La satisfacción de las necesidades no es la meta, sino el motor mismo de desarrollo. Las entidades deberán trabajar progresivamente para fortalecer la motivación de sus colaboradores de tal modo que puedan insertar, dentro de su cultura organizacional, el valor del servicio. Comúnmente se piensa que lo que motiva y atrae al colaborador, no es

propiamente lo que realiza, sino los bienes materiales que recibe a cambio (sueldo, bonificaciones, etc.), y si esto es satisfecho, el funcionario, posiblemente, labore por gusto de la acción misma, pero es necesario llegar finalmente a la motivación trascendente, es decir, aquella en la que el servidor ha de trabajar por la satisfacción de ayudar a satisfacer las necesidades ajenas, es decir las necesidades humanas del ciudadano.

Según Blanch, Sahagún y Cervantes [1], concordando con otros autores [4, 13, 18], las legislaciones en salud laboral han permitido un control progresivo de los riesgos físicos, higiénicos y mecánicos en las empresas. Sin embargo, con los riesgos psicosociales ha significado una mayor dificultad, pues requieren metodologías de diferente naturaleza [19-21]. Los factores psicosociales son comprendidos como toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional y social, producto de la gestión del trabajo, aspectos organizacionales, ambientales o del individuo, que pueden afectar potencialmente el bienestar y la salud (tanto física, psíquica o social) de los trabajadores [22-24]; estos factores constituyen un riesgo cuando bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición, generan estrés y afectan negativamente la salud de los trabajadores a nivel emocional, cognoscitivo, comportamental y fisiológico. A nivel organizacional, se evidencian en variables como el ausentismo, la rotación, la accidentalidad y el bajo desempeño laboral [25, 26].

El bienestar, y más concretamente, la satisfacción, son conceptos que aportan una visión global de la calidad de vida de las personas. Se ha entendido que ésta puede ser medida de una manera global o en relación a dominios específicos, entre los cuales se considera que la familia y el trabajo ocupan un lugar importante para explicar la

satisfacción global y el bienestar global del individuo (Edwards & Rothbard, 2000). Así de acuerdo a Diener (1994), el bienestar subjetivo, es una amplia categoría de fenómenos que incluyen respuestas emocionales de las personas y juicios sobre la satisfacción de la vida, la cual puede ser subdividida en diversas áreas tales como recreación, matrimonio, familia, trabajo, amistad, etc. Acuña y Olavarrieta (1993) señalan que la familia es concebida, en general, como un grupo que busca resolver el dilema de posibilitar la existencia humana, a través de la satisfacción de necesidades básicas y primitivas de las personas, disponer de un hogar, alimentación, afecto y estabilidad. Goldsmith (1989) señala que trabajo y familia se constituyen en las dos esferas fundamentales que sirven de "nicho ecológico" básico donde actúa el ser humano, reconocidos como mutuamente interdependientes y que no pueden ser estudiados ni comprendidos de manera independiente. Clásicamente, esta interdependencia se ha asumido en base a distintas teorías orientadas, principalmente, solo al plano emocional (por ejemplo, satisfacción o frustración) sin brindar un enfoque integral y complejo que dé cuenta de las relaciones espaciales, temporales, sociales y conductuales presentes entre trabajo y familia (Lambert, 1990).

Los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Los términos "organización del trabajo" y "factores organizativos" son intercambiables en el contexto laboral con "factores psicosociales" para señalar las condiciones de trabajo que conducen al estrés (1).

Los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas. En el primer caso fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y su bienestar.

En este caso hablamos de riesgo psicosocial, que es fuente de estrés laboral, o estresor, y que tiene el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos (1).

Los riesgos psicosociales con origen en la actividad laboral pueden estar ocasionados por un deterioro o disfunción en:

a) Las características de la tarea: cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, carencia de complejidad, monotonía o repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, falta de autonomía, prestigio social de la tarea en la empresa, etc.

b) Las características de la organización: variables estructurales (tamaño y diferenciación de unidades, centralización, formalización), definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, tamaño, etc.

c) Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas del trabajo.

d) La organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno, etc.

La percepción de riesgo no se concreta siempre en percepción de riesgo físico, también puede ser riesgo psicológico (por ejemplo: despido, pérdida de estatus, pérdida de prestigio, etc.).



La exposición a este tipo de riesgos no deteriora necesariamente la salud del trabajador, aunque como su nombre indica son una fuente de riesgo, pues si el individuo utiliza unas estrategias de afrontamiento funcionales podrá manejar la situación laboral para eliminar el riesgo, o podrá modificar su comportamiento, sus cogniciones o su emociones para adaptarse a la situación y convivir con ella. Por esto, es importante desarrollar programas de formación en materia de prevención junto a otro tipo de acciones dirigidas a eliminar las fuentes de riesgo. No obstante, y debido a que se ha demostrado que los riesgos psicosociales en el trabajo suelen tener carácter crónico, la exposición a situaciones de riesgo psicosocial supone una tensión psicológica continua para todos los individuos.

El origen del problema en las situaciones de riesgo psicosocial no está en el individuo, sino que suele estar en el entorno que es de donde provienen dichas situaciones de riesgo debido a un mal diseño y ordenación del trabajo. Esto es, los riesgos psicosociales en el trabajo aparecen porque se generan unas condiciones laborales difíciles de tolerar para la mayoría de los trabajadores. Obviamente, podemos encontrar individuos que presentan unas cualidades personales superiores al resto de sus compañeros, pero no todos los seres humanos somos capaces de batir un récord olímpico. Por ello, es necesario evaluar el entorno e intentar modificarlo para generar unas condiciones de trabajo adecuadas para el “trabajador normal” que debe desempeñar el puesto.

Por este motivo, las condiciones laborales de exposición crónica a riesgos psicosociales van más allá de ser un problema individual, y pueden constituir un verdadero problema de salud pública cuando su tasa de prevalencia e incidencia resulta alta. La

promoción de la salud laboral es una estrategia de intervención importante para fomentar la salud de los trabajadores y, consecuentemente, de la población.

## 5. Marco metodológico

La presente investigación plantea un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, porque lo que busca es describir la realidad tal como la experimentan los empleados en su contexto; de igual forma tiene en cuenta las características de los individuos involucrados, usando como principales técnicas de recolección de información la encuesta apoyados en un cuestionario como instrumento, bajo el método de investigación acción porque se recolecta, se analizan e interpretan los resultados y finalmente se plantean las estrategias que conllevaran a la propuesta de un programa denominado “Bienestar Laboral” para crear un ambiente de trabajo adecuado que disminuya los riesgos psicosociales y se aumente la motivación por el trabajo y por ende se eleve la productividad de la empresa.

## 6. Participantes

### 6.1. Población muestra

La población total son 10 empleados distribuidos de la siguiente manera seis hombres cuyas edades oscilan entre los 22 a los 69 años con una media aproximada de 40 años y cuatro mujeres, cuyas edades oscilan entre los 22 a los 69 años de edad. Con una media aproximada de 35 años.

Todos están contratados bajo la modalidad de contrato por obra labor.

Con relación al aspecto educativo se encuentran:

El 10% de los empleados es profesional, equivalente a un empleado del total de la población.

El 30% de los empleados tienen estudios técnicos y tecnológicos, correspondiente a tres empleados del total de la población.

Otro 30% de los empleados tienen primaria incompleta, equivalente a tres empleados.

Con relación a la estabilidad laboral en la empresa, el 60% de los empleados, es decir 6 empleados tienen menos antigüedad, y el 40% de los empleados son más antiguos en la empresa.

### 6.2. Procedimiento

El Diseño metodológico de esta investigación se desarrolló en tres fases:

**Tabla 1 Plan de acción**

<b>PLAN DE ACCIÓN</b>					
<b>Objetivo específico</b>	<b>Fase</b>	<b>Estrategias</b>	<b>Actividades</b>	<b>Fecha y como se desarrolló el proceso</b>	<b>Lugar y Producto</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apertura del proceso a través de autorización gerencial para desarrollar el proyecto</li> <li>• Elaborar diagnóstico a población y muestra seleccionada.</li> <li>• Identificar factores que inciden en clima, satisfacción laboral y riesgos psicosociales</li> </ul>	Diagnóstico	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Solicitud formal a gerencia de la empresa para desarrollar proyecto</li> <li>-Aplicar instrumentos que permitan la recolección de información para analizar y proponer alternativas o recomendaciones de acuerdo a las falencias encontradas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carta de Solicitud a gerencia de la empresa para desarrollar el proyecto.</li> <li>• Aplicar las encuestas sobre: batería de riesgo psicosocial, clima laboral, ficha de datos generales, evaluación del estrés.</li> <li>• Análisis cualitativo y cuantitativo de los instrumentos aplicados.</li> </ul>	<p>9 de agosto del 2018: se hace solicitud formal de la empresa para el desarrollo del proyecto.</p> <p>12 de octubre de 2018: se hacen análisis cualitativos y cuantitativos de las encuestas aplicadas.</p>	<p>Empresa Mantenimientos Industriales S.A.</p> <p>Diagnóstico establecido, análisis y tabulación a partir de los resultados obtenidos en los instrumentos aplicados a los empleados.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar el marco teórico de este proyecto</li> <li>• Sistematizar el proyecto.</li> </ul>	Investigación y sistematización del Proyecto	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Revisión de bibliografía para crear el marco teórico y conceptual que de sustento a este proyecto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión bibliográfica para organizar el marco teórico.</li> <li>• Sistematizar el proyecto</li> </ul>	<p>16 de agosto de 2018: se consulta en internet de las consultas bibliográficas de este tema</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Empresa Mantenimientos Industriales S:A</li> <li>-Revisión bibliográfica</li> <li>- Sistematización del Proyecto en todos sus aspectos</li> </ul>

PLAN DE ACCIÓN					
Objetivo específico	Fase	Estrategias	Actividades	Fecha y como se desarrolló el proceso	Lugar y Producto
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar y proponer un Programa Motivacional “Bienestar Laboral” con estrategias que permitan mejorar el clima laboral, la satisfacción del empleado a nivel personal y laboral disminuyendo así los riesgos psicosociales.</li> </ul>	Planeación	Diseñar y proponer el Programa Motivacional “Bienestar Laboral”	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con el fin de establecer una comunicación fluida se recomienda Crear un Grupo Empresarial utilizando aplicación tecnológica WhatsApp en los celulares como herramienta de comunicación y motivación diaria entre los trabajadores y la empresa.</li> <li>• Crear un correo institucional para agenda semanalmente o de manera periódica las actividades del cronograma de la empresa.</li> <li>• carteleras o murales empresariales para mantener viva la motivación de un buen clima laboral.</li> </ul>	De acuerdo a cronograma de la organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupo WhatsApp</li> <li>• Correo institucional</li> <li>• Carteleras o murales informativos empresariales</li> <li>• Espacios para gimnasia laboral</li> <li>• Espacios para eventos sociales.</li> <li>• Formación, Talleres de capacitación y prevención.</li> </ul>

PLAN DE ACCIÓN					
Objetivo específico	Fase	Estrategias	Actividades	Fecha y como se desarrolló el proceso	Lugar y Producto
	Planeación		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resaltando eventos de carácter informativo, sociales, farándula y otros.</li> <li>• Plan de Formación, capacitación y/o entrenamientos</li> <li>• Días libre por cumpleaños y celebración de los mismos</li> <li>• Reconocimiento: la empresa debe hacer reconocimiento público o privado a las personas que se destaquen por hacer excelente su trabajo, al igual que estar felicitando permanentemente las labores bien hechas.</li> <li>• Celebrar fechas especiales como: navidades, día de madres, día de padres, amigo secreto, día de la mujer, día del hombre, día de la secretaria.</li> <li>•</li> </ul>		

### 6.3. Instrumento y estrategias de actuación

En este aparte se describirán los instrumentos y estrategias de recolección de información, los cuales se describen a continuación:

Instrumentos empleados:

1. Ficha de datos generales.

2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A y B).
3. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
4. Cuestionario para la evaluación del estrés.

Este cuestionario evalúa 4 dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones laborales.

### **6.3.1. Batería riesgo psicosocial**

La evaluación de riesgo psicosocial se desarrolló a través de la aplicación de los instrumentos validados por el Ministerio de la Protección Social para tal fin. A continuación se presenta su ficha técnica:

***Nombre:*** Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

***Autores:*** Ministerio de la Protección Social-Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.

***Administración:*** Individual o colectiva.

***Duración:*** 1 hora

***Aplicación:*** trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.

***Finalidad:*** Evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral, en concreto Condiciones intralaborales y Condiciones extra laborales.



**FORMAS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL  
 INTRALABORAL SEGÚN NIVELES OCUPACIONALES A LOS QUE SE DEBEN  
 APLICAR.**

Clasificar la población trabajadora según grupos A y B de Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral de acuerdo a la siguiente directriz:

**Tabla 2 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral**

FORMAS	NIVEL OCUPACIONAL DE LOS TRABAJADORES A QUIENES SE APLICA CADA FORMA DEL CUESTIONARIO
<b>Forma A</b>	<p><b>Jefes:</b> comprende los cargos de dirección o jefatura. Se caracterizan por tener personas a cargo y por asegurar la gestión y los resultados de una determinada sección o por la supervisión de otras personas. Por ejemplo, gerentes, directores, jefes de oficina, de departamento, de sección, de taller, supervisores, capataces o coordinadores, entre otros.</p> <p><b>Profesionales o técnicos:</b> personal calificado que ocupa cargos en los que hay dominio de una técnica, conocimiento o destreza particular y en los que el trabajador tiene un buen grado de autonomía, por lo cual, en su actividad laboral toma decisiones basándose en su criterio profesional o técnico. Sin embargo, no supervisa y no responde por el trabajo de otras personas. Por ejemplo, profesionales, analistas, técnicos o tecnólogos, entre otros.</p>
<b>Forma B</b>	<p><b>Auxiliares:</b> cargos en los que se requiere el conocimiento de una técnica o destreza particular. Quienes ocupan estos cargos tienen menor autonomía, por lo cual su actividad laboral está guiada por las orientaciones o instrucciones dadas por un nivel superior. Por ejemplo, secretarías, recepcionistas, conductores, almacenistas, digitadores, entre otros.</p> <p><b>Operarios:</b> comprende cargos en los que no se requieren conocimientos especiales. El trabajador sigue instrucciones precisas de un superior. Por ejemplo, ayudantes de máquina, conserjes, personal de servicios generales, obreros o vigilantes, entre otros.</p>

**A. Demandas del trabajo:**

- ✓ Demandas cuantitativas: exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe realizar en relación con el tiempo disponible para hacerlo.

- ✓ Demandas de carga mental: exigencias de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información.
- ✓ Demandas emocionales: situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.
- ✓ Exigencias de responsabilidad del cargo: se refiere a la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros que tiene un impacto importante en la empresa o en otras personas.
- ✓ Demandas ambientales y de esfuerzo físico: son las condiciones del lugar de trabajo y la carga física que conlleva las actividades que se desarrollan.
- ✓ Demandas de la jornada de trabajo: exigencias que se le hacen al trabajador en términos de duración y horario de la jornada, incluye además los periodos destinados a pausas y descansos.
- ✓ Consistencia del rol: consistencia entre las exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto que tiene un trabajador desempeñando su cargo.
- ✓ Influencia sobre el entorno extralaboral: condición que se presenta cuando las exigencias del tiempo y esfuerzo que se le hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extralaboral.

### **B. Control sobre el trabajo:**

- ✓ Control y autonomía sobre el trabajo: es el margen de decisión que tiene un individuo sobre el orden de actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y tiempos de descanso.
- ✓ Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas: Es la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.
- ✓ Participación y manejo del cambio: conjunto de mecanismos que utiliza la empresa para incrementar la adaptación de los trabajadores a los cambios organizacionales.
- ✓ Claridad del rol: definición y comunicación del papel que se espera desempeñe el trabajador dentro de la organización.
- ✓ Capacitación: son las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la empresa brinda al trabajador para desarrollar y fortalecer sus habilidades y conocimientos.

### **C. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo**

- ✓ Características del liderazgo: son los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, solución de conflictos, motivación, apoyo y comunicación con sus colaboradores.

- ✓ Relación con los colaboradores (subordinados): se refiere a los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, solución de conflictos y participación.
- ✓ Retroalimentación del desempeño: es la información que recibe el trabajador sobre la forma como realiza su trabajo.
- ✓ Relaciones sociales en el trabajo: son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo.

**D. Recompensa:**

- ✓ Reconocimiento y compensación: conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo.
- ✓ Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización del trabajo que realiza: se refiere al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por realizar su trabajo.

**6.3.2 Encuesta clima laboral**

***Instrucciones:***

Con esta encuesta se pretende identificar oportunidades que faciliten contribuir a la mejora del clima laboral en la organización.

En el documento usted encontrará una serie de preguntas, con varias opciones de respuestas, donde usted deberá marcar con una X la que usted considere. (Una sola respuesta).

**Las opciones de respuesta son:**

<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>A VECES</b>	<b>NO APLICA</b>
-----------	-----------	----------------	------------------

Ejemplo: (Ver anexo 7).

<b>PREGUNTAS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>A VECES</b>	<b>NO APLICA</b>
<b>Me gusta mi trabajo</b>	<b>X</b>			

### **6.3.2.1 Resultados de aplicación instrumentos batería de riesgo psicosocial**

A continuación se presenta el análisis de los resultados de la aplicación de las encuestas sobre datos generales de los empleados de la empresa, riesgo psicosocial a nivel intralaboral, extralaboral y de niveles de estrés de los colaboradores de la empresa Mantenimientos Industriales SAS.

**Tabla 3** Recolección de datos generales de los empleados

<b>PREGUNTAS</b>	<b>RESPUESTAS</b>	<b>PORCENTAJE %</b>
<b>1. Distribución de participantes por género</b>	-Masculino -Femenino	90 10
<b>2. Distribución por su edad.</b>	-22 a 33 años -55-69 años	-40 -60
<b>3. Distribución por su estado civil.</b>	-Soltero .casado -U. libre -Separado -Viudo	-20 -30 -50 -0 .0
<b>4. Distribución por nivel educativo</b>	-Primaria -Bachiller -Técnico o tecnólogo -Profesional -Especialización	-30 -30 -30 -10 -0
<b>5. Distribución por su estrato socioeconómico</b>	-Nivel 1 -Nivel 2 -Nivel 3 -Nivel 4 -Nivel 5	-60 -20 -20 -0 -0
<b>6. Distribución por el tipo de vivienda</b>	-Propia .Arriendo -Familiar	-60 -20 -20
<b>7. Distribución por el número de personas que dependen económicamente del colaborador</b>	-1 y 2 -3 y 4 -más de 5 -Ninguno	-18 -55 -9 -18
<b>8. Distribución por antigüedad en la empresa</b>	-Menos de 1 año -Más de 1 año	-60 -40
<b>9. Distribución de acuerdo al tipo de cargo.</b>	-Jefatura -Profesional -Técnico o tecnólogo -Auxiliar -Operador	-11 -11 -0 -22 -56
<b>10. Distribución de acuerdo al tiempo en el cargo</b>	-Menos de 1 año -Más de 1 año	-20 -80
<b>11. Distribución de acuerdo al tiempo en la empresa</b>	-Menos de 1 año -Más de 1 año	-60 -40
<b>12. Distribución por aplicación del cuestionario forma A Y B</b>	- Forma A - Forma B	20 80
<b>13. Niveles de riesgo psicosocial general forma A y B</b>	- Sin riesgo - Riesgo Bajo - Riesgo Medio	70 0 30

	- Riegos Alto	0
	- Riesgo Muy Alto	0
<b>14. Riesgo Psicosocial intralaboral forma A</b>	- Sin riesgo	100
	- Riesgo Bajo	0
	- Riesgo Medio	0
	- Riegos Alto	0
	- Riesgo Muy Alto	0
<b>15. Riesgo Psicosocial intralaboral forma B</b>	- Sin riesgo	62
	- Riesgo Bajo	25
	- Riesgo Medio	13
	- Riegos Alto	0
	- Riesgo Muy Alto	0
<b>15. Niveles de riesgo psicosocial extralaboral de forma A y B</b>	- Bajo	50
	- Muy bajo	10
	- Medio	40
	- Alto	0
	- Muy Alto	0
<b>16. Resultados niveles de estrés</b>	- Bajo	30
	- Muy bajo	40
	- Medio	20
	- Alto	0
	- Muy Alto	10

Teniendo en cuenta la anterior tabla, se analizaron los siguientes aspectos:

-Del total de los empleados de la empresa el 90% son mujeres y el 10% son hombres, sus edades oscilan entre los 22 a 69 años de edad aproximadamente, el 50% de estos viven en unión libre, mientras que un 30% son casados y el 20% restante son solteros, su nivel educativo está distribuido de la siguiente manera: un 30% realizo estudios de primaria, un 30% son bachilleres, otro 30 % técnico o tecnólogos y un 10% es profesional. La gran mayoría de los empleados, es decir el 60% pertenecen al nivel socioeconómico 1. Otro 20% pertenecen al nivel 2 y el resto de empleados al nivel 3-

Los empleados en su mayoría el 55% tienen hasta 3 y 4 personas a cargo en su familia, otros empleados el 18% tienen a cargo entre 1 y 2 personas, un 18% de los

empleados también no tienen personas a cargo y el resto el 9% tienen hasta más de 5 personas a cargo.

Con relación al tiempo de antigüedad en la empresa un 60% de los empleados tienen menos de 1 año laborando en la empresa y un 40% restante tienen más de 1 año. La mayoría de los empleados el 56% son operadores, un 22 %son auxiliares y en cargos profesionales esta el 11% y en jefatura un 11%. Con estos datos básicos se puede afirmar que la nómina de trabajadores de la empresa son personas que tienen una carga emocional grande por cuanto sostienen sus hogares y de ellos dependen otras personas, razón por las cuales se deben mantener activos y motivados hacia el trabajo lo que les permitirá concentrarse más en el trabajo, una mejor satisfacción laboral evitando el riesgo de factores psicosociales y crear ambientes agradables de trabajo. Estas razones permiten al equipo investigador diseñar y proponer estrategias que permitan el fortalecimiento del clima laboral en la empresa por cuanto si se realizan actividades integradoras de las familias, actividades de bienestar del trabajador y seguridad socio afectiva, estas permitirán disminuir sistemáticamente los factores de riesgos y a futuro se espera que esto se refleje en la productividad de la empresa.

### **6.3.2.2 Resultados de aplicación encuesta de clima laboral**

A continuación se presenta el análisis de los resultados de la aplicación de la encuesta de clima laboral a los colaboradores de la empresa Mantenimientos Industriales SAS.



**Tabla 4** Recolección de datos encuesta de clima laboral

PREGUNTAS	RESPUESTAS	PORCENTAJE %
<b>1. Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo.</b>	Si	90
	No	0
	A veces	10
	No aplica	0
<b>2. En mi organización está claramente definida su misión y visión.</b>	Si	100
	No	0
	A veces	0
	No aplica	0
<b>3. Aporto al proceso de planificación en mi área de trabajo</b>	Si	60
	No	10
	A veces	30
	No aplica	0
<b>4. En esta organización se planifican cuidadosamente antes de tomar acción.</b>	Si	50
	No	25
	A veces	25
	No aplica	0
<b>5. Está conforme con el orden, limpieza e higiene en su lugar de trabajo.</b>	Si	70
	No	0
	A veces	30
	No aplica	0
<b>6. Cuenta con los equipos, materiales y herramientas para realizar el trabajo.</b>	Si	85
	No	5
	A veces	10
	No aplica	0
<b>7. Me gusta mi trabajo</b>	Si	70
	No	12
	A veces	28
	No aplica	0
<b>8. En esta organización valoran mi trabajo</b>	Si	50
	No	25
	A veces	25
	No aplica	0
<b>9. Me siento satisfecho con la remuneración económica recibida</b>	Si	65
	No	35
	A veces	0
	No aplica	0
<b>10. Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo</b>	Si	100
	No	0
	A veces	0
	No aplica	0
<b>11. El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales</b>	Si	82
	No	10
	A veces	8
	No aplica	0

<i>12. Existe muy Buena comunicaci3n entre los compa1eros de trabajo</i>	Si	50
	No	50
	A veces	0
	No aplica	0
<i>13. Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo</i>	Si	70
	No	0
	A veces	30
	No aplica	0
<i>14. Resalta con una felicitaci3n cuando realizo bien mi trabajo</i>	Si	30
	No	45
	A veces	25
	No aplica	0
<i>15. Existe reconocimiento de direcci3n para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la organizaci3n.</i>	Si	30
	No	45
	A veces	25
	No aplica	0

Teniendo en cuenta la anterior tabla, se analizaron los siguientes aspectos:

Del total de los empleados de la empresa el 90% se sienten muy satisfechos en su ambiente de trabajo, y el 10% manifiesta que a veces se siente satisfecho con su ambiente de trabajo, el 100% de la poblaci3n manifiesta que la empresa tiene claramente definida su misi3n y visi3n, el 60% de los encuestados realiza aportes al proceso de planificaci3n en su 1rea, el 30% considera que a veces lo hace y el 10% restante dice no hacer aportes a la planificaci3n en su 1rea de trabajo; el 50% de los encuestados manifiestan que en la organizaci3n se planifican cuidadosamente antes de tomar acci3n, el 25% restante dice que no se planifica cuidadosamente antes de tomar acciones y el otro 25% restante manifiesta que no se hace.

El 70% de los encuestados manifiesta estar conforme con el orden, limpieza e higiene en su lugar de trabajo, el 30% restante dice no estar conforme. El 70% de la poblaci3n dice contar con los equipos, materiales y herramientas para realizar el trabajo y el 30% dice no contar con herramientas ni equipos. El 70% de la poblaci3n manifiesta que le gusta su

trabajo, el 12% manifiesta que no le gusta y el 28% dice que a veces le gusta. El 50% de la población trabajadora manifiesta que en la organización valoran su trabajo, el 25% manifiesta que no valoran su trabajo y el 25 restante dice que a veces. El 65% de la población se siente satisfecho con la remuneración económica recibida, el 35% restante no se siente satisfecho con la remuneración económica.

El 100% de la población Considera que necesita capacitación en alguna área de su interés y que forma parte importante de su desarrollo. El 82% de los encuestados manifiestan que El horario de trabajo le permite atender sus necesidades personales, el 10% considera que no y el 8% restante dice que a veces. El 100% de la población manifiesta que existe muy Buena comunicación entre los compañeros de trabajo. El 70% de la población considera que tiene mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo, el 30% restante considera que a veces. El 30% de la población considera que le Resaltan con una felicitación cuando realiza bien su trabajo, el 45% considera que no y el 25% que a veces. El 30% de los encuestados considera que le hacen reconocimiento por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la organización, el 45% consideran que no le hacen reconocimiento y 25% manifiesta que a veces.

De acuerdo a los resultados arrojados en la encuesta de clima laboral, se puede afirmar que los empleados en su mayoría se sienten satisfecho y a gusto con su trabajo y en su lugar de trabajo, su filosofía empresarial está bien definida y es conocida por los empleados; hay buena comunicación entre compañeros y los horarios laborales le permite a los empleados realizar sus diligencias personales. Entre los aspectos a mejorar de acuerdo a los resultados arrojados serian el tema del reconocimiento y formación.

## 7. Conclusiones

Para el buen funcionamiento de una empresa es necesario no solo preocuparse por los niveles de producción o infraestructura, sino también por las personas que hacen posible el buen funcionamiento de la misma. De allí se hace necesario que los empresarios se preocupen porque sus empleados cumplan no solo con las metas que la empresa se proponen sus productos y servicios, sino también por la calidad de vida de sus empleados. En este orden de ideas, un programa Motivacional que encierre estrategias que desarrollen actividades que eleven la satisfacción personal de los empleados y su deseo por pertenecer a determinada empresa hacen que el clima laboral sea adecuado y por ende de esta manera se minimizan los factores de riesgo psicosociales de los empleados contribuyendo así a crear mayor productividad emocional y laboral.

Diseñar y proponer el programa Motivacional “Bienestar Laboral” permiten a esta empresa compensar y retribuir de alguna manera el trabajo y los aportes de cada uno de sus empleados

En este orden de ideas el equipo investigador puede concluir que para el buen desarrollo de las estrategias y actividades del programa motivacional se debe propender en la empresa elevar la calidad de vida de los empleados a través de la creación del buen clima laboral, elevar la satisfacción personal y laboral de los empleados contribuyendo de esta manera a minimizar los riesgos psicosociales en los empleados de la empresa y demás funcionarios, es por ello que las diferentes actividades planteadas en el Programa Motivacional “Bienestar Laboral “ va acorde con los objetivos inicialmente propuestos.

Es de anotar también que aunque el equipo investigador describa y recomiende ciertas estrategias y actividades en esta propuesta de programa Motivacional, al interior de la empresa debe realizarse una reestructuración de sus políticas empresariales y conformar igualmente un equipo de bienestar laboral por cuanto este debe tener un manual de funciones definidas para así planificar y cumplir con la finalidad de dicho programa, solo así se puede afirmar que se cumple con la misión y visión que el equipo investigador se planteó al diseñar y planificar el mismo.

Finalmente, a continuación se detallan algunos síntomas y molestias que se evaluaron en los niveles de estrés generados en la aplicación del cuestionario sobre niveles de estrés:

- ✓ Dolor en el cuello y espalda o tensión muscular.
- ✓ Problemas gastrointestinales, ulcera péptica, acidez, problemas digestivos, del colon.
- ✓ Problemas respiratorios.
- ✓ Dolor de cabeza.
- ✓ Trastornos del sueño como somnolencia o de sueño.
- ✓ Cambios fuertes del apetito.
- ✓ Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos.
- ✓ Problemas relacionados con los órganos genitales (impotencia, frigidez).
- ✓ Dificultad en las relaciones con otras personas.
- ✓ Sensación de aislamiento y desinterés.
- ✓ Sentimiento de sobrecarga del trabajo.
- ✓ Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.
- ✓ Aumento en el número de accidentes de trabajo.

- ✓ Sentimiento de frustración de no haber hecho lo que se quiere en la vida.
- ✓ Cansancio, tedio, desgano.
- ✓ Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.
- ✓ Deseo de no asistir al trabajo.
- ✓ Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.
- ✓ Dificultad para tomar decisiones.
- ✓ Deseo de cambiar de empleo.
- ✓ Sentimientos de soledad y miedo.
- ✓ Sentimientos de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos
- ✓ Sentimientos de angustia, preocupación o tristeza.
- ✓ Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.
- ✓ Consumo de bebidas alcohólicas, café o cigarrillo.
- ✓ Sentimientos de que está perdiendo la razón.
- ✓ Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.
- ✓ Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.

### **7.1. Discusión**

De acuerdo a los resultados arrojados en esta investigación la cual se enfatizó en la evaluación de los riesgos psicosociales a los diez empleados que tiene la empresa Mantenimientos industriales S.A.S., en todos los ámbitos (intralaborales, extralaborales e individuales), la evaluación involucro empleados de Forma A y Forma B. y una encuesta de clima laboral. Es de anotar que se contó con el consentimiento (autorización firmada)

de cada uno de los participantes.

Con esta actividad buscábamos tener una información previa, es decir, tener un diagnóstico de la situación actual de la organización en temas de riesgos psicosocial, esto con el fin de identificar los niveles de riesgos y la percepción que tienen los empleados con respecto al clima organizacional, para luego plantear una estrategias de intervención que permitan mejorar los aspectos con más alto nivel de riesgo a la empresa, y que están estrategias y/o recomendaciones les permita tener un equipo de trabajo motivado, comprometido, con alto sentido de pertenencia y lo más importante tener empleados tanto física, social y mentalmente sanos.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984) los factores de riesgo psicosocial en el trabajo (FRP-T) contribuyen a una serie de danos ~ para la salud.

Esta nueva configuración del trabajo trae consecuencias positivas y negativas en todos los ámbitos de la vida social, política y económica e incluso en la esfera de la vida privada y subjetiva de las personas. Las consecuencias negativas se traducen en la manifestación de enfermedades profesionales, sobre todo del tipo de riesgos llamados psicosociales, riesgos que inciden negativamente sobre las relaciones entre las personas con las que se trabaja, la familia y toda la sociedad. En el lado positivo del trabajo se construye el bienestar, la satisfacción de necesidades de cualificación, la motivación, el enriquecimiento y la autovaloración, que influyen en todas las esferas de la vida (Charria, Víctor, Sarsosa, Kewy y Arenas 2011; Codo, 2007; Fernández, Siegrist, Rodel y Hernández-Mejía, 2003; Peiró y Bravo, 1999; Peiró, 2004; Pérez y Milano, 2006; Redondo, 2008).

A continuación detallamos los hallazgos de acuerdo a los resultados de las encuestas

encontramos de la empresa Mantenimientos industriales S.A.S., presenta riesgos intralaborales Forma A y B, en un nivel medio con el 30%, determinado por los siguientes dominios: Liderazgo y relaciones en el trabajo, Control sobre el trabajo, Demanda del trabajo y Recompensa, Extralaboral Forma A y B, en un nivel medio con el 40%, determinado por los dominios: Tiempo fuera del hogar a causa del trabajo, Relaciones familiares, Comunicación y relaciones interpersonales, Situación económica, Características de la vivienda, Influencia del entorno y Desplazamiento.

El 40% de la población manifestó niveles de estrés muy bajo.

En relación a la evaluación realizada a clima laboral y de acuerdo a las encuestas los empleados manifestaron lo siguiente:

El 10% de población a veces se siente satisfecha con el trabajo, es decir no están a gusto con la labor que realizan; el 25% de la población siente que la organización no valora su esfuerzo, el 35% no está a gusto con la remuneración económica recibida (salario); el 70 % manifiesta que tiene mucho trabajo y poco tiempo para ejecutarlo; el 45% manifiesta que no le dan ni una felicitación ni un reconocimiento cuando realiza bien su trabajo y contribuye al logro de los objetivos y metas corporativos.

Con el diagnóstico obtenido con sus respectivos hallazgos por la ejecución de las encuestas, proponemos a la empresa tal como lo habíamos manifestados en los objetivos del presente, un programa de bienestar laboral, que conlleven a mejorar las políticas empresariales y la satisfacción laboral de sus empleados, proponiendo estrategias que conlleven a propiciar ambientes de trabajo como escenarios idóneos para la realización colectiva y personal.



## 8. Recomendaciones

El equipo investigador recomienda desarrollar un programa de bienestar laboral para la intervención de los factores de riesgo más representativos para el total de colaboradores de la potenciación de los factores protectores y mediante el abordaje de los casos que experimenta muy alto niveles de estrés (ver detalle del programa en el anexo I)

### *A nivel intralaboral*

Se sugiere seguir manteniendo los niveles arrojados en estas dimensiones, los resultados intralaborales no arrojaron niveles que requieran intervención, solo actividades de prevención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

### *A nivel extralaboral*

Se sugiere abordar los dominios que puntuaron riesgo medio

- ✓ Comunicación y Relaciones interpersonales
- ✓ Influencia del entorno extralaboral sobre el tiempo trabajo

En estas categoría a través de acciones o programas de intervención a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

- ✓ Se sugiere capacitar en temas de habilidades sociales, inteligencia emocional que promueva fortalecimiento en las relaciones del entorno del colaborador; de la misma manera en temas como utilización del tiempo libre.

### *A nivel de estrés*

- ✓ En relación con los niveles de estrés encontrados se sugiere realizar charlas o talleres preventivo para seguir manteniendo los niveles más bajos.
- ✓ Recomendamos desarrollar taller de formación en temas de autocuidado, automedicación, higiene del sueño. Prevención de la fatiga laboral , prevención de alcohol y drogas las cuales pueden ser abordadas dentro del marco de un sistema de vigilancia epidemiológica (SVE) que sigan los lineamientos presentados por el ministerio de la protección social en la resolución 2646 de 2008.

#### *A nivel de clima laboral*

- ✓ Se recomienda plantear mecanismos que le permitan al colaborador participar en la planeación de las actividades a desarrollar.
  - ✓ Revisar la escala salarial que actualmente tienen, y estudiar la posibilidad de aumento al personal.
  - ✓ Establecer planes de formación y capacitación para los colaboradores, es con el fin de contribuir a esa realización académica que se pretende, además de esto, facilitar espacios para aquellos que desean seguir superándose académicamente.
  - ✓ Hacer merito a la felicitación y al reconocimiento a los empleados que con su duro esfuerzo y entrega, contribuyen al logro de los objetivos y metas empresariales.

## 9. Bibliografía

- Gómez R., C., (2010). "El salario emocional como herramienta para la retención de cliente interno" En: Colombia. (XLV Asamblea Cladea 2010) Ponencia.
- Gómez R., C., (2011). "El Salario Emocional". Borradores de administración – CESA No 47. En: Colombia. 2011.
- Universidad Tecnológica de Pereira. (2008). "Compensación y Beneficios Salariales; atracciones y retenciones de trabajadores". Scientia et Technica, año XIV No 39.
- A González, GP de Meta - 2010 - cucjonline.com
- C Gómez - 2011 - repository.cesa.edu.co
- E. Eraso, P Nieto - 2011 - repository.cesa.edu.co
- Borrás, M. (2007). Nuevas Tendencias en la Retención y Mejora del Talento Profesional y Directivo, Colección EOI. Escuela de Negocios EOI. España, Recuperado el 2 de Marzo de 2010 de: [www.eoi.es](http://www.eoi.es)
- El salario emocional como herramienta para retener cliente interno (PDF Download Available). Available from: [https://www.researchgate.net/publication/273462933\\_El\\_salario\\_emocional\\_como\\_herramienta\\_para\\_retener\\_cliente\\_interno](https://www.researchgate.net/publication/273462933_El_salario_emocional_como_herramienta_para_retener_cliente_interno) [accessed Mar 12 2018].
- Puyal, F. G. (2006). El salario emocional, clave para reducir el estrés. Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención, (33), 44-47.
- Restrepo, P. L. (2014). La flexibilidad laboral y el salario emocional. Aglala, 5(1), 34-68.
- Rocco, M. (2009). Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica. Santiago-Chile: Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Sociales. Carrera de Psicología.

- González, A., & de Meta, G. D. P. (2010). "TOMAR CONCIENCIA" DE MI SALARIO EMOCIONAL MEJORA LA PRODUCTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES.
- Eraso, E., & Nieto, P. (2011). Línea de investigación: El salario emocional.
- Fonseca, J., Garzón, M., Rodríguez, J. C., & Torres, S. (2014). Retención de personal frente al modelo de salario emocional.
- Guerra Sáenz, P. A., & Sosa Páez, M. D. R. (2015). Impacto del salario emocional en la calidad de vida de los colaboradores y su influencia en el servicio hacia el cliente externo muestra: Olade y países miembros de la región Latinoamérica y del Caribe (Bachelor's thesis, PUCE).
- García, J. I. U. (2008). La Remuneración Del Trabajo. Universidad Católica Andrés.
- Goleman, D. (1999). La práctica de la inteligencia emocional. Editorial Kairós.
- Thomson, K., & Tarodo, A. R. (2000). El capital emocional. ESIC Editorial.
- Jiménez, D. P. (2009). La retribución. Esic Editorial.
- Granda, C, Feijó, E. (2014, diciembre). Indicadores laborales diciembre 2014. Recuperado de <http://www.ecuadorencifras.gob/>:
- Moreno Zevallos, L. A., Seminario Contreras, F. J., & Paredes Torres, S. (2016). Salario Emocional: diseño de Lineamientos de Fidelización del Talento Humano en el Sector Retail, Caso Supervisores de Tiendas Por Departamento Ripley.
- Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de julio 17 de 2008: por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Bogotá: El Ministerio; 2008.

- Charria O, V., & Sarsosa P, K., & Arenas O, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29 (4), 380-391.
- Duro Martín, A. (2005). Calidad de Vida Laboral y Psicología Social de la Salud Laboral: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen psicosocial. *Fundamentos teóricos. Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, (56), 15-55.
- Jiménez Figueroa, A., & Moyano Díaz, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum (talca)*, 23(1), 116-133.
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29, 237-241.
- Peiró, J. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 3, 179–186. URL: [http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/V3N204sistema trabajo.pdf](http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/V3N204sistema%20trabajo.pdf). ISSN 1657-9267.
- Peiró, S. y Bravo, M. (1999). Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales: oportunidades y retos para la psicología del trabajo y de las organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15, 137–146. URL: <http://www.copmadrid.org/webcopm/resource.do?recurso=3000/&numero=1999152>. ISSN 2174-0534.
- Codo, W. (2007). *Salud Mental y Trabajo*. México: Plaza y Valdez.
- Fernández, J., Siegrist, S., Rödel, A. y Hernández-Mejía, R. (2003). El estrés laboral: Un nuevo factor de riesgo. ¿Qué sabemos y qué podemos hacer? *Revista Atención Primaria*, 31, 524–526. <http://dx.doi.org/10.1157/13047737>.

- Pérez, J. y Milano, S. (2006). Globalización económica y salud laboral hoy. En M. Pando (Ed.), Factores Psicosociales y Salud mental en el trabajo.. México: Universidad de Guadalajara. URL: <http://www.eumed.net/rev/cccsc/2015/01/redes-semanticas.html>
- Redondo, A.(2008). Psicopatología laboral: Burnout. Ponencia presentada en el XII Congreso Nacional de Psicodiagnóstico. XIX Jornadas Nacionales de ADEIP. La Plata, Argentina.
- Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H., & Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(2), 67-74.

Anexos

Anexo A Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO  
IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Usted está invitado a colaborar en el estudio “IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL”. Que será realizado en la empresa \_\_\_\_\_ en la que usted labora.

**Objetivo:** este estudio pretende identificar los factores de riesgo psicosocial que puedan estar presentes en la empresa, con el propósito de identificar necesidades de intervención para la prevención y/o disminución de dichos factores de riesgo, buscando la salud del empleado y el mejoramiento de su calidad de vida y la de sus familias, dando cumplimiento a la Resolución 2646/08.

Su participación es voluntaria y puede decidir la no participación sin que ello implique ningún tipo de sanción por parte de la empresa.

**Metodología empleada:** si acepta participar, se le pedirá que diligencie algunos cuestionarios que buscan recolectar información, los cuales fueron diseñados por expertos de la Universidad Javeriana por contratación con el Ministerio de Protección Social.

**Riesgos:** el hecho de participar en este estudio no implicará ningún tipo de riesgo, al contrario, contribuirá con un proceso de prevención e intervención que busca generar mejoramiento de salud y calidad de vida a usted y al resto de sus compañeros de trabajo.

**Beneficios para usted y para la sociedad:** la información aquí recolectada permitirá conocer cuáles son los riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales que están presentes en la empresa, con el fin de implementar estrategias de intervención para mitigarlos y con ello el mejoramiento en su salud, su productividad y su calidad de vida.

**Personas que tendrán acceso a la información:** el psicólogo que realiza el estudio y el personal de Gestión Humana y/o Salud Ocupacional de su empresa. Los informes grupales o por área, **los cuales no incluirán sus datos personales**, podrán ser conocidos por toda la empresa en el momento de la presentación de resultados y planes de intervención.

**Aspectos económicos:** La participación no implica ningún costo económico para usted, ni tampoco se dará ninguna retribución económica por su participación.

Usted puede realizar las preguntas que desee durante el curso del estudio y abandonarlo en cualquier momento. Si esta de acuerdo en participar, firme por favor:

Yo, \_\_\_\_\_ identificado con CC No. \_\_\_\_\_, he leído toda la hoja de información que se me ha entregado, comprendo que mi participación es voluntaria. Estoy de acuerdo y deseo participar libremente en el estudio.

Fecha

Firma del Participante

**Anexo B Cuestionario de riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A**

Fecha de aplicación: 

dd	mm	aaaa

Número de identificación del respondiente (ID): 

--

**CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO  
PSICOSOCIAL INTRALABORAL**

**FORMA A**







Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



## CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

### FORMA A

#### INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **trabajo**.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

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

#### Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		<del>  </del>		

↑  
Respuesta definitiva

↑  
Respuesta equivocada

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.



Ministerio de la Protección Social  
 República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Facultad de Psicología  
**JAVERIANA**  
1949

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Facultad de Psicología  
**JAVERIANA**  
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

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



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					



Ministerio de la Protección Social  
 República de Colombia

Libertad y Orden



Facultad de Psicología  
**UNIVERSIDAD JAVERIANA**  
 Bogotá, Colombia

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					





Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					



Ministerio de la Protección Social  
 República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**

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

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue  **SI** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la página siguiente.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Fundada en 1622

Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue  **Si** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue **NO** pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo					
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos					
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo					
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones					
119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo					
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita					
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño					
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

**Anexo C Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B**

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación  
del respondiente (ID):

--

**CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO  
PSICOSOCIAL INTRALABORAL**

**FORMA B**



Libertad y Orden  
Ministerio de la Protección Social  
Bogotá de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**

## CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

### FORMA B

#### INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

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

#### Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		<del>  </del>		



Respuesta definitiva



Respuesta equivocada

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.



Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos					
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
21	Trabajo en horario de noche					
22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					



Ministerio de la Protección Social  
Seguridad y Justicia



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
26	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
28	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					





		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Fundada en 1622

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
45	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
48	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					



Ministerio de la Protección Social  
 República de Colombia



Universidad  
**JAVERIANA**

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					
59	Siento que puedo confiar en mi jefe					
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Fundada en 1622

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					



Ministerio de la Protección Social  
 República de Colombia

Unidad y Orden



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
 Bogotá

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
85	Mi trabajo en la empresa es estable					
86	El trabajo que hago me hace sentir bien					
87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
88	Hablo bien de la empresa con otras personas					



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Facultad de Ciencias Sociales  
**JAVERIANA**  
1949

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

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue **SI** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue **NO** pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
89	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
90	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
91	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
92	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
93	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
94	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
95	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
96	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					
97	Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo					

**Anexo D Cuestionario de factores psicosociales extralaborales**

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación  
del respondiente (ID):

--

**CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES  
EXTRALABORALES**



Libertad y Orden

Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Facultad de Ciencias Sociales  
**UNIVERSIDAD JAVERIANA**  
BOGOTÁ

### CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

#### INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su vida familiar y personal.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre las condiciones de su vida familiar y personal.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Es muy importante que usted responda a todas las preguntas y en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y conteste señalando con una "X" en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

*Ejemplo*

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi vivienda es cómoda	X		<del>  </del>		

↑ Respuesta definitiva
 ↑ Respuesta equivocada

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, el tiempo aproximado que usted requiere para contestar todas las preguntas es de 10 minutos.

Gracias por su colaboración.





Ministerio de la Protección Social  
 República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
 1865

Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil transportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá

Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					



Ministerio de la Protección Social  
 República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
 1865

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**Anexo E Ficha de datos generales**



Ministerio de la Protección Social  
 República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
 Bogotá

Fecha de aplicación: 

dd	mm	aaaa

Número de identificación del respondiente (ID): 

--

**FICHA DE DATOS GENERALES**

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escribala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

--

2. Sexo:

Masculino	
Femenino	

3. Año de nacimiento:

--

4. Estado civil:

Soltero (a)	
Casado (a)	
Unión libre	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	
Sacerdote / Monja	



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá

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

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico / tecnológico incompleto	
Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

10. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)



Ministerio de la Protección Social  
 República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
 Bogotá

11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

--

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señalelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja

--



Ministerio de la Protección Social  
 República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
 Bogotá

17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	<input type="checkbox"/>
Temporal de 1 año o más	<input type="checkbox"/>
Término indefinido	<input type="checkbox"/>
Cooperado (cooperativa)	<input type="checkbox"/>
Prestación de servicios	<input type="checkbox"/>
No sé	<input type="checkbox"/>

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

_____ horas de trabajo al día
-------------------------------

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	<input type="checkbox"/>
Una parte fija y otra variable	<input type="checkbox"/>
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	<input type="checkbox"/>

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

Anexo F Cuestionario para la evaluación del estrés

Fecha de aplicación: 

dd	mm	aaaa

Número de identificación del respondiente (ID): 

--

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS  
TERCERA VERSIÓN**



Libertad y Orden  
**Ministerio de la Protección Social**  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá





Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN**

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desganó.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

**Anexo G Encuesta de clima y satisfacción laboral**

Con esta encuesta se pretende identificar oportunidades que faciliten contribuir a la mejora del clima laboral en la organización. En el documento usted encontrara una serie de preguntas, con varias opciones de respuestas, donde usted deberá marcar con una X la que usted considere. (Una sola respuesta).

Las opciones de respuesta son: **SI**            **NO**            **A VECES**            **NO APLICA**

Ejemplo: PREGUNTAS SI NO A VECES NO APLICA

Me gusta mi trabajo X

<b>PREGUNTAS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>A VECES</b>	<b>N/A</b>
1. Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo				
2. En mi organización está claramente definida su Misión y Visión.				
3. Yo apporto al proceso de planificación en mi área de trabajo.				
4. En esta organización se planifican cuidadosamente antes de tomar acción.				
5. Está conforme con el orden, limpieza, higiene en su lugar de trabajo				
6. Cuento con los equipos, herramientas y materiales necesarios para realizar mi trabajo				
7. Me gusta mi trabajo				
8. En esta organización valoran mi trabajo				
9. Me siento satisfecho con la remuneración económica recibida				
10. Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo				
11. El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales				
12. Existe muy Buena comunicación entre los compañeros de trabajo				
13. Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo				
14. Resalta con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo				
15. Existe reconocimiento de dirección para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la organización.				

**Gracias por su participación**

**Anexo H Anexo carta de solicitud a empresa**

Montelíbano, agosto 09 de 2018

Señores

**MANTENIMIENTO INDUSTRIALES S.A.S**

REF: Solicitud para realizar proyecto en la empresa

Cordial saludo,

Me dirijo a ustedes solicitando muy amablemente, se nos permita como estudiantes del postgrado en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de la Corporación Universitaria UNITEC, realizar en su empresa un proyecto de grado dado que su estructura organizacional, se amolda a nuestro proyecto y nos ayudaría a obtener la experiencia necesaria en la implementación de este tipo de proyectos, a ustedes y a su grupo de empleados.

Muchas gracias,

Quedamos atentas a su respuesta

Maritza Trespalacio  
Karen Feria  
Cruz Henao

Atentamente

  
Cruz Elena Henao Robledo

**Anexo I Programa Bienestar Laboral**

<b>PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL</b>	
<b>Objetivo:</b>	Establecer estrategias que conlleven a la empresa a mejorar satisfacción laboral de sus empleados.
<b>Alcance:</b>	Este programa aplica para todo el personal que labora en la empresa.

<b>ÁREA DE INTERVENCIÓN</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Intralaboral	Implementación de programa de vigilancia epidemiológica (PVE) para prevención de riesgo Psicosocial.	Hacer seguimiento y evaluación periódica a la incidencia y prevalencia de estos factores de riesgos.	Psicólogo (a) SST / HSE
Extralaboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacitación en comunicación asertiva y relaciones interpersonales. Taller de convivencia.</li> <li>▪ Actividad Lúdica recreativa.</li> <li>▪ Crear Grupos de whatsapp con sus propias políticas. Establecer cartelera informativa.</li> <li>▪ Establecer correo electrónico.</li> </ul>	Mejorar los canales de comunicación y relaciones entre compañeros de trabajo	Psicólogo (a) SST / HSE / Gerente
	Talleres de inteligencia emocional. Talleres de aprovechamiento del tiempo libre.	Mejorar la interacción del entorno extralaboral con el entorno intralaboral	Psicólogo(a)

ÁREA DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDADES	OBJETIVO	RESPONSABLE
Nivel de estrés	Taller de formación en temas de: *Autocuidado. *Automedicación. * Higiene del sueño. * Prevención de la fatiga laboral , * Prevención del consumo de alcohol y drogas.	Mantener el bienestar físico, mental y social de los empleados a través de la prevención de factores que pueden incidir en ello.	Psicólogo (a) SST / HSE
Clima laboral	Establecer un plan de formación y capacitación para los empleados, teniendo en cuenta temas que contribuyan a su realización personal y laboral.	Mejorar el nivel de formación de los empleados.	Gestión humana
	Reconocimientos y felicitaciones, tener en cuenta: Cumpleaños de los colaboradores: * Día de la madre * Día del padre * Día de la mujer * Día del hombre * Festejo a aguinaldo navideño. * Trabajador del mes.	Incentivar y motivar a los empleados	Gestión humana

## CARTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Nosotras, Maritza del Carmen Trespalacio Puentes, Cruz Elena Henao Robledo y Karen Liney Feria Camargo (S), manifestamos en este documento la voluntad de ceder a la Corporación Universitaria Unitec los derechos patrimoniales, consagrados en el artículo 72 de la Ley de 1982<sup>1</sup>, de la investigación titulada:

### PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL: UNA ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN PARA EL RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA MANTENIMIENTOS INDUSTRIALES S.A.S

Producto de nuestra actividad académica, para optar por el título de ESPECIALISTA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO. La Corporación Universitaria Unitec entidad académica sin ánimo de lucro, queda por lo tanto facultada plenamente para ejercer los derechos anteriormente cedidos en su actividad ordinaria de investigación, docencia y publicación. La cesión otorgada se ajusta a lo que establece la Ley 23 de 1982. Con todo, en mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada con arreglo al Artículo 30 de la Ley 23 de 1982. En concordancia escribimos este documento en el momento mismo que hago entrega del trabajo final a la Biblioteca General de la Corporación Universitaria Unitec.

Maritza Trespalacio Puentes		25.991.165
_____ Nombre	_____ Firma	_____ Cédula
Cruz Elena Henao Robledo		50.941.754
_____ Nombre	_____ Firma	_____ Cédula
Karen Liney Feria Camargo		39.284.971
_____ Nombre	_____ Firma	_____ Cédula

<sup>1</sup>Los derechos del autor recaen sobre las obras científicas, literarias y artísticas en las cuales se comprenden las creaciones del espíritu en el campo científico, literario y artístico, cualquiera que sea el modo o la forma de expresión y cualquiera que sea su destinación, tales como: los libros, los folletos y otros escritos; las conferencias, alocuciones, sermones y otras obras de la misma naturaleza; las obras dramáticas o dramático musicales; las obras coreográficas y las pantomimas; las composiciones musicales con letra o sin ella; las obras cinematográficas, a las cuales se asimilan las obras de dibujo, pintura, arquitectura, escultura, grabado,

litograf3a; las obras fotogr3ficas a las cuales se asimilan las expresas por procedimiento an3logo a la fotograf3a, a la arquitectura, o a las ciencias, toda producci3n del dominio cient3fico, literario o art3stico que pueda reproducirse o definirse por cualquier forma de impresi3n o de reproducci3n, por fonograma, radiotelefon3a o cualquier otro medio conocido o por conocer" (Art3culo 72 de la Ley 23 de 1982).