

**PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ÁREAS
ADMINISTRATIVAS DE MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD, DE LAS EMPRESAS
CODENSA S.A. ESP Y EMGESA S.A. ESP**

KELLY JOHANA MORA RINCON

CLEOFÉ NATHALY MURILLO PIEDRA

SALLY BISET QUINTERO MIRANDA

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN
GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**UNIVERSIDAD ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES – ECCI
ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

BOGOTÁ D.C.

2016

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
LISTA DE TABLAS	
LISTA DE GRÁFICA	
LISTA DE ANEXOS	
1. RESUMEN DEL PROYECTO	1
2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	2
2.1 Planteamiento del problema	2
2.2 Justificación	4
2.3 El contexto histórico	6
2.3.1 La revisión sistemática del avance público nacional y mundial de la información y del conocimiento actual	6
2.3.2 Marco teórico	15
2.4 Objetivos	20
2.5 Metodología	20
2.5.1 Diseño de investigación	21
2.5.2 Delimitación de la población y la muestra	21
2.5.3 Fase de recolección de datos	21
2.5.4 Fase de análisis de datos	25
2.6 Cronograma	29
2.7 Resultados	30
2.7.1 Condiciones sociodemográficas	30
2.7.2 Factores de riesgo intralaboral forma A	31
2.7.3 Factores de riesgo extralaboral	37
2.8 Análisis de Resultados	41
3. PROPUESTA DE PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	43
4. CONCLUSIONES	46
5. RECOMENDACIONES	47
TRABAJOS CITADOS	48
ANEXOS	50

LSITA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Descripción de los Instrumentos de evaluación de la batería que se aplicarán en el estudio	22
Tabla 2. Dimensiones a evaluar a través de los tres instrumentos seleccionados de la batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial	23
Tabla 3. Datos sociodemográficos de la población de estudio	30
Tabla 4. Dimensión: Demandas cuantitativas	30
Tabla 5. Dimensión: Demandas de carga mental	30
Tabla 6. Dimensión: Demandas emocionales	30
Tabla 7. Dimensión: Consistencias del rol	30
Tabla 8. Dimensión: Exigencias de responsabilidad del cargo	32
Tabla 9. Dimensión: Demandas ambientales y de esfuerzo físico	32
Tabla 10. Dimensión: Demandas de la jornada de trabajo	32
Tabla 11. Dimensión: Influencia del trabajo sobre el entorno laboral	32
Tabla 12. Dimensión: Control y autonomía sobre el trabajo	33
Tabla 13. Dimensión: Participación y manejo del cambio	33
Tabla 14. Dimensión: Oportunidades de desarrollo y usos de habilidades y destrezas	33
Tabla 15. Dimensión: Claridad del rol	33
Tabla 16. Dimensión: Capacitación	33
Tabla 17. Dimensión: Características de liderazgo	34
Tabla 18. Dimensión: Relaciones sociales en el trabajo	34
Tabla 19. Dimensión: Retroalimentación del desempeño	35
Tabla 20. Dimensión: Relación con los colaboradores	35
Tabla 21. Dimensión: Recompensaciones derivadas de la pertinencia a la organización y de trabajo que realiza	36
Tabla 22. Dimensión: Reconocimiento y compensación	36
Tabla 23. Dimensión: Tiempo fuera del trabajo	37
Tabla 24. Dimensión: Relaciones familiares	37
Tabla 25. Dimensión: Comunicación y relaciones interpersonales	38
Tabla 26. Dimensión: Situación económica del grupo familiar	38
Tabla 27. Dimensión: Características de la vivienda y su entorno	38
Tabla 28. Dimensión: Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	38
Tabla 29. Dimensión: Desplazamiento vivienda trabajo vivienda	38
Tabla 30. Dominios y dimensiones considerados como factor de riesgo	39

LISTA DE GRAFICAS

	Pág.
Gráfica 1. Porcentaje total del dominio: Demandas del trabajo	32
Gráfica 2. Porcentaje total del dominio: Control del trabajo	32
Gráfica 3. Porcentaje total del dominio: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	35
Gráfica 4. Porcentaje total del dominio: Recompensas	36
Gráfica 5. Nivel de riesgo total del cuestionario de factores intralaborales forma A	37
Gráfica 6. Nivel de riesgo total del cuestionario de factores extralaborales	39

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Consentimiento informado para jefe de área	50
Consentimiento informado para el trabajador	51

**PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ÁREAS
ADMINISTRATIVAS DE MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD, DE LAS EMPRESAS
CODENSA S.A. ESP Y EMGESA S.A. ESP**

1. RESUMEN DEL PROYECTO

La interacción entre los individuos y su ambiente de trabajo se determina, por una parte, por las condiciones de trabajo y por otra, por sus capacidades y necesidades humanas. Los factores primordiales de esta interacción son la propia actividad desarrollada, el ambiente físico y de trabajo, las prácticas administrativas y las condiciones de empleo en general (Organización Mundial de la Salud (OMS), 2004).

Los factores psicosociales en el trabajo son definidos 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 psíquica, física como social de los trabajadores.

Según Villalobos (2005), los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. De esta manera, se plantea que constituyen un riesgo cuando de manera intensiva y en prolongados tiempos de exposición, comienzan a generar efectos negativos en el trabajador, en los grupos y en la organización, afectando de esta manera al individuo tanto en su bienestar individual como en relación con el trabajo o el entorno, asociándose de manera especial a reacciones esencialmente de estrés ocupacional y sus enfermedades consecuentes.

Los trabajadores de las áreas de medio ambiente y seguridad de las empresas Codensa S.A. ESP y Emgesa S.A. ESP se encuentran expuestos a ciertas condiciones de trabajo, las cuales están generando afecciones en la salud de los mismos. Por otra parte en la empresa no se ha desarrollado ninguna investigación relacionada con esta

temática, lo que hace necesario la identificación de los factores de riesgo psicosocial que afectan a los trabajadores.

La presente investigación indaga acerca de los factores de riesgo psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores de las áreas de seguridad y medio ambiente de las empresas Codensa S.A. E.S.P y Emgesa S.A. ESP, con el fin de establecer un programa de prevención de estos riesgos. A fin de lo anterior, se utilizó la batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social (Ministerio de Protección Social Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010). Se aplicaron los cuestionarios intralaboral de tipo A, extralaboral y ficha de datos generales.

2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

2.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Diversos estudios demuestran que en la actualidad los factores de riesgos psicosocial-laboral, constituyen a nivel mundial la mayor fuente de daño en la salud, en el bienestar y en la productividad empresarial. En Colombia no se encuentra información suficiente de cifras estadísticas de la clase trabajadora en cuanto a trastornos psicosociales, sin embargo, se toman como referencia los datos de la población colombiana en general con respecto al último estudio de salud mental donde se informa que el 40.1% de la población puede tener en algún momento de su vida enfermedades mentales. (Ministerio de la Protección Social y Fundación FES Social, 2003).

En el ambiente de trabajo se ha identificado, en numerosos estudios, una serie de factores psicosociales, potencialmente negativos, vinculados con la salud. Tales factores son: la mala utilización de habilidades, la sobrecarga de trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas en las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico (Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 1994).

Los factores de riesgo psicosocial se expresan a partir de patologías orgánicas, con mecanismos tales como: cognoscitivos, manifestados en disminución de la capacidad de concentración, memoria, etc.; afectivos, ansiedad, depresión, etc.; conductuales,

consumo excesivo de alcohol, drogas, etc.; fisiológicos, aparición de precursores de enfermedades, trastornos orgánicos, trastornos psicológicos. Igualmente en patologías psicosomáticas y emocionales y alteraciones en el comportamiento; todos estos factores se pueden presentar por funciones ambiguas, turnos rotativos incluyendo nocturnos, horas extras, pautas de descanso insuficientes, tareas repetitivas, parceladas y monótonas, inestabilidad laboral, relaciones de autoridad rígida y despótica, aumento e intensificación de las cargas laborales y la pobre remuneración económica (Díaz, Echeverri, Ramirez, & Ramirez, 2010).

Las investigaciones sobre estos factores han demostrado que el exceso de exigencias psicológicas, la falta de influencia y de desarrollo en el trabajo, la falta de apoyo social y calidad de liderazgo, las escasas compensaciones o la doble presencia, pueden ser nocivas para la salud, independientemente de la personalidad de los trabajadores o de sus circunstancias personales o familiares (Sarmiento, 2012).

En las áreas de Seguridad y Medio Ambiente de Codensa S.A. ESP y Emgesa S.A. ESP; existe un grupo de trabajadores conformado por 30 personas de diferente sexo, entre las edades de 21 – 48 años, los cuales se encuentran actualmente en condiciones no adecuadas de trabajo, concretamente en una deficiente organización del trabajo que conlleva a ejercer algunas veces funciones diferentes a las suyas. Estos trabajadores han estado continuamente expuestos a riesgos psicosociales que pueden afectar su salud, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculo-esqueléticas y mentales.

2.2. JUSTIFICACIÓN

Según la II Encuesta de Seguridad y Salud en el Trabajo, presentada por el Ministerio de Trabajo, en Colombia los riesgos psicosociales se generan en actividades de atención al público, posturas que producen cansancio o dolor, trabajo monótono y cambios en los requerimientos de la tarea.

Dentro de las situaciones que mayor estrés generan en los trabajadores colombianos con consecuencias psicológicas, físicas y sociales negativas, los especialistas destacaron situaciones como:

- El trabajo excesivamente exigente.
- Falta de tiempo para completar las tareas.
- Falta de claridad sobre la función del trabajador.
- Desajustes entre las exigencias del trabajo y la competencia del trabajador.

Esto genera como consecuencia la enfermedad que la Organización Internacional del Trabajo, OIT, llama la enfermedad del siglo : el estrés y, específicamente, el estrés laboral, que cada día parece tener más afiliados especialmente en los países desarrollados y los que están entrando en el ritmo del mundo moderno.

Cuando el estrés aparece afecta al trabajador, pero también amenaza el futuro de la empresa y la productividad de un país. En el Reino Unido, por ejemplo, el ausentismo laboral producto del estrés y de problemas psicológicos y afectivos produce pérdidas millonarias en el año.

En la actualidad, el número de empresas que se enfoca en la calidad de vida del trabajador ha aumentado, en pro de mejorar su productividad implementan programas que benefician al mismo, tales como: “Empresa Familiarmente Responsable”, teletrabajo, estabilidad laboral, días compensatorios, inclusión de familiares en beneficios de la compañía, entre otros.

La disyunción surge, cuando a pesar de ser implementadas estas prácticas el riesgo psicosocial aumenta o persiste en los mismos niveles de antes de la implementación. Este es el caso de Codensa S.A. E.S.P. y Emgesa S.A. ESP quien cuenta con varios programas y políticas en pro de sus colaboradores, beneficios propios y familiares, pero en el momento de evaluar y analizar el clima organizacional, los días de ausentismo y el estrés laboral, sus resultados no son satisfactorios. En la actualidad Codensa S.A. ESP y EMGESA S.A. ESP no cuenta con estudios relacionados con esta temática, por tanto se hace necesario un análisis detallado de cuáles son los factores que están generando en el personal de esta organización un riesgo psicosocial importante; además de cuantificar cuales inciden más en los mismos y posteriormente plantear un programa de prevención que aporte a la valoración de clima laboral en la empresa, a fin de disminuir la probabilidad de hechos relevantes que se presenten por esta causa.

Codensa S.A. y Emgesa S.A. empresas de servicios públicos en Colombia pertenecen al grupo ENEL de Italia uno de las más importantes grupos a nivel mundial en el sector energético, cuentan con 1500 empleados directos y 5.000 indirectos aproximadamente.

Codensa atiende el mercado regulado y no regulado de energía en Bogotá, llega a 103 municipios de Cundinamarca y cubre el 100% de la capital del país. Emgesa por su parte, cuenta con diez centrales de generación hidráulica y dos térmicas, ubicadas en los departamentos de Cundinamarca, Neiva y Bolívar.

Se decide hacer el énfasis en la división HSEQ (Health Safety Enviroment Quality) en las áreas de seguridad y medio ambiente, ya que aunque estas áreas analizan diariamente condiciones de trabajo físicas, químicas, ambientales, ergonómicas, administrativas, en terreno y oficinas de colaboradores propios y terceros, dentro de la misma no se realizan las actividades ni se desarrollan los procesos de manera óptima y segura como todos esperarían que se hiciera. Es desde ésta área en el cual la expectativa de un trabajo seguro, con un clima organizacional óptimo y una alta productividad debe servir como referente para toda la organización.

La metodología que se desarrolle en este trabajo de investigación el cual se basará en el área de seguridad y medio ambiente, establecerá pautas a las demás áreas de la

compañía que cuentan con la misma problemática, en cuanto al riesgo psicosocial, con el fin de ser implementado y brindar mejoras a toda la organización.

2.3. EL CONTEXTO HISTÓRICO

2.3.1. LA REVISIÓN SISTEMÁTICA DEL AVANCE PÚBLICO NACIONAL Y MUNDIAL DE LA INFORMACIÓN Y DEL CONOCIMIENTO ACTUAL

Los factores psicosociales en el trabajo son definidos 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 psíquica, física como social de los trabajadores. Según Villalobos, los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas (Villalobos, 2005)

Dado el vertiginoso cambio en la naturaleza y tipologías del trabajo, emergen con mayor fuerza los factores de riesgo psicosocial laboral, asociados con el contenido, la organización y el ambiente de trabajo, una de cuyas principales manifestaciones es el estrés ocupacional, precursor de patologías físicas, psicológicas y familiares, y de disminución en la productividad. La actividad de los profesionales en la salud ocupacional ha estado centrada, preferentemente, en la atención de los factores de riesgo derivados de las condiciones materiales del trabajo, como los factores físicos, químicos, mecánicos, entre otros. Diversos estudios demuestran que en la actualidad los factores de riesgo psicosocial laboral, constituyen a nivel mundial, la mayor fuente de daño en la salud, en el bienestar y en la productividad empresarial.

En Colombia el gobierno Nacional tomó en cuenta la importancia del bienestar laboral del empleado con la promulgación de normas que se sustentan en la Constitución Política de Colombia, y que pasan por el Código del Trabajo y la Ley 100 de 1993, hasta el Decreto 1295 de 1994, que en particular exigían a los empleadores asegurar a sus trabajadores contra los riesgos profesionales, además de instaurar un Programa de

Salud Ocupacional, con el agravante que si no los aseguraban, corrían el riesgo de tener que hacerse cargo de las indemnizaciones y los gastos relacionados con un eventual caso de accidente laboral, además de las respectivas sanciones a las que se encuentra expuesto, señalando con esto que el empleador es el único responsable por la salud de sus empleados (Román).

A partir del 2008, el legislativo colombiano promovió la Resolución 2646 de 2008, la cual en el Capítulo I, Artículo 3, define los factores psicosociales como “las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”. Comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

A continuación se presentan los principales estudios que sirvieron de referencia para el desarrollo del proyecto de investigación de riesgos psicosociales en el área administrativa de la empresa CODENSA S.A. ESP y EMGESA S.A. ESP.

1. CARACTERIZACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES INTRALABORALES EN JEFES ASISTENCIALES DE CINCO CLÍNICAS NIVEL III DE SANTIAGO DE CALI (COLOMBIA)

Objetivo: La investigación tuvo como objetivo identificar los factores de riesgo psicosociales intralaborales en trabajadores jefes con cargos asistenciales de cinco instituciones del sector salud que prestan servicios de alta complejidad (nivel III) de la ciudad de Cali.

Metodología: El estudio, de tipo descriptivo, tuvo un diseño transversal. Se aplicó la forma A del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral (Ministerio de Protección Social Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010) a una muestra de 156 trabajadores que tienen un cargo directamente relacionado con salud y un papel de jefes.

Resultados: El personal asistencial con cargo de jefe de las cinco instituciones de salud nivel III presenta nivel de riesgo alto en los riesgos psicosociales intralaborales, concretamente en las dimensiones demandas del trabajo y liderazgo y relaciones sociales (Sarsosa, Charria, & Arenas, 2014)

2. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LAS UNIDADES ACADÉMICAS- ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

Problema: La Universidad Industrial de Santander es una entidad educativa pública que tiene 63 años de historia en la ciudad de Bucaramanga. Identificó a través del programa ECO (Estudio del Clima Organizacional) las incidencias negativas de las variables de relaciones interpersonales, condiciones y contenido del trabajo (luz, ventilación, sobrecarga laboral), desarrollo personal (evaluación de desempeño) y estilo de dirección (ausencia de comunicación).

Por otra parte los resultados dados por la Entidad Promotora de Salud de la Universidad (CAPRUIS), han permitido tener una aproximación de los factores de riesgo psicosocial que más afectan a la comunidad (Gómez, 2011).

Objetivo: Identificar los factores de riesgo psicosocial en las unidades académicas-administrativas de la Universidad Industrial de Santander, con el fin de promover acciones de intervención que contribuyan al mejoramiento del ambiente laboral, la calidad de vida y el bienestar de sus trabajadores (Gómez, 2011)

Metodología: El trabajo corresponde a un estudio de tipo descriptivo, buscando identificar las características de un conjunto de unidades. La población estuvo conformada por 132 funcionarios contratados directamente por la universidad y/o a través del operador de contratación externa, quienes se dividieron de acuerdo a las unidades académico-administrativas seleccionadas: División de Planta Física (80), División de Mantenimiento Tecnológico (20), Escuela de Bacteriología y Laboratorio Clínico (25) y la Escuela de Historia (7). Para la identificación de los factores de riesgo psicosocial se utilizó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social, esta permite datos

demográficos y ocupacionales, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral que están relacionados con el bienestar del trabajador.

Resultados: Los funcionarios de la Universidad Industrial de Santander poseen niveles de riesgo muy altos en los dominios que componen los factores de riesgo intralaboral, que requieren y demandan intervención inmediata por parte de la institución; en la parte extralaboral se perciben niveles de riesgo medio y bajo.

Solución: Proponen las siguientes indicaciones o lineamientos para minimizar los factores de riesgo psicosocial:

1. Realizar grupos focales con cada una de las Unidades Administrativas Académicas, con el objetivo de precisar algunos de los resultados y definir estrategias de intervención.
2. Revisar los procesos de inducción del personal que se vincula a la universidad, así como también los procesos de reinducción, con el propósito de dar claridad a los objetivos del cargo, de las funciones y responsabilidades, toma de decisiones, importancia para la institución e indicadores de resultados.
3. Revisar la existencia del manual de funciones para cada uno de los cargos, y si este no está establecido, crear el mismo para apoyar los procesos de inducción y así dar claridad al rol.
4. Desarrollar programas de bienestar y recompensas. (Gómez, 2011)

3. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL EN PYMES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CENTRO OCCIDENTE DE COLOMBIA

Problema: ¿Cuáles son los factores laborales de riesgo psicosocial y cual su incidencia en las personas en empresas del centro – occidente de Colombia? Específicamente interesa conocer:

- a) ¿Cuáles son las características de los factores de riesgo psicosocial intra laboral?

- b) ¿Cuáles son las características de los factores de riesgo psicosocial extra laboral?
- c) ¿Cuáles son los síntomas de estrés asociado a las condiciones laborales?
- d) ¿Qué relaciones existen y como se explican entre y los factores psicosociales del trabajo y el estrés laboral?

Objetivo: Identificar la incidencia de los factores laborales de riesgo psicosocial en la salud biopsicosocial del talento humano en empresas del centro occidente de Colombia.

Metodología: La investigación responde a un diseño descriptivo – explicativo, desde lo descriptivo se busca caracterizar los factores de riesgo psicosocial externos, desde lo explicativo se tratara de hallar relaciones de casualidad. Para la recolección de la información se recurre a la “batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial extra laboral” del Ministerio de la Protección Social. Contaron con una muestra de 358 docentes de pymes institucionales educativas, la escogencia correspondió a un muestreo por conveniencia teniendo en cuenta el interés de la institución por participar en el proyecto.

Resultados: Los resultados indicaron que la actividad del docente está influyendo directamente en las condiciones extra laborales del trabajador generando riesgo para su bienestar y calidad de vida.

4. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES, INTRALABORALES, EN LOS TRABAJADORES DE LA FUNDACIÓN SOFÍA, DE LA CIUDAD DE MANIZALES

Problema: La Fundación Sofía, es una organización sin ánimo de lucro; el estilo de la gerencia está enfocado al bienestar, la calidad de vida y la salud de las personas que integran la organización, no obstante no se encuentran implementados procesos que permitan formular políticas de mejora y desarrollo del clima laboral y el bienestar de sus colaboradores y que tampoco se está dando cumplimiento a los programas preventivos y correctivos que exige la legislación Colombiana respecto a identificar, evaluar e intervenir los factores de riesgo.

Objetivo: Identificar cuáles de los factores de riesgos psicosocial intralaboral que afectan a los colaboradores de la Fundación Sofía, con el fin de diseñar una propuesta de intervención.

Metodología: El estudio corresponde a un diseño no experimental con enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo transversal. Se debe garantizar que la información obtenida sea de uso exclusivo con fines de salud ocupacional y estos informes deben estar precedidos por el consentimiento informado del trabajador. Se emplea el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A “para profesionales” y Forma B “para tecnólogos, técnicos, empíricos”, desarrollado por la dirección General de Riesgos profesionales del Ministerio de la protección Social, junto con la Pontificia Universidad Javeriana (2010), el cual hace parte de las baterías de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial.

La población de la investigación está conformada por 51 empleados de la Fundación Sofía. Los criterios de inclusión utilizados para la muestra fueron trabajadores con contrato de trabajo fijo y de género, teniendo 22 hombres y 29 mujeres. Se trabajará con una población compuesta en un 49.3% por el sexo masculino y 50.7% un al sexo femenino. Presentan una antigüedad promedio en la institución de 7.3 años.

Resultados: Ante la pregunta de investigación planteada ¿Qué factores de riesgos psicosociales intralaborales afectan al personal de la Fundación Sofía de la ciudad de Manizales? Se pudo establecer que los resultados obtenidos a través de la batería dentro de los Factores Psicosociales intralaborales y del estrés aplicada al 100% de los empleados de la Fundación Sofía, que el nivel de riesgo es MEDIO; las puntuaciones de las dimensiones DEMANDAS EN EL TRABAJO forma A y forma B es Medio y Muy Alto, respectivamente. Se identifican diferencias estadísticas significativas en los dominios de factores de riesgo intralaboral más elevados en la forma B que en la forma A. La característica de liderazgo en forma A está en menor riesgo que en forma B, las puntuaciones de la forma A dan cuenta de menor nivel de riesgo (factores protectores); por el contrario en forma B. En las formas A y B en la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral existe riesgo (Peláez & Cuellar, 2014)

Solución: Diseño de una propuesta de intervención basadas principalmente en ampliar las capacidades y la participación de los colaboradores; los principios básicos son los de optimizar las exigencias, aumentar el control del trabajador sobre sus condiciones de trabajo, potenciar la participación activa, mejorar el desarrollo de capacidades y el aprendizaje. Para la elaboración de la propuesta de intervención se contó con el apoyo y asesoría de la ARL COLMENA, administradora de Riesgos Laborales de la Fundación Sofía, a través de su psicóloga especialista en Salud Ocupacional.

5. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL: DIAGNÓSTICO EN PERSONAL TERAPÉUTICO ASISTENCIAL

Problema: En este proyecto se indaga acerca de la presencia e incremento de factores de riesgo psicosocial intralaboral que se han atenuado en el personal que labora en el sector salud, especialmente los que trabajan en el área de Rehabilitación de una Clínica de III Nivel reconocida a nivel Nacional, en la cual, se ha venido presentando en los últimos meses situaciones como el incremento de las incapacidades laborales, el ausentismo laboral y renuncias significativas dadas por razones como encontrar mejores condiciones laborales en otras Instituciones de salud y por la presencia de condiciones de salud que interfieren en el desempeño laboral.

Objetivo: Identificar los principales factores de riesgo Psicosocial Intralaboral a los que se encuentra expuesto el personal terapéutico que labora en una Institución Prestadora de Servicios de Salud de III Nivel, permitiendo a la Organización tener una base para eliminar o atenuar tales riesgos y establecer las medidas preventivas que resulten oportunas y sean relativas a la organización del trabajo, a los aspectos sociales del trabajo o a los aspectos relativos a la persona sobre los que sea viable y adecuado actuar.

Metodología: estudio de tipo descriptivo, el cual se realizó desde una perspectiva metodológica cualitativa debido a que ahonda en la interpretación de los datos, para lo cual, aborda una muestra representativa de los profesionales que laboran en el área de Rehabilitación de la Institución Prestadora de Servicios de Salud de III nivel seleccionada de la Ciudad de Bogotá. Se empleó como instrumento el Cuestionario de

Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A, desarrollado por la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, junto con la Pontificia Universidad Javeriana (2010), el cual hace parte de las Baterías de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.

Resultados: Los profesionales que laboran en la institución se encuentran expuestos en menor o mayor grado a los factores de riesgo psicosocial intralaboral, por lo cual las acciones ejecutadas a nivel Organizacional deben estar dirigidas a la promoción-prevenición, como a la intervención de los factores de riesgo psicosocial intralaboral. Por otra parte los porcentajes de riesgo Muy Alto y Alto mayores a 60% se relacionan con las dimensiones: características de liderazgo, capacitación, participación y manejo del cambio, control y autonomía en el trabajo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas emocionales, demandas cuantitativas del medio y en la dimensión reconocimiento y compensación (Sarmiento, 2012).

Los porcentajes de riesgo Bajo o sin riesgo o riesgo despreciable, están relacionados con las dimensiones: relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación de desempeño, relación con los colaboradores, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades, demandas de carga mental y demandas de la jornada de trabajo.

6. ANÁLISIS DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN SIRVIENDO CON AMOR EN LA CIUDAD DE PEREIRA BAJO EL ENFOQUE DE GESTION DE RIESGO OCUPACIONAL.

Problema: La Corporación Sirviendo con Amor y sus trabajadores realizan acciones encaminadas a restituir los derechos de los niños, niñas, adolescentes en situaciones de vulneración, adaptabilidad, maltrato, abuso y/o explotación sexual, con modelos de atención enmarcados en las áreas de derecho. De estas funciones nace la iniciativa de analizar si las labores realizadas en la corporación impactan en la salud física, mental y emocional de los trabajadores ya que diariamente deben enfrentar situaciones difíciles que si no se llevan de la mejor manera y utilizando una metodología adecuada puede generar grandes consecuencias en sus trabajadores.

Objetivo: Diagnosticar los riesgos psicosociales que están inmersos en los trabajadores de la corporación SIRVIENDO CON AMOR y plantear un modelo metodológico de prevención e intervención.

Metodología: El trabajo corresponde a un estudio cuantitativo de tipo descriptivo, buscando identificar las características de un conjunto de unidades. La población fue conformada por el total de los empleados de la corporación, es decir 25, se desarrolló en la única sede de la corporación en Pereira, durante el periodo de Julio de 2010 y Agosto de 2011, en el cual se realizó un diagnóstico sistémico: Análisis DOFA (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas) , Autoevaluación de Factores de Riesgos Psicosocial Planteados por la ARP Sura , elaboración del Panorama de Factores de Riesgos, contextualización del Cuestionario de Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales “CoPsoQIsta 21” ; se determinó los factores psicosociales que impactan a los trabajadores de la Corporación, el cuál posibilitó el planteamiento de un modelo metodológico de intervención para la prevención de estos factores; el análisis de la información fue un análisis tipo cuantitativo.

Resultados: La evaluación del ISTAS permitió conocer los factores psicosociales latentes en la institución y otros en menor grado; se deben intervenir para prevenir posibles riesgos en la salud física, fisiológica y psicológica de las personas que están involucradas en la mejora continua y cumplimiento de la misión y visión institucional.

En un mayor porcentaje los trabajadores de la corporación Sirviendo con Amor se sienten motivados con su trabajo y rol que desempeñan en esta; sin embargo en las exigencias psicológicas cognitivas se evidencia el riesgo frente a esta dimensión, siendo necesario que desde la corporación se incrementen acciones de fortalecimiento de las funciones de cada uno de los trabajadores.

Teniendo en cuenta que los factores de riesgos psicosociales son aquellos elementos intralaborales, extralaborales e individuales que pueden alterar la salud de los empleados, en la Corporación Sirviendo con Amor hay condiciones favorables internas y externas que han permitido la prevención de estos riesgos, los cuales si no son abordados, prevenidos, analizados pueden generar dificultades en la organización, para

ello es necesario que la Corporación basados en el decreto 5254 donde aborda la gestión de riesgo; semestralmente realice análisis que posibilite identificar, prevenir, analizar y detectar los factores que pueden afectar el desarrollo psicolaboral los cuales pueden traer complicaciones no solo al personal sin no a la empresa como tal. (Carvajal & Ramirez, 2011).

Solución: Se plantea un modelo metodológico de intervención para la corporación, teniendo en cuenta los riesgos que son intolerables e importantes, los cuales afectan directamente a los trabajadores y a la organización, también se consideró las situaciones intermedias y bajas, las cuales se incluyeron en el modelo de intervención, para fortalecer aspectos sobresalientes y débiles, con el objeto de trabajar mancomunadamente para el fortalecimiento, bienestar físico y mental de los trabajadores y por ende propender por el desarrollo de la corporación.

2.3.2. MARCO TEÓRICO

Muchos autores han demostrado que los factores psicosociales relacionados con el trabajo contribuyen a una serie de daños para la salud. Se han acumulado pruebas que demuestran que existe una relación entre síndromes no específicos de carácter psicológico, de comportamiento o somáticos y condiciones de trabajo estresante o muy desagradable. Por otra parte, el trabajo integra factores psicosociales positivos propicios para la conservación, e incluso el mejoramiento, de la salud.

French y Caplan (1975) y Kroes y colaboradores (1974) constatan que una sobrecarga de trabajo produce síntomas de estrés, como la pérdida del respeto hacia sí mismo, una motivación mediocre para el trabajo y una tendencia a refugiarse en la bebida. Poster y Steers: (1973), encontraron que el absentismo y la rotación en el trabajo guardan relación con los siguientes factores: Escasas perspectivas de promoción , bajos salarios y primas, falta de responsabilidad, equidad y consideración por parte de los mandos medios , relaciones no gratificantes con los compañeros , tareas repetitivas y ambigüedad en funciones.

Seamonds (1982) demostró una drástica reducción de las tasas de absentismo, entre los trabajadores que solían faltar mucho, tras haber participado en un programa de

evaluación de la salud realizado a fin de aumentar los medios para luchar más eficazmente contra los factores de estrés en el trabajo.

El absentismo guarda gran relación, en general, con factores sociodemográficos. Los trabajadores jóvenes faltan al trabajo con más frecuencia que los de mayor edad. Conforme se incrementa la edad, las ausencias de breve duración tienden a disminuir, mientras aumentan las de larga duración (Behrend y Pocock 1976).

Para conocer los factores de riesgo psicosocial y sus principales características, se toman aquellos descritos por el Instituto Nacional Seguridad e Higiene en el Trabajo (2010) , los cuales se citan a continuación:

Los Factores del entorno del trabajo están divididos en:

- **Condiciones ambientales:** Incluyen los agentes físicos (ambiente lumínico, ambiente, termo higrométrico, ruido, vibraciones, radiaciones, etc.), los agentes químicos (humo, polvo, vapores, disolventes, desinfectantes, etc.) y los agentes biológicos (hongos, virus, bacterias y endoparásitos) que pueden generar insatisfacción, malestar y afectar la salud en el lugar de trabajo.
- **Diseño del puesto de trabajo:** Corresponde a la adaptación ergonómica de las medidas geométricas del puesto de trabajo a las características corporales del trabajador, evitando la presencia de trastornos musculoesqueléticos, estrés y fatiga.

Los Factores relacionados con la organización y gestión del trabajo pueden dividirse en:

- **Pausas y Descansos:** Hacen referencia a la adecuada o inadecuada organización, planificación y distribución del tiempo de trabajo y de los periodos de pausas y descansos, los cuales pueden incidir positiva o negativamente en el desempeño de la actividad del trabajador, repercutiendo directa e indirectamente en él, en la institución y en su entorno.
- **Horario de trabajo:** El cual puede ser fijo, donde todos los trabajadores tienen que estar presentes, o un horario flexible, en el cual, el tiempo de inicio y final de la jornada puede ser definido libremente por los trabajadores. Trabajo a

turnos y nocturno. Exige mantener al trabajador activo en momentos en que necesita descanso, o a la inversa, provocando un desequilibrio entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo familiar y social.

- **Funciones y Tareas:** Hacen referencia al contenido y al significado que el trabajo tiene para el trabajador que lo ejecuta.
- **Ritmo de Trabajo:** Relacionado con el tiempo requerido para la realización del trabajo y puede estar determinado por la exigencia de rapidez en las tareas, por la recuperación de retrasos, por la competitividad entre compañeros, por las normas de producción, por la cantidad de trabajo a realizar, por el control jerárquico directo con presiones de tiempo, entre otros.
- **Monotonía:** Referente a las tareas rutinarias y repetitivas, donde el trabajador no tiene ningún tipo de iniciativa convirtiéndose en un trabajo poco motivador que genera insatisfacción laboral y problemas de salud.
- **Autonomía:** Referente al grado en que el trabajador puede planificar su trabajo y determinar los procedimientos para desarrollarlo.
- **Carga Mental o La Carga de Trabajo:** Relacionada con el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete al trabajador durante su jornada laboral.
- **Formación:** A cuanto mayor es el nivel de cualificación exigido, mayor suele ser el contenido de trabajo a realizar y, en consecuencia, son mayores las posibilidades del trabajador de realizar un trabajo satisfactorio y enriquecedor.
- **Responsabilidad:** Para que el trabajo sea satisfactorio el nivel de responsabilidad del trabajador debe ser adecuado a la capacidad del mismo y a los recursos disponibles.
- **Desempeño de Rol:** El rol puede ser definido como el conjunto de expectativas y demandas sobre las conductas que se esperan de la persona que ocupa una determinada posición.
- **Sobrecarga de Rol:** Relacionado con los deberes y demandas por el desempeño de uno o varios roles, tanto cuantitativa como cualitativa.
- **Comunicación en el Trabajo:** Abarca desde las órdenes dadas por los directivos directamente, hasta las expresiones casuales entre los compañeros.

- **Estilo de Mando:** Influye en el ambiente de trabajo y en las relaciones entre los trabajadores y entre éstos y los jefes, porque las actitudes del superior o jefe repercuten directa o indirectamente en los trabajadores bajo su mando y en el clima laboral.
- **Participación en la Toma de Decisiones:** La ausencia de esta, es un factor causante de insatisfacción laboral.
- **Relaciones Interpersonales en el Trabajo:** Incluyen las relaciones interpersonales en el trabajo (con los superiores, con los subordinados, con los compañeros y con los usuarios o clientes) y las grupales (equipos de trabajo, de departamento, de área, etc.).
- **Condiciones de Empleo:** Relacionadas con la seguridad y certeza respecto al empleo o el futuro profesional, el tipo de contrato (fijo, temporal...), la posibilidad de movilidad geográfica, el salario, la posibilidad de elección de vacaciones y la exposición a riesgos laborales.
- **Desarrollo de la Carrera Profesional:** Hace referencia al derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su trayectoria laboral en base a una evaluación objetiva y reglada, en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de objetivos.
- **El Riesgo Laboral:** Corresponde a un concepto que se relaciona con la salud laboral, que representa la magnitud del daño que un factor de riesgo puede causar con ocasión del trabajo, con consecuencias negativas en su salud. Es importante tener en cuenta que estos riesgos si no son tratados y controlados generan la probabilidad de que se produzca lo que se define como accidentes y enfermedades profesionales de diversas índoles y gravedad en el trabajador.
- **Factores Protectores:** Se refieren a aquellas situaciones y formas de organización empresarial que se configuran en agentes que benefician la salud, propician el bienestar del trabajador y provocan satisfacción personal y aumento en la productividad.
- **Factores Intralaborales:** Las condiciones intralaborales son entendidos como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. .

- **Control Sobre el Trabajo:** Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para fluir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización, el desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad del rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de fluir sobre su trabajo.
- **Demandas del Trabajo:** Se refiere a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.
- **Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo:** El liderazgo alude a un tipo particular de relaciones sociales jerárquicas y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.
- **Recompensa:** Este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales, financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo.

2.4. OBJETIVOS

Objetivo general

Proponer un programa de prevención de riesgos psicosociales en el departamento de Medio Ambiente y Seguridad, en el área administrativa de la empresa Codensa S.A. ESP y Emgesa S.A. ESP.

Objetivos específicos

- ✓ Socializar y sensibilizar a las personas involucradas en el área de estudio a través de reuniones, sobre los riesgos psicosociales a que están expuestos día a día en el ambiente de trabajo que genere conciencia en cada uno de ellos.

- ✓ Identificar los factores de riesgo psicosociales en el departamento de Medio Ambiente y Seguridad.
- ✓ Evaluar los factores de riesgo psicosocial a que están expuestos cada uno de los trabajadores del departamento de Medio Ambiente y Seguridad.
- ✓ Analizar los resultados obtenidos en el área énfasis de estudio garantizando el mejoramiento de las condiciones de trabajo en las áreas de estudio, de acuerdo a la evaluación realizada.

2.5. METODOLOGÍA

Uno de los objetivos básicos de ciencia consiste en la identificación de problemas, y en descubrir las relaciones entre las variables que permitan describir, explicar y controlar hechos, para lo cual se utilizan métodos de investigación. En el presente estudio se expone el método de evaluación utilizado para determinar los factores de riesgo psicosociales presentes en las empresas Codensa S.A. ESP y Emgesa S.A. ESP, para posteriormente proponer un programa de prevención a dichos riesgos.

2.5.1. Diseño de Investigación

La presente investigación corresponde a un estudio no experimental de tipo descriptivo debido a que se desarrollará sin manipular variables y se observará el fenómeno tal y como se presenta en su contexto natural, para después analizarlo.

2.5.2. Delimitación de la población y de la muestra

La población objeto de estudio estará integrada por 23 colaboradores de las empresas Codensa y Emgesa, los cuales pertenecen a al departamento de Medio Ambiente y Seguridad del área administrativa de la empresa.

2.5.3. Fase recolección de datos

Para la identificación de los factores de riesgo psicosocial se utilizará la batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social (Ministerio de Protección Social Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010). La batería permite

recolectar los datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral que están relacionados con el bienestar del trabajador.

Los instrumentos de recolección de la información que establece la batería se pueden utilizar de forma independiente o conjunta para la evaluación integral de los factores de riesgo psicosocial. Para la presente investigación se utilizarán tres de estos instrumentos:

- ✓ Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional de trabajador).
- ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).
- ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.

Tabla 1. Descripción de los Instrumentos de evaluación de la batería que se aplicarán en el estudio

	FICHA DE DATOS GENERALES	CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL	CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL
Alcance	Recolección de información sobre características individuales	Evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.	Evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
Aspectos o dimensiones que evalúa	Datos socio-demográficos y ocupacionales.	Dimensiones y dominios intralaborales	Dimensiones Extralaboral
Tipo de datos	Descriptivos	Cuantitativos, con una interpretación cualitativa	Cuantitativos, con una interpretación cualitativa
Unidad de análisis	Individuo o grupo (por puesto de trabajo o dependencia)	Individuo o grupo (por puesto de trabajo o dependencia)	Individuo
Usos y aplicaciones recomendados	Identificación de factores individuales relacionados con datos socio-demográficos y ocupacionales, para el diseño de planes de prevención e intervención.	Evaluación general de factores de riesgo psicosocial intralaboral. Los resultados por dimensiones permiten priorizar los aspectos que se deben intervenir.	Evaluación general de factores de riesgo psicosocial extralaboral. Los resultados por dimensiones permiten priorizar los aspectos que se deben intervenir.

Fuente: Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social (Ministerio de Protección Social Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010)

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral está compuesto por una serie de dominios y dimensiones a evaluar. Este cuestionario cuenta con dos formas (A y B). En la presente investigación se utilizará el de forma A debido a que este es aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos.

Por otra parte el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral evalúa aspectos como las responsabilidades personales y familiares, las actividades de tiempo libre, la calidad de las relaciones y el apoyo que brindan las redes sociales y familiares, entre otras. (Ministerio de Protección Social Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010)

Tabla 2. Dimensiones a evaluar a través de los tres instrumentos seleccionados de la batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.

CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSIONES	CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL (FORMA A)	CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas	SI	NO APLICA
		Demandas de carga mental	SI	NO APLICA
		Demandas emocionales	SI	NO APLICA
		Exigencias de responsabilidad del cargo	SI	NO APLICA
		Demandas ambientales y de esfuerzo físico.	SI	NO APLICA
		Demandas de la jornada de trabajo.	SI	NO APLICA
		Consistencia de rol.	SI	NO APLICA
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	SI	NO APLICA
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo	SI	NO APLICA
		Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	SI	NO APLICA
		Participación y manejo del cambio	SI	NO APLICA
		Claridad del rol	SI	NO APLICA
		Capacitación	SI	NO APLICA

	LIDERAZGO Y	Características del liderazgo	SI	NO APLICA
	RELACIONES	Relaciones sociales en el trabajo	SI	NO APLICA
	SOCIALES EN EL	Retroalimentación del desempeño	SI	NO APLICA
	TRABAJO	Relación con los colaboradores	SI	NO APLICA

CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSIONES	CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL (FORMA A)	CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL
CONDICIONES INTRALABORALES	RECOMPESAS	Reconocimiento y compensación	SI	NO APLICA
		Recompensaciones derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que realiza.	SI	NO APLICA
CONDICIONES EXTRALABORALES	NO APLICA	Tiempo fuera del trabajo.	NO APLICA	SI
		Relaciones familiares	NO APLICA	SI
		Comunicación y relaciones interpersonales	NO APLICA	SI
		Situación económica del grupo familiar	NO APLICA	SI
		Características de la vivienda y su entorno	NO APLICA	SI
		Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	NO APLICA	SI
		Desplazamiento vivienda trabajo vivienda	NO APLICA	SI

Fuente: Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social (Ministerio de Protección Social Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010)

La fase de recolección se realizará de la siguiente forma:

1. Sensibilización

Se realizará una reunión informativa programada con la división de Recursos Humanos, el área de Seguridad y Salud del Trabajo, Medio Ambiente, el profesional encargado del proceso de evaluación y los jefes de área de Medio Ambiente y Seguridad. El objetivo será realizar una conceptualización de la importancia de identificación, intervención y control de los factores de riesgo psicosocial y brindar información acerca del proceso de evaluación.

2. Aplicación de los instrumentos

La evaluación será orientada a la aplicación de dos cuestionarios:

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A)
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral

El proceso de evaluación se realizará de la siguiente manera:

1. Identificación de cada área a evaluar.
2. Programar una fecha de aplicación en cada área.
3. Brindar a los participantes una presentación del proceso, sus ventajas y las indicaciones de cómo responder los instrumentos.
4. Dar a conocer el conocimiento informado, se firmará y posteriormente se dará inicio a la aplicación escrita de los cuestionarios.

La modalidad que se emplea para la aplicación del cuestionario es el de autoaplicación, en donde se entrega a cada trabajador el cuestionario teniendo por sí solos que responder a cada una de las preguntas, pudiendo aclarar inquietudes en el momento que así se requiera.

2.5.4 Fase de análisis de datos

El análisis de la información se realizará a través del aplicativo de calificación que la batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial ofrece. A través de este aplicativo a cada dominio y dimensión que conforman los factores de riesgo psicosociales se les asigna una calificación; una vez calificados los ítems la información se procesará a través del programa estadístico Excel, por medio de la manipulación de libros y hojas de cálculos.

Este aplicativo contiene la sintaxis necesaria para que sea el sistema de información el que efectúe los siguientes pasos: calificación de los ítems, obtención de puntajes brutos, transformación de los puntajes brutos, comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos y obtención del informe individual para cada trabajador (Ministerio de Protección Social Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010).

El análisis se realizará a cada una de las áreas, teniendo en cuenta la valoración de riesgo estipulada por el instrumento de evaluación. El instrumento plantea las siguientes valoraciones: Muy alto, Alto, Medio, Bajo y Sin riesgo aparente. Cada uno de los ítems del cuestionario se califica con valores que oscilan entre 0 y 4. Dichos valores permiten calcular los puntajes brutos de las dimensiones y dominios, así como el puntaje bruto total del cuestionario (realizado por el Aplicativo Básico). Cada una de las opciones de respuesta de los ítems (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca) tienen un valor, el cual debe indicar que a mayor puntuación del ítem, mayor riesgo psicosocial. Dichos valores pueden variar de acuerdo a la forma como está planteado cada ítem.

OBJETIVOS	METODOLOGÍA
<p>1. Socializar y sensibilizar a las personas involucradas en el área de estudio a través de reuniones, sobre los riesgos psicosociales a que están expuestos día a día en el ambiente de trabajo que genere conciencia en cada uno de ellos.</p> <p>2. Identificar los factores de riesgo psicosociales en el departamento de Medio Ambiente y Seguridad.</p>	POBLACIÓN
	<p>La población objeto de estudio estará integrada por 23 colaboradores de Codensa y Emgesa, los cuales pertenecen a las áreas de Medio Ambiente y Seguridad.</p>
	FASE DE RECOLECCIÓN
	<p>1. SENSIBILIZACIÓN</p> <p>Se realizará una reunión informativa programada con la división de Recursos Humanos, el área de Seguridad y Salud en El Trabajo, Medio Ambiente el profesional encargado del proceso de evaluación y los jefes de área de Medio Ambiente y Seguridad. El objetivo será realizar una conceptualización de la importancia de identificación, intervención y control de los factores de riesgo psicosocial y brindar información acerca del proceso de evaluación.</p> <p>2. APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS</p> <p>La Resolución 2646 (2008) de carácter Nacional, determina que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente utilizando instrumentos con fundamento científico, empírico y que cumplan con los requisitos de calidad psicométricos, que para el efecto hayan sido validados en el país. Para tal efecto se emplearan los siguientes instrumentos:</p> <p>1. Ficha de datos generales: Recolecta información sobre características individuales. Evalúa datos socio-demográficos y ocupacionales.</p> <p>2. Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A: Diseñado para evaluar condiciones propias del trabajo, de la organización y del entorno en el que se desarrolla, las cuales bajo ciertas características, pueden llegar a tener efectos negativos en la salud del trabajador o en el trabajo.</p> <p>3. Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral: Evalúa aspectos como las responsabilidades personales y familiares, las actividades en tiempo libre, la calidad de las relaciones y el apoyo que brindan las redes sociales y</p>

	<p>familiares, entre otras.</p> <p>Estos tres instrumentos hacen parte de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, desarrollada por la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, junto con la Pontificia Universidad Javeriana (2010). En la tabla 1 se describen las dimensiones a evaluar a través de los tres instrumentos seleccionados de la batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.</p> <p>2.1 Como condición obligatoria la aplicación de cualquiera de los instrumentos que conforman la batería para evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, debe ir precedida de la firma de un consentimiento informado por parte de los trabajadores que hacen parte de la población.</p> <p>2.2 La modalidad que se empleará para la aplicación de los Cuestionarios es de Autoaplicación, en donde se entregará a cada trabajador el cuestionario teniendo por sí solos que responder a cada una de las preguntas, permitiéndoles aclarar inquietudes en el momento que así lo requirieran.</p>
<p>3. Evaluar los factores de riesgo psicosocial a que están expuestos cada uno de los trabajadores del departamento de Medio Ambiente y Seguridad.</p> <p>4. Analizar los resultados obtenidos en cada una de las áreas de estudio que garantice el mejoramiento de las condiciones de trabajo en las áreas de estudio, de acuerdo a la</p>	<p style="text-align: center;">FASE DE ANÁLISIS DE DATOS</p> <p>Se realizará la tabulación, consolidación y sistematización de la información, empleando el Aplicativo básico desarrollado igualmente por los autores del cuestionario empleado en esta investigación. Este Aplicativo contiene la sintaxis necesaria para que sea el sistema de información el que efectúe los siguientes pasos: calificación de los ítems, obtención de puntajes brutos, transformación de los puntajes brutos, comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos y obtención del informe individual para cada trabajador (Ministerio de Protección Social Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010). Adicionalmente, se emplearan tablas de Excel, en las cuales se registraron cada una de las variables a trabajar y los puntajes totales obtenidos del Aplicativo Básico. Cada uno de los ítems del cuestionario se califica con valores que oscilan entre 0 y 4. Dichos valores permiten calcular los puntajes brutos de las dimensiones y dominios, así como el puntaje bruto total del cuestionario (realizado por el Aplicativo Básico). Cada una de las opciones de respuesta de los ítems (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca) tienen un valor, el cual debe indicar que a mayor puntuación del ítem, mayor riesgo psicosocial. Dichos valores</p>

evaluación.

pueden variar de acuerdo a la forma como está planteado cada ítem.

Por último se elaborará el respectivo Programa de Prevención de riesgos psicosociales para el departamento de Medio Ambiente y Seguridad del área administrativa de la empresa Codensa SA ESP

2.6 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES			
Actividades	Meses		
	Marzo	Abril	Mayo
Socializar y sensibilizar a las personas involucradas en el área de estudio a través de reuniones, sobre los riesgos psicosociales a que están expuestos día a día en el ambiente de trabajo que genere conciencia en cada uno de ellos			
Identificar los factores de riesgo psicosociales en el área de Medio Ambiente y Seguridad.			
Evaluar los factores de riesgo psicosocial a que están expuestos cada uno de los trabajadores del área de Medio Ambiente y Seguridad.			
Analizar los resultados obtenidos en cada una de las áreas de estudio que garantice el mejoramiento de las condiciones de trabajo en las áreas de estudio, de acuerdo a la evaluación.			
Elaboración de Programa de Prevención			
Elaboración de conclusiones			

2.7 RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos en las empresas Codensa y Emgesa. Estos resultados corresponden al área de medio ambiente y seguridad de la empresa y se dividen de acuerdo a los dominios y dimensiones que los instrumentos evalúan, tanto a nivel intralaboral forma A y extralaboral.

2.7.1 Condiciones Sociodemográficas

Tabla 3. Datos sociodemográficos de la población de estudio

AREA ADMINISTRATIVA	N°	GENERO		EDAD			ESTRATO			TIPO DE VIVIENDA		
		M	F	20 - 29	30 - 39	40 - 49	1-2	3-4	5-6	Propia	Arriendo	Familiar
Departamento de Medio Ambiente y Seguridad	23	12	11	8	10	5	2	19	2	9	9	5
PORCENTAJE	100%	52,2%	47,8%	34,8%	43,5%	21,8%	8,7%	82,6%	8,7%	39,1%	39,1%	21,7%

AREA ADMINISTRATIVA	NIVEL DE ESCOLARIDAD				ESTADO CIVIL			
	Técnico	Tecnólogo	Profesional	Post-grado	Soltero	Casado	Unión Libre	Divorciado
Departamento de Medio Ambiente y Seguridad	1	2	5	15	6	10	6	1
PORCENTAJE	4,3%	8,7%	21,7%	65,2%	26,1%	43,5%	26,1%	4,3%

En la tabla 3 se observan las características sociodemográficas que tienen los funcionarios área de medio ambiente y seguridad, en donde el género predominante es el masculino con un 52,2%. La edad de mayor prevalencia se encuentra en el rango de 30- 39 años con un 43,5%, seguido del rango de 20- 29 años con un 34,8%.

En cuanto al estrato socioeconómico la mayoría de los funcionarios se encuentra entre el estrato 3 y 4 con un 82,6%. Por otra parte el tipo de vivienda estuvo representada por

un porcentaje de 39,1% tanto para vivienda propia como en arriendo seguido del 21,7% de los funcionarios que ocupan una vivienda familiar.

El nivel de escolaridad en las áreas de medio ambiente y seguridad se encuentra mejor representado por funcionarios con nivel de postgrado con un porcentaje de 65,2%, seguido de funcionarios con nivel profesional con un 21,7%. Por último el estado civil predominante entre los funcionarios es el casado con un 43,5% seguido de los estados de soltero y en unión libre con un porcentaje igual del 26,1%.

2.7.2 Factores de Riesgo Intralaboral Forma A

- Dominio: Demandas del trabajo

Tabla 4. DIMENSIÓN: Demandas cuantitativas		
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Sin riesgo	2	8,7
Riesgo bajo	0	0
Riesgo medio	8	34,78
Riesgo alto	5	21,74
Riesgo muy alto	8	34,78

Tabla 5. DIMENSIÓN: Demandas de carga mental		
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Sin riesgo	3	13,04
Riesgo bajo	5	21,74
Riesgo medio	4	17,4
Riesgo alto	3	13,04
Riesgo muy alto	8	34,78

Tabla 6. DIMENSIÓN: Demandas Emocionales		
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Sin riesgo	19	82,6
Riesgo bajo	1	4,35
Riesgo medio	1	4,35
Riesgo alto	1	4,35
Riesgo muy alto	1	4,35

Tabla 7. DIMENSIÓN: Consistencia de rol		
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Sin riesgo	2	8,7
Riesgo bajo	0	0
Riesgo medio	8	34,78
Riesgo alto	3	13,04
Riesgo muy alto	10	43,48

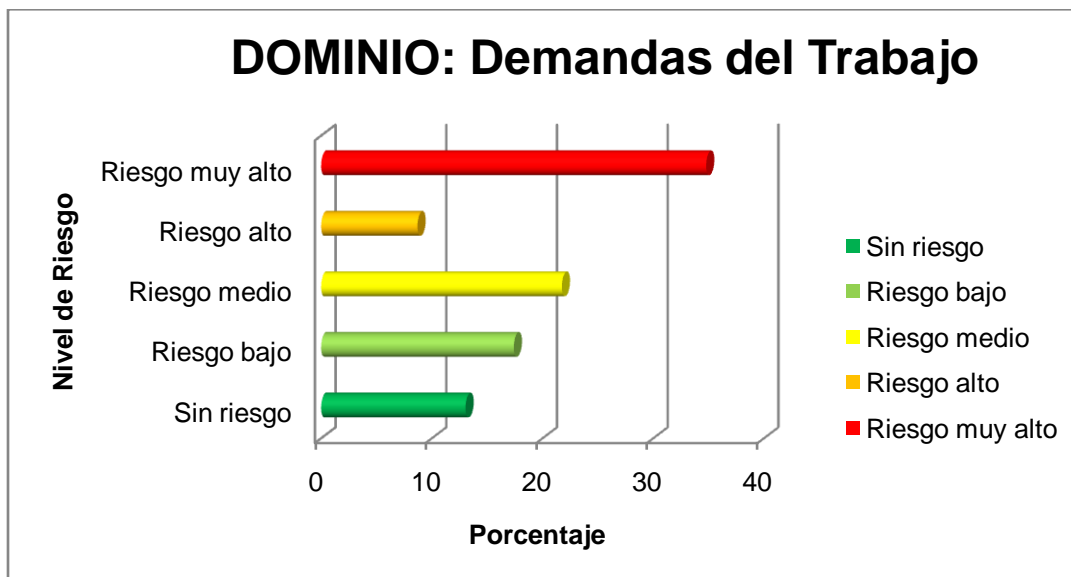
Tabla 8. DIMENSIÓN: Exigencias de responsabilidad del cargo		
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Sin riesgo	5	21,74
Riesgo bajo	4	17,4
Riesgo medio	2	8,7
Riesgo alto	7	30,43
Riesgo muy alto	5	21,74

Tabla 9. DIMENSIÓN: Demandas ambientales y de esfuerzo físico		
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Sin riesgo	7	30,43
Riesgo bajo	3	13,04
Riesgo medio	4	17,4
Riesgo alto	2	8,7
Riesgo muy alto	7	30,43

Tabla 10. DIMENSIÓN: Demandas de la jornada de trabajo		
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Sin riesgo	3	13,04
Riesgo bajo	1	4,35
Riesgo medio	6	26,1
Riesgo alto	5	21,74
Riesgo muy alto	8	34,78

Tabla 11. DIMENSIÓN: Influencia del trabajo sobre el entorno laboral		
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Sin riesgo	2	8,7
Riesgo bajo	3	13,04
Riesgo medio	6	26,09
Riesgo alto	1	4,35
Riesgo muy alto	11	47,82

Grafica 1. Porcentaje total del Dominio: Demandas del trabajo



En la grafica 1 se observa que el 34,78% de los funcionarios, en cuanto a demandas del trabajo, se encuentran en un nivel de riesgo muy alto, seguido de un 21,74% de los

funcionarios con un nivel de riesgo medio. Por otra parte el 30,44% no presentan riesgo alguno o riesgo bajo. Solo un 8,7% presenta un nivel de riesgo alto.

- **Dominio: Control del trabajo**

Tabla 12. DIMENSIÓN: Control y autonomía sobre el trabajo		
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Sin riesgo	1	4,35
Riesgo bajo	3	13,04
Riesgo medio	5	21,74
Riesgo alto	8	34,78
Riesgo muy alto	6	26,1

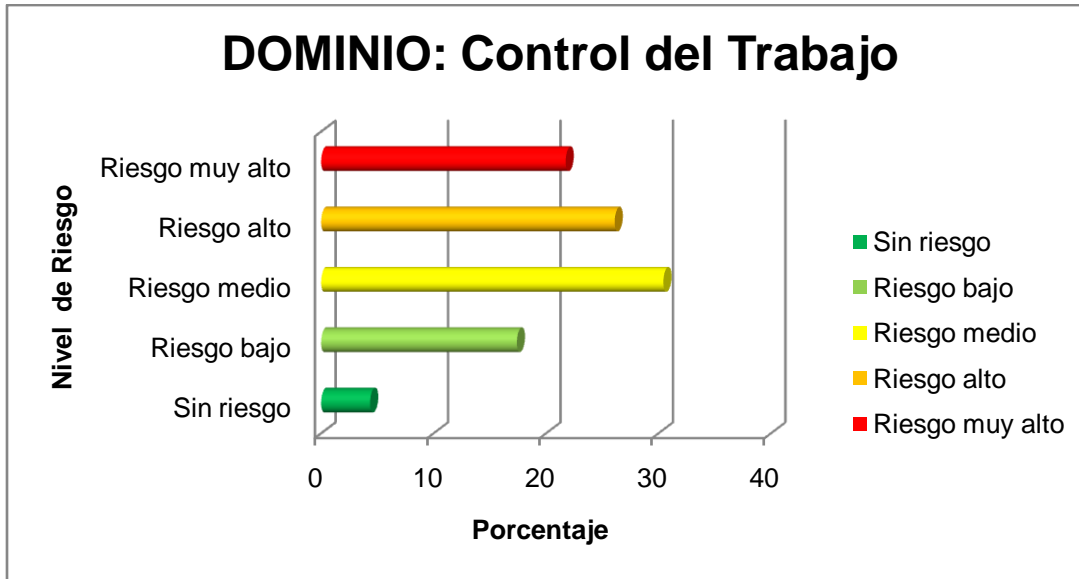
Tabla 13. DIMENSIÓN: Participación y manejo del cambio		
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Sin riesgo	2	8,7
Riesgo bajo	3	13,04
Riesgo medio	7	30,43
Riesgo alto	6	26,1
Riesgo muy alto	5	21,74

Tabla 14. DIMENSIÓN: Oportunidades de desarrollo y usos de habilidades y destrezas		
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Sin riesgo	3	13,04
Riesgo bajo	6	26,1
Riesgo medio	6	26,1
Riesgo alto	6	26,1
Riesgo muy alto	2	8,7

Tabla 15. DIMENSIÓN: Claridad del rol		
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Sin riesgo	4	17,4
Riesgo bajo	0	0
Riesgo medio	5	21,74
Riesgo alto	8	34,78
Riesgo muy alto	6	26,1

Tabla 16. DIMENSIÓN: Capacitación		
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Sin riesgo	5	21,74
Riesgo bajo	0	0
Riesgo medio	9	39,13
Riesgo alto	7	30,43
Riesgo muy alto	2	8,7

Grafica 2. Porcentaje total del Dominio: Control del Trabajo



En la gráfica 2 se puede observar que la mayoría de los funcionarios se encuentran entre un nivel de riesgo medio y alto con un porcentaje 30,43% y 26,1% respectivamente. Por otra parte 21,74% de los funcionarios presenta un nivel muy alto de riesgo, seguido de un 17,4% con riesgo bajo y un 4,35% sin riesgo aparente.

- Dominio: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

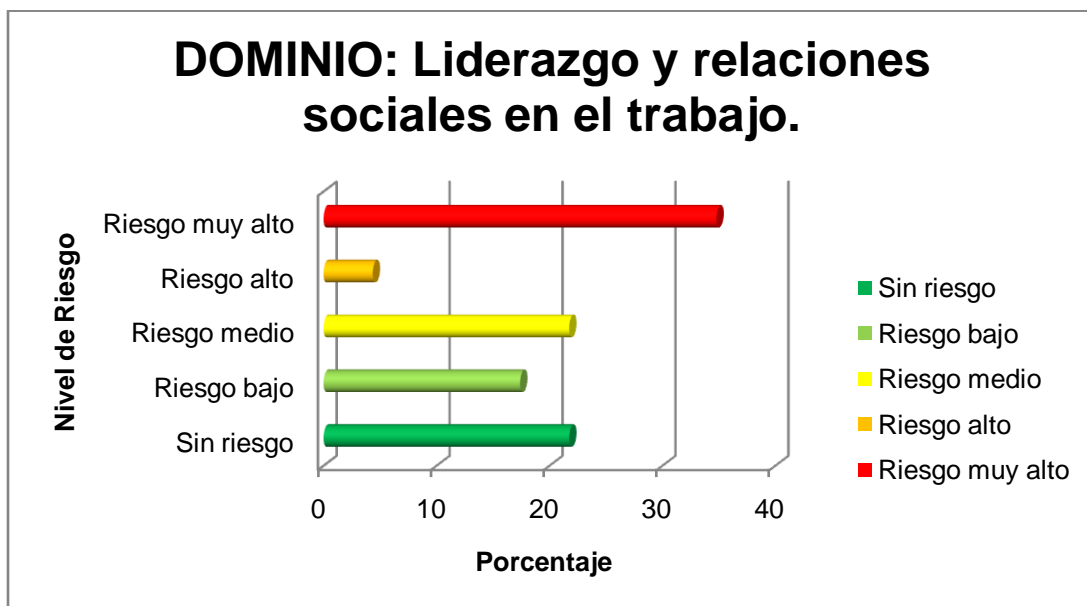
Tabla 17. DIMENSIÓN: Características del liderazgo		
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Sin riesgo	4	17,4
Riesgo bajo	6	26,1
Riesgo medio	3	13,04
Riesgo alto	3	13,04
Riesgo muy alto	7	30,43

Tabla 18. DIMENSIÓN: Relaciones sociales en el trabajo		
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Sin riesgo	3	13,04
Riesgo bajo	6	26,1
Riesgo medio	2	8,7
Riesgo alto	3	13,04
Riesgo muy alto	9	39,13

Tabla 19. DIMENSIÓN: Retroalimentación del desempeño		
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Sin riesgo	1	4,35
Riesgo bajo	4	17,4
Riesgo medio	5	21,74
Riesgo alto	8	34,78
Riesgo muy alto	5	21,74

Tabla 20. DIMENSIÓN: Relación con los colaboradores		
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Sin riesgo	23	100
Riesgo bajo	0	0
Riesgo medio	0	0
Riesgo alto	0	0
Riesgo muy alto	0	0

Grafica 3. Porcentaje total del Dominio: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo



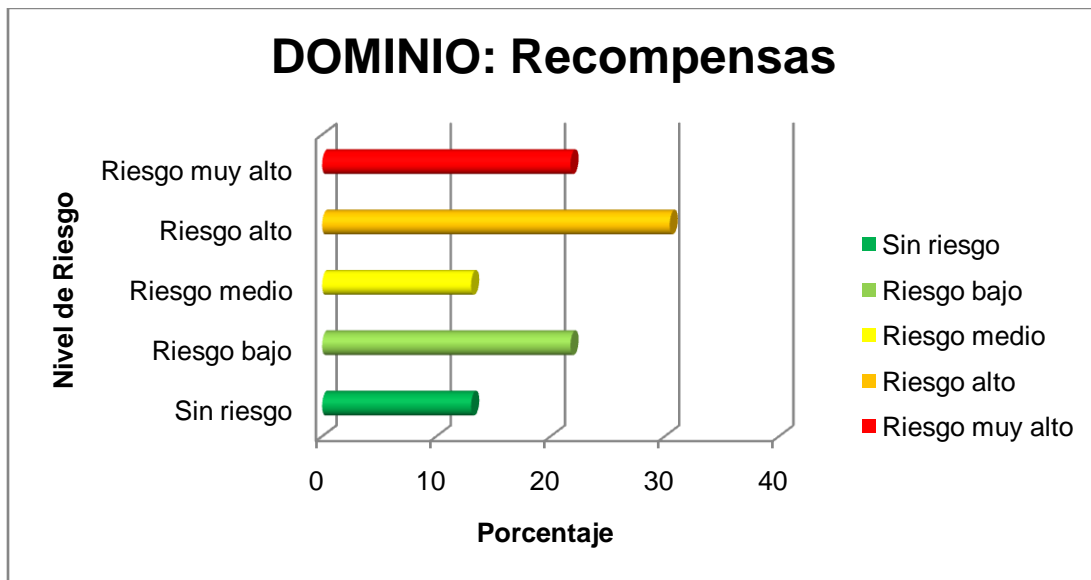
En la gráfica 3 se observa que los funcionarios se encuentran dentro de un nivel de riesgo alto con un porcentaje del 34,78%, seguido de un porcentaje igual al 21,74% tanto para riesgo medio y sin riesgo aparente. Solo un 4,35% presenta un nivel de riesgo alto y un 17,4% un nivel de riesgo bajo.

- Dominio: Recompensas

Tabla 21. DIMENSIÓN: Recompensaciones derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que realiza.		
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Sin riesgo	4	17,4
Riesgo bajo	2	8,7
Riesgo medio	4	17,4
Riesgo alto	5	21,74
Riesgo muy alto	8	34,78

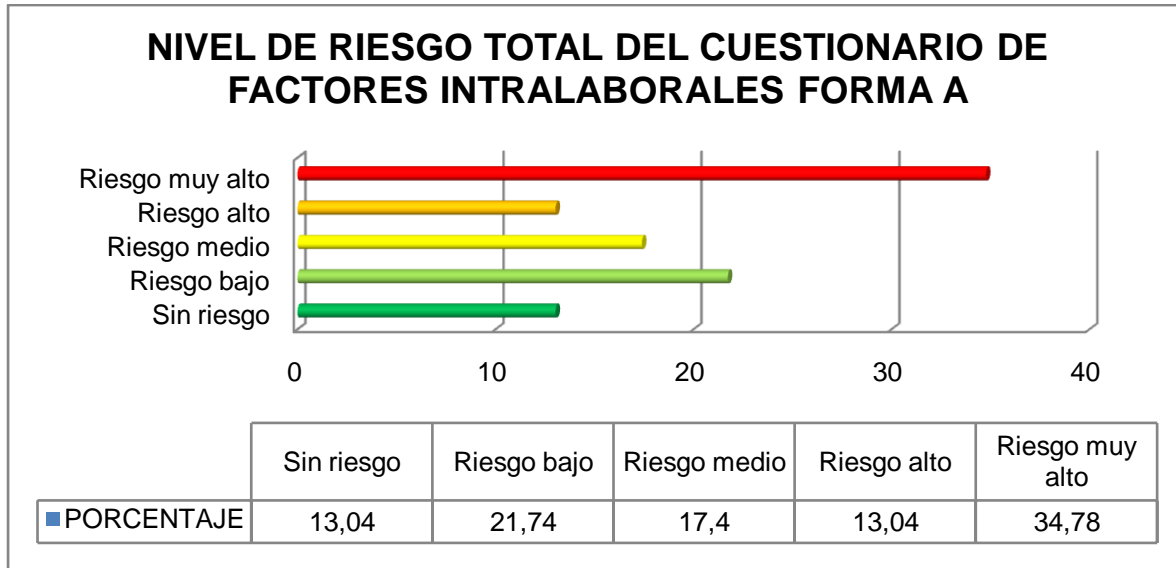
Tabla 22. DIMENSIÓN: Reconocimiento y compensación		
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Sin riesgo	3	13,04
Riesgo bajo	6	25,1
Riesgo medio	3	13,04
Riesgo alto	7	30,43
Riesgo muy alto	4	17,4

Gráfica 4. Porcentaje total del Dominio: Recompensas



En la gráfica 4 se observa que el 30,43% de los funcionarios se encuentran en un nivel de riesgo alto seguido de un porcentaje igual al 21,74% tanto para riesgo muy alto y riesgo bajo. De igual manera el nivel de riesgo medio y el nivel sin riesgo obtuvieron un porcentaje igual al 13,04%.

Grafica 5. Nivel de riesgo total del cuestionario de Factores Intralaborales forma A



En la gráfica 5 se observa que el 34,78% de los funcionarios se encuentra en un nivel de riesgo muy alto, lo anterior relacionado con los aspectos de demandas del trabajo y liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. Por otra parte el 21,74% de los funcionarios se encuentra en riesgo bajo seguido de un 17,4% en riesgo medio.

2.7.3 Factores de Riesgo Extralaboral

Tabla 23. DIMENSIÓN: Tiempo fuera del trabajo

NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Sin riesgo	3	13,04
Riesgo bajo	0	0
Riesgo medio	6	26,1
Riesgo alto	5	21,74
Riesgo muy alto	9	39,13

Tabla 24. DIMENSIÓN: Relaciones familiares

NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Sin riesgo	18	78,26
Riesgo bajo	5	21,74
Riesgo medio	0	0
Riesgo alto	0	0
Riesgo muy alto	0	0

Tabla 25. DIMENSIÓN: Comunicación y relaciones interpersonales

NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Sin riesgo	3	13,04
Riesgo bajo	3	13,04
Riesgo medio	4	17,39
Riesgo alto	3	13,04
Riesgo muy alto	10	43,48

Tabla 26. DIMENSIÓN: Situación económica del grupo familiar

NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Sin riesgo	1	4,35
Riesgo bajo	6	26,1
Riesgo medio	5	21,74
Riesgo alto	10	43,48
Riesgo muy alto	1	4,35

Tabla 27. DIMENSIÓN: Características de la vivienda y su entorno

NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Sin riesgo	9	39,13
Riesgo bajo	4	17,39
Riesgo medio	1	4,35
Riesgo alto	4	17,39
Riesgo muy alto	5	21,74

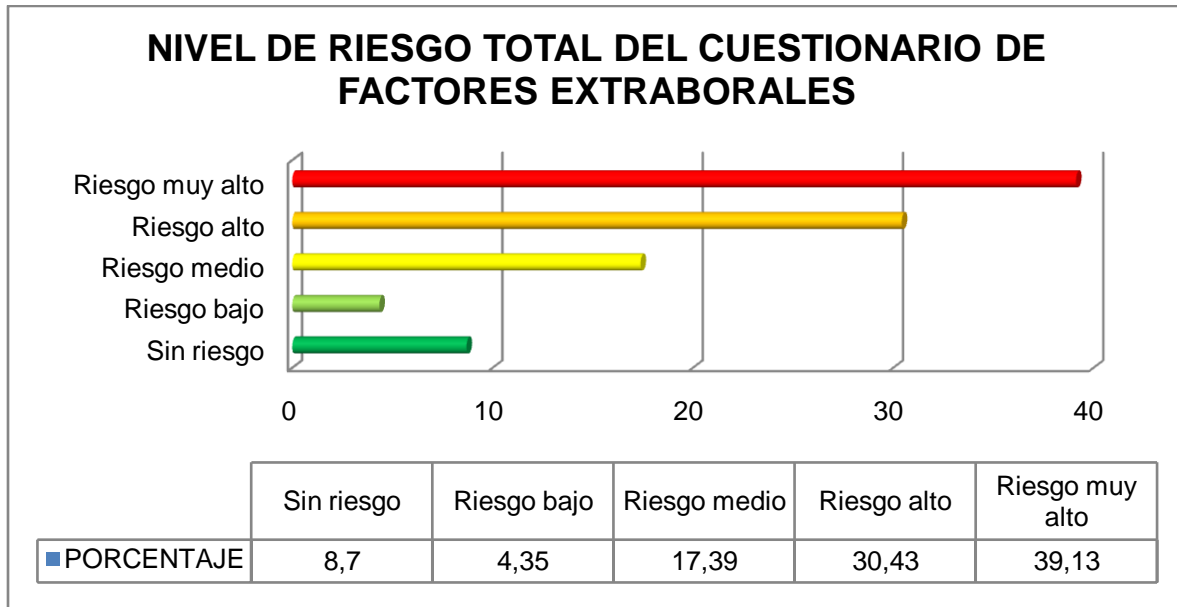
Tabla 28. DIMENSIÓN: Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Sin riesgo	1	4,35
Riesgo bajo	2	8,7
Riesgo medio	7	30,43
Riesgo alto	6	26,1
Riesgo muy alto	7	30,43

Tabla 29. DIMENSIÓN: Desplazamiento vivienda trabajo vivienda

NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Sin riesgo	3	13,04
Riesgo bajo	0	0
Riesgo medio	3	13,04
Riesgo alto	8	34,78
Riesgo muy alto	9	39,13

Grafica 6. Nivel de riesgo total del cuestionario de Factores Extralaborales



En la gráfica 6 se puede observar que el 39,13% de los funcionarios se encuentra en un nivel de riesgo alto, lo anterior relacionado con aspectos como tiempo fuera del trabajo, comunicación y relaciones interpersonales, Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y el desplazamiento vivienda- trabajo y trabajo- vivienda. El 30,43% se encuentra en riesgo alto lo cual se relaciona con la situación económica del grupo familiar. Por otra parte el 17,39% se encuentra en riesgo medio seguido de un 8,7% sin riesgo aparente.

Tabla 30. Dominios y dimensiones consideradas como factor de riesgo

CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSIONES	FACTOR DE RIESGO	
			SI	NO
CONDICIONES INTRALABORALES FORMA A	Demandas del trabajo	Demandas cuantitativas	x	
		Demandas de carga mental	x	
		Demandas emocionales		x
		Exigencias de responsabilidad del cargo	x	
		Demandas ambientales y de esfuerzo físico		x
		Demandas de la jornada de trabajo	x	
		Consistencia del rol	x	
		Influencia del trabajo sobre el entorno laboral	x	
	Control del trabajo	Control y autonomía sobre el trabajo	x	
		Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	x	
		Participación y manejo del cambio	x	
		Claridad del rol	x	
		Capacitación	x	
	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	x	
		Relaciones sociales en el trabajo	x	
		Retroalimentación del desempeño	x	
		Relación con los colaboradores		x
	Recompensas	Reconocimiento y recompensación	x	
		Recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que realiza.	x	
	CONDICIONES EXTRALABORALES	NO APLICA	Tiempo fuera del trabajo	x
Relaciones familiares				x
Comunicación y relaciones interpersonales			x	
Situación económica del grupo familiar			x	
Características de la vivienda y su entorno				x
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo			x	
Desplazamiento vivienda trabajo vivienda			x	

2.8 ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los factores psicosociales y organizacionales del trabajo, como formas de las condiciones sociales del trabajo, son condiciones organizacionales de trabajo que pueden afectar a la salud laboral, tanto positiva como negativamente. Como tales, los factores psicosociales son factores presentes en todas las organizaciones con resultados positivos o negativos. La cultura, el liderazgo o el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de los trabajadores (Moreno & Baez, 2010).

Los resultados obtenidos de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral de los colaboradores de las áreas de medio ambiente y seguridad de las empresas Codensa y Emgesa, reflejan que un gran porcentaje de la población estudio se encuentra en un nivel de riesgo “alto” y “muy alto”.

En cuanto a los factores psicosociales extralaborales se determinó que existe un riesgo considerable para los funcionarios en cuanto a las dimensiones de tiempo fuera del trabajo, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y el desplazamiento. Los funcionarios consideran que el tiempo fuera del trabajo no es suficiente para compartir con su familia y amigos, lo cual conlleva a una falta de comunicación y estrés. Por otra parte no consideran que sus ingresos logren costear sus necesidades, lo cual conlleva a que su entorno extralaboral influya en su trabajo. Por último consideran que el desplazamiento es un factor de riesgo debido a que diariamente presentan dificultades al llegar a su sitio de trabajo y al finalizar su jornada llegan muy tarde a su vivienda.

Por otra parte la evaluación de las condiciones intralaborales señalan que los cuatro dominios se perciben como fuente de riesgo alto para los funcionarios. Las demandas del trabajo suelen ser excesivas y sus tiempos de descanso, en muchas ocasiones, son utilizadas para terminar alguna actividad laboral; por otra parte el margen de decisión y autonomía en el trabajo es restringido, no se tienen en cuenta las opiniones de los funcionarios en los procesos de cambio y la actividades de capacitación no responden a las necesidades de los funcionarios. Lo anterior concuerda con los estudios realizados


por Sarsosa, Charria y Arenas (2014); Gómez (2011) y Peláez y Cuellar (2014) donde se presenta un nivel de riesgo alto en los riesgos psicosociales intralaborales.

Los colaboradores perciben que la cantidad tiempo que disponen para cumplir sus objetivos es limitada, por lo que requieren trabajar a ritmos acelerados con jornadas prolongadas y sin pausas, esto conlleva a una sobre carga laboral. Estos resultados concuerdan con lo el modelo demanda-control- apoyo social de Karasek – Teorell (1977), donde explica el estrés derivado de las altas demandas y baja capacidad de control mediado por el apoyo social (Villalobos, 2005). Igualmente Cladellas (2008), citado por Argüello (2010) demostró que los trabajadores que pertenecen a un área o departamento con pocas posibilidades de gestión de tiempo, están menos satisfechos con su trabajo, tienen peor salud física y mental, y más síntomas conductuales y cognitivos de estrés que aquellos que en su área o departamento si pueden gestionar su horario y/o jornada laboral.

Por otra parte los funcionarios no se sienten satisfechos con la retribución por su trabajo, lo que conlleva a la falta de motivación y desempeño laboral. Lo anterior hace referencia a la retribución (recompensas) que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Según Solanes, Serrano, Martín del Río y Zamora, (2005) citados por (Gómez, 2011), manifiestan que la autonomía, el significado de la tarea, la variedad, la estandarización, y el feedback influyen sobre la satisfacción laboral y el rendimiento de los empleados.

Un punto interesante que se pudo visualizar mediante este estudio es que las condiciones intralaborales y extralaborales arrojaron un resultado más alto para el área de seguridad que para el área de Medio Ambiente. Lo anterior debido a la carga de trabajo, el manejo del clima laboral, y el manejo de reconocimientos en el área de seguridad.

4. PROPUESTA DE PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

	<p align="center">PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LAS EMPRESAS CODENSA S.A E.S.P Y EMGESA S.A. ESP</p>
---	---

JUSTIFICACIÓN
<p>Las diferentes actividades económicas de las empresas de nuestro país pueden favorecer la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en su población trabajadora. Cada institución u organización tiene unas características específicas que se relacionan con los factores de riesgo psicosocial y que pueden influir en la salud de sus trabajadores, su motivación y productividad. Lo anterior, justifica el diseño de un programa que permita prevenir y minimizar los riesgos psicosociales que afectan la salud de los trabajadores.</p> <p>Con la puesta en marcha de un programa con estas características, además de beneficiar y mantener la salud y bienestar de los trabajadores de la empresa, se mejora la productividad y calidad del trabajo, y se da respuesta a las exigencias legales.</p>
OBJETIVO GENERAL
<p>Diseño e implementación de medidas de promoción, prevención y mejoramiento de las condiciones de salud de los trabajadores expuestos a riesgos psicosociales en las áreas de Medio Ambiente y Seguridad de Emgesa y Codensa, con el fin de disminuir los trastornos de salud asociados, contribuir al mejoramiento del ambiente laboral y bienestar de los trabajadores.</p>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<ul style="list-style-type: none"> • Implementar medidas de prevención y control de los Factores de Riesgo Psicosocial. • Promover en los trabajadores de las áreas de Medio Ambiente y Seguridad la generación de comportamientos de auto cuidado de la salud y de prevención. • Evaluar la gestión y el impacto en la salud individual o colectiva de los trabajadores objeto del programa.
NORMATIVIDAD
<ul style="list-style-type: none"> • Ley 9 de 1979, Art. 83 • Decreto 614/84, Art. 2 literal C, Presidente de la República de Colombia • Decreto 1072 de 2015 • Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social

**PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN
EL DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD DEL
ÁREA ADMINISTRATIVA DE LAS EMPRESAS CODENSA S.A E.S.P
Y EMGESA S.A. ESP**

RESPONSABLE

Área de Seguridad y Salud en el Trabajo/ Profesional Responsable de Objetivo

ACTIVIDADES

- Sensibilización Programa para la Prevención de Riesgo Psicosocial
- Socialización general de los Resultados del estudio de Riesgo Psicosocial
- Capacitación en Comunicación Asertiva y Planeación Estratégica
- Capacitación en Relaciones Sociales en el Trabajo
- Definiciones y Manejo del Estrés Laboral
- Programa para la Gestión del Cambio Personal
- Toma Saludable y Sesión de Yoga
- Cursos en Familia
- Capacitación en Prevención del Consumo de Sustancias
- Capacitación en Estilos de Vida Saludable
- Capacitación en Dinámicas y Vínculos Familiares
- Capacitación en Salud Mental Laboral
- Entrega de Informes de Resultados Individuales
- Consulta Psicológica Individual
- Establecer pausas de trabajo de equipo diariamente (15 min).
- Promover el uso del horario flexible.
- Creación e implementación de un sistema de reconocimientos del grupo social (Compensación psicológica).
- Evaluación carga de trabajo con manual de funciones.
- Establecimiento de tiempos de esparcimiento en las áreas de trabajo, asesoradas por personal externo.
- Evaluación de desempeño y comportamientos 360°, en las áreas de seguridad y medio ambiente.
- Mejorar estrategias de participación de todo el personal en la toma de decisiones del área.

INDICADORES DE GESTIÓN

INDICADOR	FÓRMULA	RESPONSABLE	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	META
Nivel de cumplimiento del Programa de Prevención de factores de riesgos psicosociales	$\frac{\text{No. de actividades realizadas}}{\text{No. total de actividades programadas}} \times 100$	Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo	Trimestral	90%
Cobertura del Programa de Prevención de factores de riesgos psicosociales	$\frac{\text{No. de funcionarios intervenidos}}{\text{No. total de funcionarios evaluados}} \times 100$	Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo	Semestral	90%
Reducción de los riesgos psicosociales	$\frac{\text{No. de funcionarios intervenidos expuestos a riesgo psicosocial}}{\text{No. total funcionarios expuestos a riesgo psicosocial}}$	Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo	Anual	60%

5. CONCLUSIONES

- De acuerdo al estudio realizado los colaboradores de Medio Ambiente y Seguridad se encuentran expuestos a riesgo psicosociales tanto intralaborales como extralaborales.
- Los factores de riesgo intralaboral que afectan a los funcionarios están relacionados con la demanda de trabajo, control del trabajo, liderazgo y relaciones sociales y las recompensas.
- Por otra parte los factores psicosociales extralaborales que afectan a los funcionarios son: el tiempo fuera del trabajo, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar y el desplazamiento vivienda trabajo vivienda.
- Los resultados obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de la batería de riesgos psicosociales arrojan información confiable y verídica, que puede ser empleada en futuras investigaciones.
- La información obtenida permite realizar cambios a nivel organizacional que permitan disminuir y/o atenuar y prevenir la exposición a factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral.
- Los riesgos psicosociales tienen repercusiones en la salud física de los trabajadores, pero tienen especialmente repercusiones notables en la salud mental de los trabajadores. Aunque no pueda hacerse una diferenciación neta, los riesgos psicosociales, por su propia naturaleza, afectan de forma importante y global a los procesos de adaptación de la persona y su sistema de estabilidad y equilibrio mental.

6. RECOMENDACIONES

- El especialista líder en Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa debe tener en cuenta los resultados aquí obtenidos para realizar cambios que favorezcan la salud y bienestar de los funcionarios, determinar el origen de enfermedades presumiblemente derivadas del estrés y realizar un análisis psicosocial para procesos de reubicación laboral.
- La metodología utilizada en esta investigación puede ser empleada para realizar un estudio de seguimiento aplicada no solo a los profesionales del área administrativa sino a los del área operativa, ya que esta población puede igualmente estar vulnerable a riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales.
- El programa que se implemente se debe mantener, y retroalimentar periódicamente, para aplicar mejoras y notar los cambios en los resultados obtenidos, se recomienda una vez sea implementado volver a realizar la batería implementada en este proyecto.

Trabajos citados

Behrend, H., and Pocok, S.: "L'absentéisme individuel: résultats d'une étude de six ans dans une entreprise". *Revue internationale du Travail*, vol. 114, 1976, págs. 345-363.

Caplan R.D. et al, . *Job demands and worker health. Main effects and occupational differences*. Washington, United States Department of Health, Education and Welfare, 1975, HEW Publication núm. 75-160

Argüello, M. (2010). *Identificación de los factores de riesgo psicosocial presentes en los funcionarios de la Procuraduría General de la Nación, pertenecientes a la regional y provincial de Bucaramanga* . Bucaramanga.

Carvajal, P., & Ramirez, B. (2011, Septiembre 01). *M. Análisis del riesgo psicosocial en los trabajadores de la corporación Sirviendo Con Amor en la ciudad de Pereira bajo el enfoque de gestión de riesgo ocupacional*. Retrieved Agosto 18, 2015, from <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/2577/1/6136286132C331.pdf>

Díaz, E., Echeverri, L., Ramirez, G., & Ramirez, M. (2010). *Diagnóstico del Riesgo Psicosocial en trabajadores del área de la salud*. Medellín.

Gómez, L. (2011). Identificación de los factores de riesgo psicosocial en las unidades Académicas-Administrativas de la Universidad Industrial de Santander. *Identificación de los factores de riesgo psicosocial en las unidades Académicas- Administrativas de la Universidad Industrial de Santander* . Bucaramanga, Santander, Colombia.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Kroes, W.H., et al.: "Job stress: An unlisted occupational hazard", *Journal of Occupational Medicine*, vol. 16, núm. 10, 1974, págs. 659-661.

Ministerio de la Protección Social y Fundación FES Social. (2003). *Estudio Nacional de Salud Mental Colombia 2003*. Cali: C & C Gráficas Ltda.

Ministerio de la Protección Social; Fundación FES Social. (2003). *Estudio Nacional de Salud Mental- Colombia 2003*. Cali: C&C Gráficas Ltda.

Ministerio de Protección Social Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. (2010, Julio). *MINSALUD*. Retrieved Julio 27, 2015, from MINSALUD: <http://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minprotecci%C3%B3npublicainstrumentosparaevaluarfactoresderiesgopsicosocial.aspx>

Moreno, B., & Baez, C. (2010). *Factores Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid.

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. (1994). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención*. Ginebra.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2004, Septiembre 27). Retrieved Marzo 31, 2016, from <http://www1.paho.org/spanish/gov/cd/CD45.r3-s.pdf>

Peláez, S., & Cuellar, S. (2014). Identificación de los factores de riesgo psicosociales, intralaborales, en los trabajadores de la fundación Sofía, de la ciudad de Manizales. *Identificación de los factores de riesgo psicosociales, intralaborales, en los trabajadores de la fundación Sofía, de la ciudad de Manizales*. Manizales, Colombia.

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

Román, J. (n.d.). Hacia una perspectiva de género en la psicopatología ocupacional. Riesgos psicosociales y salud mental. *Hacia una perspectiva de género en la psicopatología ocupacional. Riesgos psicosociales y salud mental*. La Habana, Cuba.

Sarmiento, M. (2012). FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL: DIAGNÓSTICO EN PERSONAL TERAPÉUTICO ASISTENCIAL. *FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL: DIAGNÓSTICO EN PERSONAL TERAPÉUTICO ASISTENCIAL*. Bogotá, Colombia.

Sarsosa, P., Charria, O., & Arenas, O. (2014, Julio 1). *Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia)*. Retrieved Agosto 14, 2015, from <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.rgyps13-27.cmpi>

TERRA. (2012, Octubre 10). *TERRA*. Retrieved Agosto 2, 2015, from TERRA: <http://vidayestilo.terra.com.co/salud/vida-sana/dia-mundial-10-datos-sobre-la-salud-mental,84c2b285a5a4a310VgnVCM20000099cceb0aRCRD.html>

Villalobos, G. (2005). Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo [tesis doctoral]. *Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. La Habana, Cuba.

ANEXOS



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA JEFE DE ÁREA

Yo, SANDRA PATRICIA SIERRA, como jefe de la división HSEQ, voluntariamente acepto que una muestra de los colaboradores a mi cargo, actúen como participantes en el proyecto de investigación denominado **PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ÁREAS DE MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD, HSEQ DE LA EMPRESA CODENSA SA E.S.P./ EMGESA SA E.S.P** He recibido una explicación clara y completa sobre el carácter general, los propósitos del proyecto y las razones específicas por las cuales los colaboradores son evaluados. También he sido informado de los tipos de cuestionarios y demás procedimientos que se aplicarán, así como de la manera que se utilizarán los resultados.

Estoy consciente de que quizás no le sea posible al examinador aclararme todos aspectos del estudio mientras éste no haya terminado. También entiendo que puedo poner fin a la participación en el estudio en cualquier momento y sin represalias. Además comprendo que se me informará de los resultados y que estos no serán entregados a más nadie sin mi autorización.

SANDRA PATRICIA SIERRA
Nombre Jefe Área

Sandra Patricia Sierra
Firma Jefe del Área

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL TRABAJADOR

Yo, _____, voluntariamente acepto actuar como participante en el proyecto de investigación denominado **PROGRAMA DE PREVENCION DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD, EN EL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CODENSA S.A. E.S.P.** He recibido una explicación clara y completa sobre el carácter general, los propósitos del proyecto y las razones específicas por las cuales se me evalúa. También he sido informado de los tipos de cuestionarios y demás procedimientos que se aplicarán, así como de la manera que se utilizarán los resultados.

Estoy consciente de que quizás no le sea posible al examinador aclararme todos aspectos del estudio mientras éste no haya terminado. También entiendo que puedo poner fin a mi participación en el estudio en cualquier momento y sin represalias. Además comprendo que se me informará de los resultados y que estos no serán entregados a más nadie sin mi autorización.

Nombre del trabajador

Firma del trabajador