

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS</b>		<b>Código: FR-IN-031</b> <b>Versión: 01</b>	
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>13-Abr-2012</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>13-Abr-2012</b>	

**IDENTIFICACION DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN  
 EL DESEMPEÑO LABORAL Y LA SALUD DE LOS COLABORADORES EN LA  
 EMPRESA ELECTROINGENIERIA**

**PRESENTADO POR:**  
**FABIAN ANDRES TASCÓN**  
**MIRTA PAOLA BOHORQUEZ RINCON**

**UNIVERSIDAD ECCI**  
**ESPECIALIZACION GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**  
**COLOMBIA.**  
**MARZO DE 2016**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>Resumen</b>	<b>4</b>
<b>Introducción</b>	<b>5</b>
<b>1. Formulación del problema</b>	<b>6</b>
<b>1.1 Planteamiento del problema</b>	<b>6</b>
<b>1.2 Justificación de la propuesta</b>	<b>7</b>
<b>1.3 Planteamiento de la pregunta o problema de investigación</b>	
<b>2. Metodología del estudio propuesto</b>	<b>9</b>
<b>2.1 Ficha de datos generales</b>	<b>10</b>
<b>2.2 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial</b>	<b>10</b>
<b>2.3 Extracción de la muestra</b>	<b>10</b>
<b>2.4 Comparación de los temas de investigación</b>	<b>11</b>
<b>2.4.1 Intervención a nivel organizacional</b>	<b>12</b>
<b>2.4.2 Intervención en el trabajador</b>	<b>13</b>
<b>2.5 Variables del estudio</b>	<b>15</b>
<b>2.5.1 Instrumentos evaluativos aplicados</b>	<b>16</b>
<b>2.5.2 Factores psicosociales de riesgo laboral de la OIT</b>	<b>17</b>
<b>2.5.3 Factores de riesgo psicosocial</b>	<b>18</b>
<b>2.5.4 Consecuencias del estrés en el individuo</b>	<b>20</b>
<b>2.6 Evaluación de los riesgos psicolaborales</b>	<b>21</b>
<b>3. Estado del arte</b>	<b>23</b>
<b>3.1 Marco teórico</b>	<b>23</b>
<b>3.1.1 Reseña histórica</b>	<b>23</b>
<b>3.1.2 Modelos y concepciones de factor de riesgo psicosocial y psicolaboral</b>	<b>25</b>
<b>3.2 Marco legal</b>	<b>26</b>
<b>4. Objetivos</b>	<b>31</b>
<b>4.1 Objetivo general</b>	<b>31</b>
<b>4.2 Objetivos específicos</b>	<b>31</b>
<b>5. Diseño metodológico</b>	<b>31</b>
<b>5.1 Tipo de estudio</b>	<b>31</b>
<b>5.2 Población de referencia</b>	<b>31</b>
<b>6. Actividades y cronograma</b>	<b>32</b>

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

<b>7. Implementación</b>	<b>36</b>
<b>7.1 Sistema de vigilancia epidemiológico electro ingeniería</b>	<b>36</b>
<b>8. Intervención</b>	<b>60</b>
<b>8.1 Ciclo</b>	<b>60</b>
<b>8.2 Claridad de rol</b>	<b>60</b>
<b>8.3 Inducción</b>	<b>60</b>
<b>8.4 Reinducción</b>	<b>60</b>
<b>8.5 Retroalimentación del desempeño</b>	<b>61</b>
<b>8.6 Demandas físicas</b>	<b>61</b>
<b>8.7 Participación y manejo de cambio</b>	<b>61</b>
<b>9. Conclusiones</b>	<b>62</b>
<b>Bibliografía</b>	
<b>Anexos</b>	

## Resumen

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 y es catalogado como enfermedad profesional por el gobierno nacional.

Estos se expresan a partir de patologías orgánicas, con mecanismos cognoscitivos, conductuales, fisiológicos e Igualmente en patologías psicosomáticas y emocionales con alteraciones en el comportamiento, debido a problemas o riesgos laborales relacionados con funciones, turnos, inestabilidad, relaciones, carga laboral, remuneración,

El factor de riesgo psicosocial ocasiona ausentismo por enfermedad común, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, lo que altera la productividad, la prestación de servicios; además genera altos costos y alteraciones en la calidad de vida de los trabajadores.

La importancia del diagnóstico y la intervención del riesgo psicosocial, va más allá del cumplimiento del requisito legal, pues lo que debe convocar a los directivos de las empresas, los jefes y a los responsables de la seguridad y salud en el trabajo, es el bienestar y la salud física y mental de las personas, teniendo presente que esto, traerá un adecuado desempeño y productividad a la empresa.

Los grandes líderes no pueden dejar de lado el componente humano, deben tener la capacidad de sensibilizarse ante las situaciones personales de sus empleados y ofrecer apoyo no solo económico sino también emocional y laboral, y que Piense....De ésta forma: ¿Quién gana? Obviamente el beneficio será en doble vía, para el empleado y para la empresa.

## Introducción

Desde que el hombre ha buscado los medios de producción ha estado expuesto a diferentes factores de riesgo. Sin embargo, el mundo moderno presenta nuevas condiciones de trabajo exigiendo mayor competitividad, mayores exigencias de productividad, de esfuerzo físico y mental, mayores presiones emocionales, de responsabilidades y de tiempo provocando la aparición de mayores riesgos en la salud de la población.

Se reconoce que la ausencia de enfermedad física no es garantía de salud, es bien importante la relación existente entre las condiciones físicas, mentales y sociales en la promoción de bienestar, y en este caso, el trabajo debe establecerse de tal manera que facilite dichas condiciones de bienestar.

Es por eso que las empresas están en la obligación de ofrecer condiciones dignas de trabajo, que garanticen la seguridad y adecuadas condiciones de higiene, pero también promover acciones encaminadas al control permanente de los niveles de estrés generados por la dinámica del trabajo y de la empresa.

Los Factores de Riesgo Psicosocial se presentan como circunstancias que afectan a las personas en su calidad de vida, comportamiento y productividad, generando desmotivación e insatisfacción, accidentes de trabajo y enfermedades de diversa índole catalogadas como generadoras de estrés en el lugar de trabajo, ocasionando patologías consideradas como enfermedades profesionales.

Según estadísticas del Ministerio de la Protección Social, los factores de riesgo psicosocial más importantes que se presentan en las diferentes empresas son la monotonía, la repetitividad y la atención al cliente, generando problemas en las relaciones interpersonales interna y externamente a la empresa e igualmente a las características individuales de cada uno de los trabajadores.

A continuación se presenta un primer acercamiento al reconocimiento de las condiciones psicosociales a las que están expuestos todos los trabajadores, según los requerimientos dados por la Resolución 2646 del Ministerio de la Protección Social

## 1. Formulación del problema

### 1.1 Planteamiento del problema

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, estos factores ocupan el segundo lugar de prevalencia en el ámbito de la salud en el ambiente laboral, para esto se debe plantear el análisis específico a nivel local y minuciosamente en los trabajadores de la empresa Electroingeniería que será nuestro punto de enfoque, debido a esto realizaremos la aplicación de una herramienta que nos permite hacer el diagnóstico y proponer plan de acción de los factores de riesgo en una institución de servicios de ingeniería, dando origen a un proceso social en el que se conjugan el contacto, la percepción y la experiencia personal de un individuo; factores genéticos, influencias ambientales; exigencias y condiciones del medio ambiente de trabajo en desequilibrio con necesidades, facultades y expectativas individuales y, finalmente, una predisposición o determinantes personales.

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 y 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.

El comité de la Organización Internacional del trabajo (OIT) y la OMS (1984) realizan una clasificación en tres categorías:

- a) las condiciones del individuo, las cuales tienen en cuenta las capacidades, limitaciones, experiencia y motivación con respecto al trabajo, la edad, el sexo, los valores, normas y estereotipos que determinan su percepción, sus creencias y aptitudes.
- b) las condiciones del medio laboral; éstas hacen referencia tanto a las condiciones internas del trabajo, como a las del medio ambiente; en las tareas realizadas por el individuo se tienen en cuenta la carga física y mental de trabajo;
- c) Las condiciones de entorno extra laboral, en las que se contemplan tres aspectos: 1) situación socioeconómica y educativa del grupo familiar, 2) efecto del trabajo en el medio familiar y social

(<http://www.elespectador.com/noticias/salud/estres-afecta-al-38-de-los-trabajadores-colombia-articulo-373408>, 2016) El más reciente informe de Regus, una firma especializada en temas laborales que después de encuestar a más de 16.000 profesionales de distintas áreas, concluyó

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

que el 38% de los colombianos que están empleados sufren de estrés laboral. La razón: la continua incertidumbre de no contar con un contrato a término indefinido, que viene acompañada de la inestabilidad y la baja en los resultados macroeconómicos.

Entre las cifras más contundentes que el estudio reveló están, por ejemplo, que las principales causas de un elevado estrés a nivel general están el trabajo con un 64%, las finanzas personales con el 54% y las relaciones con la pareja en un 38%. El 68% de los encuestados asegura que el trabajo flexible reduce el estrés, acompañado de un 64% que recalca que ese trabajo flexible es más amigable con la familia, reduciendo los niveles de presión en los dos ámbitos. También concluye que el 43% del considerado trabajo flexible no tiene pagos tan atractivos y sus remuneraciones son inferiores a la media, pero que al reducir el estrés, hace que los trabajadores sean más productivos y eficientes. Y al final, después de ser analizados los trabajadores de negocios pequeños, encontraron que estos tuvieron una mayor tendencia al estrés (42%) que los de las grandes empresas (27%).

Castro concluyó que los niveles de estrés siguen aumentando y se acercan a un punto crítico. Explicó que a corto plazo se traducirá en la pérdida de trabajadores valiosos y en la caída de la productividad, mientras que los empleados tendrán que enfrentar problemas como el insomnio.

## 1.2 Justificación de la propuesta

Los **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL** se definen como "las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de su Organización, y las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo; todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral". OMS – OIT.

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

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda control -apoyo social del Karasek, Theorel (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo - recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial

El factor de riesgo psicosocial es uno de los problemas de mayor repercusión en el campo laboral, ocasionando ausentismo por enfermedad común, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, lo que altera la productividad, la prestación de servicios y su calidad; además genera altos costos y alteraciones en la calidad de vida de los trabajadores.

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

El trabajo es la base y fundamento de la vida social e individual. Es la actividad por medio de la cual el hombre se relaciona con la naturaleza para satisfacer sus necesidades y desarrollarse a sí mismo.

Dentro del medio laboral, el trabajador interactúa con diferentes condiciones de trabajo que pueden afectarlo positiva o negativamente. Por esto se dice que el trabajo puede convertirse en un instrumento tanto de salud como de enfermedad para el individuo, la empresa y la sociedad.

Se establece una relación directa entre la salud y el trabajo entendido como el vínculo del individuo con la labor que desempeña y la influencia que sobre la salud acarrea dicha labor. Este conjunto de variables que definen la realización de la tarea y el entorno en que ésta se realiza se denominan condiciones de trabajo y están constituidas por factores de ambiente, de la tarea y de la organización.

Dentro de las condiciones de trabajo relacionadas con la organización y la tarea juegan papel importante los aspectos sociales y psicológicos relacionados con el trabajador considerado éste como una totalidad social, psicológica y biológica.

A la interacción de las variables que caracterizan al trabajador, la situación de trabajo y el entorno que los rodea y que, bajo determinadas circunstancias, pueden afectar a la organización y al trabajador produciendo diversos efectos negativos, se le conoce como factores de riesgo psicosocial.

Se dice factor de riesgo porque tiene la potencialidad de producir estrés ocupacional, catalogado como enfermedad profesional por el gobierno nacional. También puede producir otros efectos como fatiga, desmotivación, falta de compromiso e identificación con los objetivos de la organización. Todo esto redundará en la salud y el bienestar del trabajador, el clima laboral y la productividad de la empresa.

### **1.3 Planteamiento de la pregunta o problema de investigación**

**¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales que afectan el desempeño laboral y la salud de los colaboradores de la empresa Electroingeniería de Tuluá valle del cauca?**

De acuerdo a la primera encuesta nacional sobre condiciones de salud y trabajo, realizada en el año 2007, del ministerio de la protección social, la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial es altísima. Estos agentes se constituyen en los percibidos con mayor frecuencia por los trabajadores, superando incluso los ergonómicos. Otros factores que ocupan los primeros lugares, son la atención al público, el trabajo monótono y el estrés ocupacional.

Lo anterior demuestra la necesidad de realizar procesos cualificados de identificación, evaluación e intervención de estos factores de riesgo, en donde los resultados se basen en hechos reales, que midan en realidad lo que se desea medir y que cuenten con parámetros estadísticamente significativos y aprobados para la población colombiana.

Además dicho proyecto también dará cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008, que establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención,

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.



intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, el Ministerio de la protección social construyó una Batería de Instrumentos para la evaluación de estos factores. Dicha batería evalúa los tres aspectos fundamentales que comprenden el riesgo psicosocial: Aspectos intralaborales, extra-laborales o externos a la organización y condiciones individuales.

## **2. Metodología del estudio propuesto**

El modelo utilizado para la intervención, es psicossociológico (Europeo), el cual considera a la persona como un ser individual que interactúa en un medio social (Empresa), donde se enfrenta a diferentes situaciones, las cuales se deben intervenir para prevenir deterioro de la salud y propender por una calidad de vida a nivel extra e intra laboral.

La metodología de la empresa que se seleccionó para el estudio, está basada en la detección de los efectos de cada factor de riesgo y a partir de estos se plantean estrategias para el control y la prevención necesarios para el desarrollo del sistema de gestión de factores de riesgo psicosocial.

Las actividades aquí planteadas son ajustables y sujetas a verificación de acuerdo a las necesidades de la empresa. De ésta forma se plantea la intervención en los siguientes aspectos:

Parte de la identificación de los factores de riesgo psicosociales y población de mayor riesgo según niveles de estrés y patrón de conducta o tipo de personalidad y luego se procede a su intervención en la fuente, en el medio y/o en el trabajador.

Para la evaluación Objetiva y Cuantitativa de los riesgos Intralaborales y extralaborales, de los colaboradores de la EMPRESA ELECTROINGENIERIA será utilizada la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social. Los instrumentos que se utilizaran para esta evaluación serán:

### **2.1 Ficha de datos generales:**

Utilizada para la identificación de factores individuales relacionados con datos socio-demográficos y ocupacionales para el diseño de planes de prevención e intervención. Por medio de esta se obtienen datos de tipo descriptivo. Costa de 19 ítems o preguntas.

1. Información Socio-demográfica

2. Información Ocupacional.

### **2.2 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial**

Cuestionario sociodemográfico, Cuestionario ocupacional, Cuestionario del contenido del trabajo JCQ, Cuestionario de desbalance esfuerzo recompensa ERI, Cuestionario para la evaluación complementaria de riesgo psicosocial, Cuestionario para la evaluación de condiciones extralaborales, Cuestionario para la medición de los factores de riesgos psicosociales, Cuestionario de Salud SF - 36, Escala de satisfacción laboral de Whitehall, Cuestionario de personalidad PENL, Escala de Estrategias de Coping Modificada (EEC-M)

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

### 2.3 Extracción de la muestra

Se detallan a continuación los procesos ineludibles de la elaboración metodológica:

Seleccionar el diseño apropiado de investigación: No experimental porque se observa y analiza un fenómeno en su contexto natural.

Delimitación de la población y de la muestra: La población de la empresa ELECTROINGENIERIA es de 84 colaboradores en su planta global

Muestra: Se tomara una muestra mayor al 80% de población universo de la ELECTROINGENIERIA

Unidad de la Muestra: aleatoria de la planta global

Tipo de Muestra: Estratificada.

### 2.4 Comparación de los temas de investigación.

Vale la pena recalcar que los diferentes modelos de riesgo psicosocial que son motivo de múltiples investigaciones todas hacen referencia al bienestar tanto físico y mental de trabajador y que involucra su entorno tanto intra como extra laboral.

Es así como se plantea la iniciativa de gestionar el riesgo psicosocial como parte fundamental para el desarrollo de las empresas y el bienestar de las misma con sus trabajadores que de alguna manera se ven sometido a factores estresantes en la vida diaria, además la salud mental del trabajador está respaldada en las leyes colombianas.

Comparando los diferentes estudios realizados incluyendo del cual hace parte esta investigación se extrae información muy importante ya que en este trabajo se toma en cuenta las cualidades, aptitudes y actitudes del trabajador se detecta los factores de riesgo que posteriormente son motivo de estudio con la aplicación del instrumento cogiendo las áreas más críticas de la empresa y que generan estrés laboral en cambio en los demás modelos citados como mobbing solo se expresa aquel trabajador que es acosado y perturbado en su medio laboral pero no va más allá, a diferencia de Burnout que hace referencia a las técnicas de afrontamiento y a la teoría del estrés como parte condicionante para que este síndrome se exprese en el trabajo.

Es importante dar valor a los factores de riesgo psicosocial, considerados como agentes agresores de la salud y de la capacidad productiva, son elementos que contribuyen a la ocurrencia de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales; desencadenan ansiedad, frustraciones, relaciones interpersonales conflictivas, ausentismo, estrés, sobrecarga mental, fatiga, alcoholismo, drogadicción, falta de motivación para el trabajo, insatisfacción, desmotivación, depresión y trastornos psicósomáticos, entre otros; inciden en las condiciones de vida de la población trabajadora y de sus familias.

Los factores psicosociales se configuran básicamente en dos aspectos: la estructura organizativa de la empresa, que comprende aspectos físicos, de la organización en si misma, sistemas de trabajo, calidad de las relaciones humanas y la interacción clima psicosocial, salud física, y salud

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

mental de los trabajadores que se establece a través del esquema trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral, condiciones de organización, y capacidades del trabajador (sus necesidades, su cultura, y sus situaciones personales y sociales fuera del trabajo que también influyen en la salud y el rendimiento).

Los determinantes que permiten su aparición pueden describirse en: las mentalidades del ser humano, como valores, conocimientos, normas de comportamiento y estereotipos sobre y acerca de los grupos; motivaciones; interrelaciones humanas, el conjunto y tipo de comunicaciones, de autoridad, informales y funcionales y en última instancia, los factores intrínsecos tales como habilidades, aptitudes, actitudes, intereses, necesidades, personalidad, ideas.

En cuanto a los modelos ya mencionados solo se basan en ciertas características de la población de estudio que no abarca todos conceptos antes mencionados lo que hace que den una información más generalizada del problema no tan puntual como en la actual metodología de investigación que se está trabajando por eso es de vital interés conocer que en el mundo se está ocupando de la salud mental por que estos trastornos como irritación, preocupación, tensión, depresión, alteraciones de la concentración, de la memoria y en la toma de decisiones, angustia, trastornos hipocondríacos y agresividad. Disminución en el rendimiento laboral, ausentismo, inestabilidad, insatisfacción, consumo excesivo de tabaco, alcohol y drogas psicoactivas y aumento de accidentes de trabajo. Pasividad, falta de iniciativa y participación en la comunidad, conflictos familiares y estrechez de intereses y de amistades.

Como consecuencias, debido a la negativa interacción entre las condiciones de trabajo y factores humanos del trabajador, se pueden producir: perturbaciones emocionales, problemas de comportamiento, cambios bioquímicos y neuro-hormonales, actitudes negativas que se evidencian en irritación, preocupación, tensión, depresión y mal funcionamiento de las capacidades cognoscitivas (concentración, memoria, toma de decisiones), conductas obsesivas, rígidas, irreflexivas, trastornos psicósomáticos, sensación de no encontrarse a gusto, fatiga, pérdida del ritmo propio, desinterés por la realización de una tarea parcializada, enfermedades cardíacas, empeoramiento de las condiciones físicas y emocionales, agresión, pérdida de respeto por si mismo, motivación mediocre para el trabajo, tendencia a refugiarse en el alcohol, insatisfacción en relación al mundo laboral, baja estima, sensación de amenaza, tasa elevada de colesterol, aceleración del ritmo cardíaco, enfermedades coronarias, estrés (cambios fisiológicos y emocionales ante una situación crítica y tensa), desadaptación, suicidio, malestar y situaciones de pasividad, ausentismo y rotación en el trabajo, histeria colectiva (vértigo, náuseas, dolores de cabeza, debilidad, comportamientos violentos) y comportamiento inseguro.

Por todo lo anterior querer comparar estudio con otros, demuestra que la presente investigación involucra muchas variables que lo hace motivo de investigación por medio de la detección de estos factores que lleven a un análisis más profundo, siguiendo los lineamientos legales, socio político y económico del entorno laboral al que se ve sometido el individuo.

#### **2.4.1 Intervención a nivel organizacional.**

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

Sobre el medio ambiente físico.

Elaboración, actualización y/o intervención de factores de riesgo presentes en las áreas de trabajo.

Sobre condiciones de la tarea.

Revisión de manuales de funciones, descripción de cargos, perfiles ocupacionales y sistemas de selección, inducción y entrenamiento que permitan un óptimo ajuste al cargo por parte del trabajador. Evaluar las condiciones físicas y psicológicas de los trabajadores de alto riesgo, relacionándolas con sus condiciones laborales y emitir las recomendaciones del caso (incluida una posible reubicación). Identificar la presencia de tareas, monótonas, repetitivas y/o de alta exposición al riesgo para establecer una intervención mediante un sistema de rotación de los trabajadores.

Sobre las condiciones de la gestión.

Programa de capacitación permanente para quienes tienen personal a cargo sobre liderazgo, técnicas de gestión y gerencia, comunicación, relaciones interpersonales y manejo del estrés, fundamentalmente. Identificar cargos con sobre carga laboral, personal con necesidad de inducción, reinducción y/o entrenamiento, fomentar en los equipos de trabajo, los grupos primarios y los grupos base la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y realizar intervenciones en clima organizacional con al área de comunicaciones para el flujo oportuno de la información en la organización. Recomendar mecanismos de motivación y bienestar laboral para el personal.

Sobre las condiciones de la organización.

Revisar y realizar recomendaciones con relación a las jornadas y turnos de trabajo, que permitan disminuir la presencia de cuadros de fatiga y alteraciones importantes en el ritmo circadiano del personal, estableciendo un programa de pausas activas para el personal.

#### **2.4.2 Intervención en el trabajador.**

Apoyar el subprograma de medicina preventiva en el componente de evaluaciones periódicas cuando sea necesario con evaluaciones psicológicas del personal; implementar programas de capacitación, inducción, reinducción y reentrenamiento y brindar apoyo por medio de asesoría psicológica individual.

Estrategias de intervención:

Gestión administrativa.

Involucrar al personal directivo para que apoyen y motiven a los trabajadores a participar de las actividades del sistema de gestión de riesgos psicosociales. Realizar inspecciones locativas a las áreas de trabajo, evaluación de puestos de trabajo con énfasis en factores de riesgo psicosocial, investigación de accidentes e incidentes de trabajo, análisis de accidentalidad y actualización del panorama de factores de riesgo y estadísticas de accidentalidad.

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

### Grupos multiplicadores.

Participar activamente en los grupos base de líderes en seguridad y en los grupos primarios de las áreas cuando permitan, soliciten o se pida la participación en los mismos.

### Elaboración de un Cronograma de Actividades.

Incluir tanto las actividades de diagnóstico como de capacitación e intervención y anexoarlo al cronograma de actividades del programa de salud ocupacional.

### Evaluación del Programa de Intervención.

A través de los indicadores del sistema, las evaluaciones de los asistentes a las actividades, la participación en los diferentes grupos multiplicadores y los registros de asistencia.

### Capacitación.

Deben abordarse desde una metodología de dinámicas lúdico reflexivas, participativas, con un encuadre en el cual se presenten claramente los objetivos de la actividad, se desarrolle el tema en forma lúdica y se lleguen a conclusiones útiles para el personal, que permitan tomar conciencia de comportamientos rígidos que requieran del análisis personal y permita un cambio de actitud hacia el crecimiento personal y la salud física y mental, evaluando la misma desde el logro de los objetivos y dejando tareas para un próximo encuentro.

Como vemos en este proyecto se interviene internamente la institución con estrategias de gestión administrativa, grupos multiplicadores, elaborando un cronograma de actividades, realizando la evaluación del programa de intervención y realizando capacitaciones, además de utilizar una herramienta fundamental para el estudio interno del trabajador dentro de la empresa como lo son las encuestas aplicadas a estos.

Sin embargo es fundamental trabajar también en la parte externa del empleado, con esto nos referimos a la parte psicosocial o extra laboral, desde la parte humana y recreativa del empleado podemos mejorar su productividad laboral y desarrollar en el un mejor desempeño de sus tareas dentro de una institución, es fundamental hacer parte de la institución a la familia de los empleados realizando jornadas de integración con actividades lúdicas y creativas que reúnan a los empleados y a sus familias de manera positiva en la empresa en la cual laboran y aunque muchas veces se tenga la mala creencia de que esto sea una pérdida de tiempo y un derroche inoficioso de dinero hay que evaluar la importancia que tiene para el trabajador se tenido en cuenta con su familia en las actividades que programa la institución y que benefician su núcleo familiar.

También es necesario crear una cultura de autocuidado en los empleados fomentando las buenas prácticas como realizar deporte varias veces a la semana, tener buenos hábitos de alimentación, evitar el exceso de alcohol o el tabaco, compartir tiempo con sus familiares o amigos, para esto es importante que el empleado facilite estas situaciones tratando de organizar y delegar funciones adecuadamente sin saturar al trabajador con cargas laborales excesivas que le impidan tener tiempo libre suficiente para desarrollar libremente su parte personal social,

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

además el empleador debe fomentar la cultura de desarrollo personal permitiendo al empleado progresar laboralmente ayudándolo a capacitarse y ser cada vez más útil en la institución.

Es fundamental la implementación de las evaluaciones medicas y psicológicas periódicas en el trabajador para evaluar como ha evolucionado en estos aspectos durante el desempeño de sus tareas en la empresa, también es fundamental evaluar el espacio físico donde desempeña su tareas ya que un ambiente incomodo monótono donde el trabajador no tenga buena ventilación, iluminación, espacio adecuado para moverse e incluso espacios donde pueda descansar si su jornada laboral es muy extensa, comedor, lugar al aire libre para una pausa activa, baños en buenas condiciones etc., todos estos aspectos influyen psicológicamente en el desempeño de las funciones del día a día y es lo que se plantea como estrategias de intervención en una institución.

## **2.5 Variables del estudio**

En la relación directa con los factores de riesgo psicosocial se encuentran factores moderadores o variables asociadas inherentes a cada uno de los miembros de la empresa como persona, y que determinan el grado de incidencia en la salud. Para ello hay que considerar:

### 1. Perfil Psicológico del trabajador.

Hace referencia a todas las variables propias del individuo y que asociadas con los factores de riesgo del trabajo generan las enfermedades laborales, o facilitan su afrontamiento.

### 2. Sexo.

Está determinado por la diferencia biológica y física, muy diferentes a los roles establecidos socialmente.

### 3. Edad.

La edad en sí misma no es fuente de riesgo es una característica que modera la experiencia de estrés. Se convierte en un factor de riesgo psicolaboral cuando se halla acompañada de situaciones de discriminación o desventaja en el trabajo o de actitudes sociales negativas que contribuyen al menosprecio o a la preferencia de unas edades sobre otras.

### 4. Personalidad.

Tiene relación con nuestra forma de ser (introversión, extroversión, características cognitivas), comportarnos y de reacciones ante los semejantes en distintas situaciones.

### 5. Antecedentes Psicológicos.

Está relacionada con la historia de aprendizaje del individuo y los casos o enfermedades familiares. Por lo tanto es claro que, son individuales y que de la misma forma pueden propiciar o no un accidente de trabajo.

La valoración sociológica de cada uno de los empleados constituye una medida de prevención de la enfermedad y promoción de salud que de forma global e integral con los exámenes médicos

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

periódicos permita identificar objetivos claros que orienten el programa de salud ocupacional, minimizando con ello las enfermedades laborales, los accidentes de trabajo y los costos para la empresa por demandas del trabajador.

Las variables que potencializan el estrés ocupacional y son externas al contexto laboral son todos aquellos elementos del entorno del ser humano que se encuentran en asociación o relación directa con la calidad de vida del trabajador, cabe destacar:

- a) Vida Familiar: en donde se incluyen las relaciones padres, hermanos, hijos, esposa, etc. y sus diferentes problemáticas.
- b) Entorno Cultural y Social.
- c) Contexto Socioeconómico.

### **2.5.1 Instrumentos evaluativos aplicados.**

Se evalúan en el sistema de gestión tres aspectos relacionados con la presencia de factores de riesgo psicosocial: Para medir el nivel de estrés se utiliza un instrumento que mide el nivel de excitabilidad individual, el cual parte del principio de que todos los seres humanos están siempre expuestos al estrés, el cual es una respuesta normal y puede ser provocado por estímulos físicos, sociales y psicológicos. Es dañino cuando su frecuencia e intensidad son altas. El cuestionario de 54 ítems, señala la existencia del estrés y el nivel de expresión o reactividad del mismo en cada individuo, estos niveles son: el nivel de reactividad motora, en el cual el estrés se manifiesta en el sistema motor: músculos, tendones y articulaciones; el nivel de reactividad vegetativa, el cual se expresa en el sistema neurovegetativo: perturbaciones de los aparatos digestivo, respiratorio, cardiovascular, del sueño, de la temperatura, del apetito y de la tolerancia a la luz y el nivel de reactividad cognoscitivo, el cual se pone de manifiesto a través de las emociones. El predominio del estrés se da generalmente en un solo nivel pero en algunas personas puede darse en dos o en los tres. En la calificación, el puntaje mayor señala el nivel predominante en el individuo y permite establecer el correctivo.

Para medir el patrón de comportamiento se utiliza un instrumento de 22 ítems creado para conocer a qué tipo pertenece una persona. El tipo de personalidad A corresponde a aquellas personas que necesitan afirmarse permanentemente a través de logros personales para alcanzar la percepción de auto-control. Experimentan una constante urgencia de tiempo que les hace intolerable el reposo y la inactividad. Estas personas también presentan una percepción de amenaza casi continua a su autoestima, eligiendo la acción como estrategia de enfrentamiento a sus problemas. Tienen tendencia a la dominación, una profunda inclinación a competir y una elevada agresividad que les induce a vivir en un constante estado de lucha. Las enfermedades más frecuentes en estos sujetos son las de tipo coronario, problemas psicosomáticos y síndromes de ansiedad generalizada. El patrón de conducta A se adquiere a través del aprendizaje y se puede detectar ya en la adolescencia.

El patrón de personalidad B es, evidentemente, lo opuesto al anterior. Son personas con un adecuado nivel de auto-control y autoestima que no les hace falta mantener actitudes

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

compensadoras para reafirmarse. No son competitivas ni tan fácilmente irritables, y en general se toman la vida con mayor tranquilidad.

Dentro del patrón de personalidad C es donde se encuentra la mayoría de personas, se activa lo suficiente para ser productivo y eficiente en el trabajo o estudios, pero sabe mantener la calma en las situaciones que así lo requieren, aunque en ocasiones también se sienta nervioso.

Y los factores de riesgo psicosocial con una encuesta de 70 ítems que evalúa la percepción de 6 componentes: contenido específico del trabajo, administración de personal, organización del trabajo, relaciones interpersonales, carga mental y alteraciones psíquicas y biológicas derivadas del desempeño laboral. El instrumento (Martha J. Godoy S., ISS, 1996) evalúa el nivel de peligrosidad de estos factores por área y global como muy bajo, bajo, medio y alto, priorizando la intervención en estos últimos.

### **2.5.2 Factores psicosociales de riesgo laboral de la OIT.**

En la actual sociedad el desarrollo de las organizaciones se encuentra influenciado por las Condiciones del entorno que exige que se tengan en cuenta numerosos factores que son Difícilmente previsibles y cambiantes, como son: la globalización de la economía, la demanda de los clientes, la innovación y el cambio tecnológico, y la naturaleza de la competencia. El mundo laboral ha ido evolucionando dejando atrás la organización tradicional caracterizada por un sin número de tareas operativas, trabajos en línea, toma de decisiones centralizadas, etc. La competencia del mercado actual requiere de empresas organizadas dinámicas y con altos estándares de calidad que puedan adaptarse fácilmente a un entorno cambiante y exigente.

Los cambios en la empresa, provocados a partir de la incorporación de tecnologías, muestran modificaciones en la organización del trabajo, en las relaciones laborales así como de adaptación de las fuerzas productivas y de las relaciones de producción... Hoy en día la competitividad de las empresas no se basa únicamente en la inversión en tecnologías, sino también, en el factor humano, en la calidad e iniciativa de los recursos humanos de la empresa, siendo esto último lo más difícil de lograr, centrando la gestión en el individuo como parte fundamental e indispensable de la organización.

Una de las razones para dirigir los esfuerzos de la organización hacia su recurso humano es la creciente preocupación sobre la prevención de los riesgos laborales y la salud de los trabajadores y la importancia de generar y mantener altos niveles de motivación entre los trabajadores.

Entender a las empresas de hoy, hace indispensable diseñar programas de salud laboral dentro de un enfoque participativo, que permita no solo identificar las necesidades reales y prioridades de cada empresa o los factores de riesgo presente en el ambiente laboral que afectan la salud integral de los trabajadores, sino también dirigir los esfuerzos hacia metas reales y resultados claros que permitan el control y seguimiento de la enfermedad más representativa de los últimos años: el estrés ocupacional.

El logro de la competitividad como organización productiva o prestadora de servicios, pasa por entender que junto a los procesos de calidad, debe ponerse especial énfasis en la atención a los

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.



recursos humanos y en sus condiciones de trabajo. La intervención en la concepción de los medios y sistemas de trabajo caben responder en general a dos exigencias: favorecer la salud global de los trabajadores y mejorar la eficiencia de la organización.

### **2.5.3 Factores de riesgo psicosocial.**

Los factores de riesgo psicosocial deben ser entendidos como toda condición que experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que le rodea, por lo tanto no se constituye en un riesgo sino hasta el momento en que se convierte en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo o con el entorno. Hans Selye plantea la idea del síndrome general de adaptación para referirse al estrés, definiéndolo como "la respuesta no específica del organismo frente a toda demanda a la cual se encuentra sometido". El empleó el término inglés stress (esfuerzo, tensión) que era aplicado a la física de materiales, para cualificar al conjunto de reacciones de adaptación que manifiesta el organismo, las cuales pueden tener consecuencias positivas (mantenerse vivo), o negativas si nuestra reacción demasiado intensa o prolongada en el tiempo resulta nociva para nuestra salud.

La enfermedad ocupacional más representativa en nuestros días es el estrés ocupacional. Estudios e investigaciones muestran que en los países desarrollados parece estar dándose un relativo estancamiento de la incidencia de riesgos laborales tradicionales (accidentes de trabajo y enfermedades específicas o monocausales), mientras que asciende la prevalencia de enfermedades multicausales relacionadas con el trabajo y en particular los síntomas asociados al estrés. El estrés del trabajo se ha convertido en una de las principales causas de incapacidad laboral en Norteamérica y Europa.

En un estudio de 1991 sobre los estados miembros de la Unión Europea se llegó a la conclusión de que "la proporción de los trabajadores que se quejan de problemas organizativos, que son especialmente propicios para la aparición del estrés, es superior a la proporción de los que se quejan de problemas físicos" (Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo 1992). Análogamente en un estudio sobre la población activa holandesa se observó que la mitad de los trabajadores de la muestra señalaron un ritmo de trabajo alto, tres cuartas partes de ellos señalaron escasa probabilidades de promoción y una tercera parte refirió una escasa adecuación entre su estudio y su empleo. En una encuesta realizada a varios miles de trabajadores estadounidenses, más del 40% de los encuestados señalaron una carga de trabajo excesiva y afirmaron que al final de la jornada se encontraban agotados y emocionalmente exhaustos.

En su importante estudio sobre las condiciones de trabajo en los 12 países miembros de la Unión Europea (1991/92), la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo (Paoli 1992) comprobó que el 30% de la fuerza de trabajo consideraba que su trabajo era un riesgo para su salud, que había 23 millones de personas que trabajaban de noche más del 25% del total de horas trabajadas, que una de cada tres señalaba que su trabajo era muy repetitivo y monótono, que uno de cada cinco varones y una de cada seis mujeres trabajaban bajo una "presión de tiempo constante" y que uno de cada cuatro trabajadores soportaba una fuerte carga o trabajaba en una postura forzada o dolorosa más de la mitad de su jornada.

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

La repercusión de este problema en términos de pérdida de productividad, enfermedad y deterioro de la calidad de vida es sin duda enorme, aunque difícil de estimar de manera fiable. De cara al futuro, los rápidos cambios en el tejido laboral y en la fuerza de trabajo plantean riesgos desconocidos y posiblemente mayores de estrés del trabajo.

A los fines del presente trabajo los Factores Psicosociales comprenden todos aquellos aspectos del puesto de trabajo y del entorno de trabajo, como:

- El clima o cultura de la organización
- Las funciones laborales
- Las relaciones interpersonales en el trabajo
- El diseño y contenido de las tareas (variedad, significado, alcance, carácter repetitivo, etc.)
- El entorno existente fuera de la organización (Ej. Exigencia doméstica) y aspectos del individuo (Ej. personalidad, actitudes) que pueden influir en la aparición de estrés en el trabajo.

En este sentido las situaciones que se dan en cualquier "sistema de trabajo", entendido éste como un conjunto de eficacia y elementos y variables interdependientes dirigidas a alcanzar un fin común, interactuando e influyéndose mutuamente, abarcan los siguientes elementos: a) La persona; b) El trabajo a realizar. c) Los resultados esperados en términos de calidad y cantidad. d) Los efectos sobre las personas tanto positivos como negativos y en términos de salud física, accidentalidad. e) Las adaptaciones a los efectos y a resultados ocurridos.

El estrés es entonces una respuesta general adaptativa del organismo ante las diferentes demandas del medio cuando estas son percibidas como excesivas o amenazantes para el bienestar e integridad del individuo. El estudio del estrés ocupacional ha cobrado gran auge dada sus implicaciones en la salud de los trabajadores y en el desempeño laboral.

Por esta razón, varios investigadores han postulado diversos modelos teóricos que buscan describir de manera objetiva éste fenómeno, con base en los cuales es posible concluir que el estrés desde un enfoque psicológico debe ser entendido como una reacción adaptativa a las circunstancias y demandas del medio con el cual la persona está interactuando, es decir, que el estrés es un motor para la acción, impulsa a la persona a responder a los requerimientos y exigencias del entorno (eustres o estrés positivo); cuando el entorno que rodea a una persona impone un número de respuestas para las cuales la persona no se encuentra en la capacidad o no posee las habilidades para enfrentarlas se convierte en un riesgo para la salud (distres o estrés de consecuencias negativas).

#### **2.5.4 Consecuencias del estrés en el individuo.**

Los efectos y consecuencias del estrés ocupacional son diversos y numerosos. Algunas consecuencias pueden ser primarias y directas y otras, la mayoría, pueden ser indirectas y constituir efectos secundarios o terciarios. Una taxonomía de las consecuencias del estrés sería:

1. Efectos subjetivos. Ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión fatiga, Frustración culpabilidad, vergüenza, irritabilidad y mal humor, baja autoestima, amenaza, tensión, nerviosismo y soledad.
2. Efectos conductuales. Propensión a sufrir accidentes, drogadicción, arranques emocionales, excesiva ingestión de alimentos o pérdida del apetito, consumo excesivo de alcohol o tabaco, excitabilidad, conducta impulsiva, habla afectada, risa nerviosa, inquietud y temblor.
3. Efectos cognoscitivos. Incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental.
4. Efectos fisiológicos. Aumento de las catecolaminas y corticoide en sangre y orina, aumento de la glucosa en sangre, aumento de la frecuencia cardiaca y de la tensión arterial, reseca de las mucosas, sudoración, disnea, entumecimiento y escozor de las extremidades.
5. Efectos organizacionales. Ausentismo, relaciones laborales pobre y baja productividad, alto índice de accidentes y de rotación de personal, clima organizacional pobre, antagonismo e insatisfacción en el trabajo.
6. Estrés y condiciones de trabajo, estresores psicosociales.

Se entiende por estresores un conjunto de situaciones físicas y/o psicosociales de carácter estimulante que se dan en el trabajo y que producen tensión y otros resultados desagradables para la persona. Son elementos recurrentes de carácter estimulante (sensorial o intra psíquico) ante las cuales las personas suelen experimentar estrés y consecuencias negativas. En base a ésta definición "cualquier aspecto del funcionamiento organizacional relacionados con resultados conductuales negativos o indeseables se corresponderá con un estresor.

Son múltiples los factores estresantes existentes en el medio laboral; estos comprenden aspectos físicos (ergonómicos, medio ambiente de trabajo), de la organización y contenido del trabajo y los inherentes a las relaciones interpersonales de trabajo.

Un informe del comité mixto de la OIT/OMS define estos factores estresantes del trabajo como "aquellas interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización por una parte y por la otra las capacidades del trabajador, sus necesidades su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Lo anterior permite establecer que si existe un equilibrio entre las condiciones del trabajo y el factor humano, el trabajo puede incluso crear sentimientos de confianza en sí mismo, aumento de la motivación, de la capacidad de trabajo y una mejora de la calidad de vida. No obstante, un desequilibrio entre las exigencias del medio por una parte y las necesidades y aptitudes por otra pueden generar una mala adaptación presentando como posibles consecuencias respuestas patológicas de tipo emocional, fisiológico y de comportamiento.

## 2.6 Evaluación de los riesgos psicolaborales

Toda evaluación consta de los siguientes elementos:

1. Identificación de los riesgos y de los trabajadores y trabajadoras expuestas a ellos
2. Valoración cualitativa y/o cuantitativa del riesgo
3. Determinación de la necesidad de evitar, controlar, reducir o eliminar el riesgo

La evaluación de riesgo debe plantearse como un proceso que consta de dos fases: una primera de evaluación global de todos aquellos riesgos conocidos cuyas medidas de control pueden determinarse de inmediato y comprobarse con finalidad y, en caso necesario, una segunda de evaluación específica y pormenorizada de aquellos riesgos que requieren un estudio más detallado. Guteck y otros en 1998 han señalado tres procesos por los cuales la experiencia y los acontecimientos externos al trabajo pueden influir sobre las experiencias del estrés laboral:

4. Procesos relacionados con el rol.

Se puede hablar de conflicto de rol cuando resulta incompatible el desempeño del rol laboral y el rol familiar, por la acumulación de roles supone sin embargo que la persona al desempeñar diferentes roles incrementa sus oportunidades de interacción social, de desarrollo personal y de autoestima.

5. Procesos de desbordamiento o de generalización.

Tienen lugar cuando determinadas experiencias y cambios en los estados afectivos producidos en el ámbito familiar desbordan ese ámbito y alcanzan el laboral y a la inversa.

6. Procesos de socialización.

Ocurre cuando los valores, actitudes y habilidades adquiridos en la familia influyen en los comportamientos y actitudes de las personas en el trabajo y viceversa.

La incidencia de los factores de riesgo psicosocial se ve reflejada de diversa maneras, es por ello necesario contar con información que se encuentre en los departamentos de personal o recursos humanos, los índices de absentismo, los de rotación, número de accidentes (frecuencia, severidad y causa) y enfermedades profesionales registradas, porcentaje de incapacidades laborales y su correspondiente causa, registros de permisos (frecuencia, duración y causa), número de solicitudes de traslados, número y causa de faltas disciplinarias, frecuencia de robos y actos contra la organización, quejas, reclamaciones, rumores, frecuencia y duración de huelgas y demandas de los sindicatos. Esta información identifica la presencia y el impacto de los factores estresantes presentes en el contexto laboral y orienta la toma de decisiones frente a las estrategias de intervención.

El análisis de accidentes, enfermedades y otros daños, tanto personal como materiales, ocurridos en la empresa, así como la información facilitada por los propios trabajadores y trabajadoras

referentes a su seguridad y salud laboral, resultan imprescindibles para una correcta identificación de los riesgos

En relación directa con los factores de riesgo psicosocial se encuentran factores moderadores o variables asociados inherentes a cada uno de los miembros de la empresa como persona, y que determinan el grado de incidencia y en la salud. Para ello hay que considerar:

- Perfil psicológico del trabajador
- Sexo
- Edad
- Antecedentes psicológicos

La valoración sociológica de cada uno de los empleados y empleadas constituye una medida de prevención de la enfermedad y promoción de salud que de forma global e integral con los exámenes médicos periódicos permita identificar objetivos claros que orienten el programa de salud laboral, minimizando con ello las enfermedades laborales, los accidentes de trabajo y los costos para la empresa por demandas del trabajador.

Existe un grupo de Factores Exógenos o variables que potencializan el estrés ocupacional y son externas al contexto laboral: y son todas aquellas variables del entorno del ser humano que se encuentran en asociación o relación directa con la calidad de vida del trabajador, entre las que cabe destacar:

Vida Familiar: en donde se incluyen las relaciones padres, hermanos, hijos, esposa, etc. y sus diferentes problemáticas

Entorno Cultural y Social Contexto Socioeconómico

La personal está inmersa dentro de diversos contexto y debe existir un equilibrio en sus diversas áreas de ajuste (familiar, social económico, sexual, académico, etc.). Para que se sienta más satisfecha con sus logros, consigo misma y con los demás.

### **3. Estado del arte**

#### **3.1 Marco teórico**

##### **3.1.1 Reseña histórica**

French Caplan (1.973) y Kroes et al (1.974), comprueban que una sobrecarga de trabajo produce síntomas como la perdida de respeto por sí mismo, motivación mediocre para el trabajo, tendencia a refugiarse en el alcohol, insatisfacción con relación al mundo laboral, sensación de amenaza, tasa elevada del colesterol y aceleración en el ritmo cardiaco.

Poster y Steers (1.973), encontraron que el ausentismo y la rotación en el trabajo

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

guardan relación con los siguientes factores: escasas perspectivas de promoción, bajos salarios y primas, falta de apoyo de responsabilidad, autonomía, equidad y consideración por parte de los mandos medios, relaciones no gratificantes con los compañeros, tareas repetitivas y ambigüedad de funciones, gran demanda de trabajo y falta de experiencia en los mandos medios.

En un estudio de 1991 sobre los estados miembros de la Unión Europea se llegó a la conclusión de que la proporción de los trabajadores que se quejan de problemas organizativos, que son especialmente propicios para la aparición del estrés, es superior a la proporción de los que se quejan de problemas físicos.

Otros estudios internacionales de factores de riesgo psicosocial que van desde mitad de siglo hasta nuestra década han aportado a este tema, tal como Kissek y Zollman, 1.958, formulan conclusiones tendientes a demostrar la existencia de una relación entre la duración del trabajo y los casos de muerte por enfermedades coronarias.

Caplan et al en 1.975, han demostrado que la incidencia de los problemas de salud es más elevada entre los trabajadores manuales que entre los no manuales, sin embargo son numerosos los trabajadores con cargos intelectuales que sufren tensión nerviosa en el trabajo con relación a los trabajadores manuales calificados, semicalificados y no calificados.

Mc Michael en 1.979, encontró que la personalidad extrovertida, los trastornos mentales leves, comportamientos tipo A, la rigidez en la conducta, en las ideas, los pensamientos y los sentimientos, guardan relación estrecha con el estrés y otras alteraciones de la salud.

Análogamente en un estudio sobre la población activa holandesa se observó que la mitad de los trabajadores de la muestra señalaron un ritmo de trabajo alto, tres cuartas partes de ellos señalaron escasas probabilidades de promoción y una tercera parte refirió una escasa adecuación entre sus estudios y su empleo.

En una encuesta realizada a varios miles de trabajadores estadounidenses, más del 40% de los encuestados señalaron una carga de trabajo excesiva y afirmaron que al final de la jornada se encontraban agotados y emocionalmente exhaustos.

En su importante estudio sobre las condiciones de trabajo en los 12 países miembros de la Unión Europea (1991/92), la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo (Paoli 1992) comprobó que el 30% de la fuerza de trabajo consideraba que su trabajo era un riesgo para su salud, que había 23 millones de personas que trabajaban de noche más del 25% del total de horas trabajadas, que una de cada tres señalaba que su trabajo era muy repetitivo y monótono, que uno de cada cinco varones y una de cada seis mujeres trabajaban bajo una "presión de tiempo constante" y que uno de cada cuatro trabajadores soportaba una fuerte carga o trabajaba en una postura forzada o dolorosa más de la mitad de su jornada.

### **3.1.2 modelos y concepciones de factor de riesgo psicosocial y psicolaboral**

Teniendo en cuenta la salud mental y la relación con el trabajo se han propuesto modelos de estudio a nivel mundial con énfasis en ciertas labores u oficios que se ven sometidos a estrés psicosocial involucrando el ámbito laboral y su entorno.

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

La Organización Mundial de la Salud, viene prestando atención a los Factores Psicosociales con relación a la salud y al desarrollo humano, emprendiendo varios estudios sobre las consecuencias psicosociales de la industrialización de los países en desarrollo y la relación entre los Factores Psicosociales y la prevención de accidentes. Por este motivo el medio ambiente psicosocial y las condiciones de trabajo tienen gran trascendencia y fuerza para determinar el estado de salud de la población económicamente activa, donde se considera el horario de trabajo, el estilo de mando, el salario, el grupo de personas y el tamaño de la empresa, como factores que presentan modalidades agresivas y que inciden negativamente sobre la salud, al igual que otros factores de riesgo como la automatización, la monotonía, la falta de responsabilidad y el no uso de aptitudes y habilidades.

Teniendo en cuenta los anteriores factores se citan ciertas metodologías propuestas en investigaciones que involucran trabajadores del área de la salud, la búsqueda fue exhaustiva pero debido a que es tema de polémica no solo en nuestro país si no a nivel mundial por las condiciones laborales de ciertos oficios que de alguna manera manejan más factores de riesgo para estrés psicosocial. Los diferentes modelos y revisiones encontradas son referente para este estudio provienen de varios países en colaboración de centros de investigación, investigadores, universidades y hospitales.

Se encuentran entre estas:

- a) Valoración del riesgo psicosocial por MOBBING en el personal de la salud en el departamento de neurología y enfermería hospital Diego E. Thompson de la municipalidad Del Gral. San Martín Prov.: As: Argentina.
- b) Burnout: “síndrome de quemarse en el trabajo (sqt)” Japcy Margarita Quiceno y Stefano Vinaccia Alpi. Universidad de San Buenaventura, Medellín, Colombia. Acta colombiana de psicología 10 (2): 117-125, 2007
- c) Red de investigadores en factores psicosociales salud mental y calidad de vida en el trabajo. Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco- Facultad de Estudios Superiores, Zaragoza, UNAM. Carrera de Psicología.
- d) La salud mental: una visión acerca de su atención integral.- Flor Ángela Tobón M participante en la Mesa de Políticas Públicas en Salud Mental, Facultad Nacional de Salud Pública y Dirección Seccional de Salud de Antioquia.
- e) Factores psicosociales, estrés y salud en distintas ocupaciones: un estudio exploratorio.-- DR. ARTURO JUÁREZ GARCÍA Profesor- Investigador Titular “A”. Facultad de Psicología, Universidad Autónoma del Estado de Morelos
- f) El tercer estudio nacional de salud mental: investigación para la acción o para el olvido. revista colombiana de psiquiatría vol. 33 No 2 Bogotá Apr June 2004.

### 3.2 Marco legal

La importancia de la evaluación e intervención de los Factores Psicosociales en el Trabajo cada día toma mayor relevancia en las organizaciones, así como la necesidad de dimensionar el desarrollo de la labor humana desde una perspectiva integral, teniendo en cuenta su compleja naturaleza y su relación con el medio en el cual se ha desarrollado el hombre para transformar y evolucionar. Identificar los riesgos a los que un trabajador está expuesto ha sido un deber desde que se ha reconocido la influencia de las condiciones del trabajo en la salud de las personas. La legislación colombiana ha tenido avances en este reconocimiento, y si bien es cierto la importancia se centraba en las condiciones físicas, de seguridad e higiene, a partir del 2008 con la resolución 2646 los aspectos psicolaborales pasaron a tener un reconocimiento por la legislación como factores influyentes y de obligatoria identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo por parte de todos los empleadores. A continuación se presenta el Marco legal en el que se sustenta la presente documentación.

#### LEY 9 DE 1979

Esta ley marca la pauta hacia una legislación organizada en materia de salud Ocupacional; también ha sido llamada “Código Sanitario Nacional “porque dicta las medidas sanitarias sobre protección de medio ambiente, suministro de agua, alimentos. Drogas etc.

Su título III corresponde específicamente a Salud Ocupacional y reglamenta sobre condiciones ambientales, agentes químicos, biológicos y físicos.

#### RESOLUCIÓN 2400 DE 1979

Algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

#### DECRETO 614/84

Señala como objeto de la Salud Ocupacional proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo.

Este decreto sienta las bases para la organización y administración gubernamental de la Salud Ocupacional en el país, y señala el objeto de Salud Ocupacional y el campo de aplicación de las normas en esta materia.

La Dirección y coordinación de la Salud Ocupacional está a cargo de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Salud, se delegan las actividades en Salud ocupacional en la Entidades Gubernamentales, las cuales deberán tener un sistema de información adecuado para prestar un mejor servicio y asesorar a las empresas públicas y privadas que lo requieran.

Se implementa el Plan Nacional de Salud Ocupacional por el cual se deben regir todas las actividades en Salud Ocupacional a nivel público y privado. Se establecen responsabilidades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Salud, de las divisiones

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.



departamentales de ambos Ministerios, del ISS, a nivel nacional y seccional, de las Cajas de Previsión Social, del Instituto Nacional de Salud, Coldeportes y otras agencias gubernamentales y se menciona las responsabilidades de los empleadores.

El funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional en las empresas y las responsabilidades de empleadores y trabajadores, ahora regidos por el Decreto ley 1295/94.

El decreto 614/84 consagra un procedimiento de vigilancia y sanciones, el cual desaparece en el nuevo Sistema de Riesgos Profesionales, donde existe un sistema de sanciones para empleadores, trabajadores y Entidades Administradora de Riesgos Profesionales,

El artículo 49 del decreto, establece que entidades privadas como el Consejo Colombiano de Seguridad puede apoyar las labores de divulgación, capacitación y asesoría en Salud Ocupacional, pero en el evento de prestar servicios privados de Salud Ocupacional a las empresas, requieren licencia en Salud Ocupacional autorizada por el Ministerio de Salud.

#### RESOLUCIÓN 1016 DE 1989

Organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Señala como una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades por los riesgos psicosociales.

#### CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA DE 1991 ART 25

El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

#### RESOLUCIÓN 1075 DE 1992

Incluye dentro de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva, establecida en la resolución 1016 de 1989, campañas a fomentar la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo dirigido a sus trabajadores.

#### DECRETO LEY 1295 DE 1994

Organización y Administración del Sistema General de Riesgos.

Cambia el nombre de Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial (art. 25 del Dec.614 de 1984) Por el de Comité Paritario de Salud Ocupacional. El período de vigencia del Comité aumenta a dos años, cuatro (4) horas semanales para sus actividades, se crea el Vigía Ocupacional para empresas con menos de diez trabajadores. Se Crean los Comités de Salud Ocupacional a nivel nacional y seccional y se establece los servicios privados de Salud Ocupacional prestados para empresas o personal naturales.

Se determina la organización y administración Del Sistema General de Riesgos Profesionales (S.G.R.P.) Que es el conjunto de Norma y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender los efectos que puedan ocasionar el Accidente de Trabajo y la Enfermedad Profesional.

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

Esta es la base o columna Del Sistema General de Riesgos Profesionales, en el cual se encuentra consagrada la responsabilidad laboral que es asumida por las Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales.

Este sistema es aplicable a todos los trabajadores que laboren bajo la legislación colombiana, vinculados por contrato de trabajo de cualquier naturaleza, ya sea del sector público con la excepción prevista en el artículo 279 de la ley 100/93.

En relación con los estudiantes y trabajadores independientes el Gobierno no ha reglamentado Este aspecto que es muy difícil adecuación en nuestro sistema legislativo, por lo complejo que sería determinar la ocurrencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional y en caso reglamentarse cuál sería el aporte (cotización) del trabajador independiente al sistema de riesgos profesionales.

#### DECRETO 1832/1994

La cual estipula el estrés Como EP: Demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarla, Trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo, Trabajos con técnicas de producción en masa repetitiva y monótona, y Trabajo con turnos y nocturnos.

Que produzcan: Estados de ansiedad y depresión, infarto al miocardio y otras Urgencias cardiovasculares, HTA, Enfermedad ácido péptica, colon irritable.

#### RESOLUCIÓN 02358 JUNIO DE 1.998

Por la cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental, establece como acciones a desarrollar la intervención de factores de riesgo generadores de alteraciones en la Salud Mental de la población colombiana; la que define como la capacidad de las personas y de los grupos para interactuar entre sí y con el medio ambiente; un modo de promover el bienestar subjetivo, el desarrollo y uso óptimo de las potencialidades psicológicas, ya sea, cognitivas, afectivas o relacionales. Así mismo el logro de metas individuales y colectivas, en concordancia con la justicia y el bien común.

#### LEY 1010 DE 2006

Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el Marco de las relaciones de trabajo. 18

#### RESOLUCIÓN 2346 DE 2007

Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

#### 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.

Seguridad Social integral; a las administradoras de riesgos profesionales, a la policía en lo que corresponde a su personal no uniformando y al personal civil de las fuerzas Militares.

Comprende la identificación y evaluación de los factores en el trabajo y sus efectos, intervención de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos, determinación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

El incumplimiento de dicha resolución será sancionado. La investigación administrativa y la sanción serán de competencia de las Direcciones Territoriales Del Ministerio de la protección Social.

Basados en ésta resolución pretendemos realizar una revisión bibliográfica, apoyados en el estudio arrojado por COMFENALCO. Con el abordaje del riesgo psicosocial utilizando este modelo, se da cumplimiento a la legislación vigente, pues tiene contemplado lo que define la resolución 2646 de 2008, por la cual establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial. Actualmente hay variedad en los niveles de intervención, en unas áreas ya se terminó el diagnóstico y se está en la etapa de intervención individual y grupal y en otras, se está finalizando la etapa diagnóstica.

Porque aborda al individuo Como ser integral que interactúa en un ambiente donde tiene que convivir con aspectos intra y extra laborales e individuales, los cuales pueden afectar el desempeño a nivel laboral social y familiar.

Este enfoque permite realizar diagnóstico objetivo de las condiciones laborales y de la tarea, pues no se enfoca en la aplicación de una encuesta de clima laboral, esta la utiliza Como insumo para extraer aspectos importantes para intervenir; ya que esta contiene aspectos motivacionales que pueden afectar el bienestar y salud de la persona.

Los test aplicados (Factores de riesgo psicosocial, excitabilidad individual y patrón de comportamiento), abarcan aspectos que son claves para lograr una intervención que genere el impacto esperado: Disminución de ausentismo por enfermedad general y accidentes de trabajo y prevención de la incidencia de enfermedades profesionales Permite realizar una intervención muy amplia e integral, pues con los hallazgos se incluye en los planes de acción a diferentes especialidades (Psicología, Medicina laboral, Nutricionista, Trabajo social, Ergonomía; etc.) y también da los elementos para trabajar bajo el ciclo PHVA, permitiendo un mejoramiento continuo y logrando la preservación de la salud, un adecuado desempeño y la productividad en los procesos.

## 4. Objetivos

### 4.1 Objetivo general

Realizar un plan de acción preventivo mediante un SVE, basados en el diagnóstico de riesgo psicosocial de la EMPRESA ELECTROINGENIERIA como base de un programa encaminado a la intervención del riesgo psicosocial según lo establecido en la Resolución 2646/08.

### 4.2 Objetivos específicos

- Identificar el nivel de riesgo psicosocial al interior de la EMPRESA ELECTROINGENIERIA
- Identificar los riesgos psicosociales intralaborales presentes en la EMPRESA ELECTROINGENIERIA
- Identificar los riesgos psicosociales extralaborales presentes en la EMPRESA ELECTROINGENIERIA
- Proponer un plan de intervención, orientado a mitigar o prevenir los riesgos psicosociales encontrados en el estudio.

## 5. Diseño metodológico

Enfoque metodológico de la investigación con enfoque cuantitativo.

### 5.1 Tipo de estudio

Estudio descriptivo prospectivo.

### 5.2 Población de referencia

La población de referencia estará constituida por una muestra de personal de la empresa electroingeniería

Variables preliminares características sociodemográficas, características del trabajo contenido específico del trabajo administración de personal organización del trabajo factores psicosociales, antecedentes personales de trastornos mentales antecedentes familiares de trastornos mentales consumo de sustancias psicoactivas, relaciones interpersonales carga mental, alteraciones psíquicas y biológicas derivadas del desempeño laboral estrés, test de personalidad

## 6. Actividades y cronograma

<b>Actividad</b>	<b>Responsable</b>	<b>Recurso</b>	<b>Fecha de ejecución</b>
Sensibilización a los jefes y directores de electroingeniería	Fabian Tascon/jefe recursos humanos/ psicologo	Logístico, económico, humano	17 al 21 de Agosto del 2015
Sensibilización y aplicación de los instrumentos de evaluación de riesgo psicosocial	Fabian Tascon/ jefe gestión humana/ psicologo	Logístico, económico, humano	24 al 28 de Agosto del 2015
Tabulación y análisis de resultados / diseño de planes de intervención individual y grupal	Fabian Tascon/ Mirta Paola Bohorquez	Logístico, económico, humano	01 al 30 de Septiembre al 2015
Socialización de los resultados a los jefes/directores y funcionarios de electroingeniería	Fabian Tascon/ jefe gestión humana/ psicologo	Logístico, económico, humano	10 al 14 de octubre del 2015
Implementación / ejecución de los planes de intervención	Fabian Tascon/ Mirta paola bohorquez/ jefe gestión humana/ psicologo	Logístico, económico, humano	2 de noviembre del 2015 al 17 de agosto del 2016
Seguimiento a las actividades y resultados del s.v.e. riesgo psicosocial	Fabian Tascon/ Mirta paola bohorquez/ jefe gestión humana/ psicologo	Logístico, económico, humano	18 al 31 de Agosto del 2016

1. Sensibilización: Realizar una conceptualización sobre la importancia de la identificación, intervención y control de los factores de riesgo psicosocial. Esto se llevará a cabo por medio de reuniones informativas con los jefes y empleados de ELECTROINGENIERIA así mismo se diseñan folletos, comunicaciones, entre otras, donde se exponga claramente dicha información.

2. Aplicación del Instrumento: Aplicación del instrumento validado por el Ministerio de protección Social a los funcionarios ELECTROINGENIERIA objeto de estudio.

3. Tabulación de la Información / Análisis de resultados y Diseño del plan de intervención: Análisis de los resultados de la evaluación de los factores psicosociales, tanto a nivel grupal

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

como individual. Basados en los resultados obtenidos se diseñan las estrategias de intervención con el objetivo de minimizar los riesgos y disminuir su efecto.

Una vez formuladas las propuestas se presentarán el plan de intervención a los jefes y/o directores de ELECTROINGENIERIA objeto de estudio para concertar la viabilidad y fechas de las actividades.

4. Socialización de Resultados: Se informa los resultados a los jefes inmediatos y seguidos a los funcionarios ELECTROINGENIERIA

5. Implementación y Ejecución de los Planes de Intervención en ELECTROINGENIERIA

6. Seguimiento: Periódicamente se realizará el seguimiento a las actividades definidas en el plan de trabajo para verificar su cumplimiento.

Para mayor claridad hemos dividido los lineamientos en tres tipos, los transversales, los asociados al diagnóstico y los asociados a la intervención y monitoreo. A continuación podrá encontrar los lineamientos para cada tipo:

### **Lineamientos transversales**

Componente Descripción

**Ética** El diseño, ejecución y toma de decisiones de cualquier elemento del sistema de vigilancia epidemiológico estará caracterizado por tener como principio el bienestar del trabajador y la confidencialidad de su información, nunca se utilizarán los datos en deterioro de los trabajadores o sus condiciones laborales.

**Compromiso** El sistema será implementado teniendo como premisa el compromiso entre los diferentes estamentos de la organización, principalmente el nivel directivo, de diseño organizacional, gestión humana y salud ocupacional. Lo anterior implica que los roles que lo requieran participaran de forma activa para lograr que se mejoren las condiciones laborales de los colaboradores.

**Recursos** La organización destinará el recurso humano y económico que se requiera para la evaluación y diagnóstico de riesgos psicosociales, después de determinado el alcance de la intervención establecerá la cantidad de personal y recurso financiero necesario para intervenir y monitorear los factores de riesgo que así lo requieran.

**Documentación** El sistema de vigilancia será documentado de acuerdo a los requerimientos normativos descritos en la resolución 2646 de 2008 en el artículo 17, por lo cual, como mínimo la organización contará con la siguiente información: Objetivos del sistema, Universo, Procedimiento para desarrollar la vigilancia

**Tecnología** Las tecnologías de información que se utilicen para el procesamiento y/o almacenamiento de la información serán controladas para que solo acceda personal del área de Salud Ocupacional o Gestión y Humana o en su defecto a quien haya autorizado el trabajador.

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

## Lineamientos para el diagnóstico

### Componente: Descripción

**Frecuencia:** El diagnóstico de riesgo psicosocial se realizará una vez por año siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones: a) Durante el año anterior a la evaluación se realizaron acciones de intervención concretas y específicamente diseñadas para intervenir los factores de riesgo b) Los factores de riesgo que requirieron ser intervenidos son susceptibles de modificarse en un año. c) el psicólogo especialista en salud ocupacional considera que técnicamente es apropiada la aplicación de una nueva evaluación. d) En el transcurso del año se implementaron cambios significativos en el negocio de la organización, su forma de organización o las condiciones para ejecutar el trabajo

**Preparación** Antes de comenzar la evaluación se realizará una campaña de preparación en todos los niveles de la organización comenzando por los más altos; en esta preparación se le explicará a la organización como mínimo los siguientes elementos: Resolución 2646, Definición de factores de riesgo psicosociales e impacto sobre la salud, razones y beneficios para realizar el diagnóstico, procedimientos para realizar la evaluación, voluntariedad de la participación, manejo y uso de la información posterior al diagnóstico, mecanismos para acceder a los resultados individuales.

**Instrumentos** Se utilizarán instrumentos que tengan baremos normalizados para la población colombiana, datos de validez y confiabilidad. Los instrumentos evaluarán los aspectos psicosociales requeridos en la resolución 2646 y las especificaciones que en la misma se realicen.

**Evaluación** Se le dará la oportunidad a todos los trabajadores que así lo deseen de participar en la evaluación, y estos a su vez serán informados sobre las condiciones de participación por medio del consentimiento informado, que será construido de acuerdo a la resolución 8430 de 1993 por la cual se dictan las disposiciones legales de investigación en seres humanos. La duración de la evaluación será determinada en función del nivel de escolaridad de los evaluados, ajustando el procedimiento de acuerdo a sus características.

**Tabulación:** La tabulación será realizada por personal debidamente entrenado quienes firmarán una cláusula de confidencialidad y de buen uso de la información a la cual van a acceder.

**Almacenamiento** Los formularios físicos y resultados de cada trabajador serán almacenados de acuerdo a la resolución 2346 de 2007 donde se dictan las disposiciones para el cuidado de las historias clínicas ocupacionales

**Análisis de Información** Las pruebas serán calificadas de acuerdo a las instrucciones de cada prueba. Después de calificadas, los resultados se almacenarán en una base de datos siendo cada columna una variable evaluada y cada fila un trabajador. Se realizará el cálculo de la media y el nivel al que ésta equivale, se determinará el porcentaje de trabajadores en cada nivel de riesgo, se correlacionarán todas las variables y se realizarán procedimientos estadísticos para determinar el nivel de asociación de los factores de riesgo con las condiciones de salud de los trabajadores.

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

**Toma de Decisiones** Serán seleccionados para intervención aquellos factores de riesgo que presenten un nivel promedio de riesgo equivalente a Alto o Muy Alto, una alta prevalencia de personas en riesgo Alto o Muy Alto (de acuerdo al criterio que utilice el psicólogo especialista en salud ocupacional) y tendrán mayor prioridad aquellos que se identifique que están generando una mayor afectación sobre la salud de los trabajadores. El informe final deberá determinar cuales son las características sociodemográficas y ocupacionales de los trabajadores más expuestos a cada factor de riesgo.

**Acceso a Resultados** Los trabajadores tendrán la libertad de acceder a sus resultados cuando lo deseen tal y como se dispone en la normatividad de historia clínica ocupacional. Solo personal responsable de la salud ocupacional podrá acceder a la información individual con previo consentimiento del trabajador y única y exclusivamente con el fin de buscar proteger el bienestar de los trabajadores.

### **Lineamientos para la intervención y el monitoreo**

Componente Descripción

**Diseño** El diseño de las acciones de intervención corresponderá a actividades que guarden una relación directa con la modificación del factor de riesgo; para ello se documentarán las razones y evidencias que sustenten su relación. Cualquier actividad de intervención tendrá como mínimo los siguientes elementos: Objetivo de la actividad, Factor de riesgo al que va dirigida, Población, Tipo de acción (Intervención del factor de riesgo y/o Generación de protectores), Método, Herramientas, Indicadores de logro, Periodo de tiempo, Responsables y Presupuesto.

**Ejecución** La ejecución de las actividades estarán a cargo de profesionales acordes al tipo de actividad a realizar, por ejemplo, si una actividad debe realizar un ajuste a los cargos, lo más probable es que un administrador o ingeniero de procesos sean el profesional más idóneo para tal fin, mientras que si la actividad requiere el entrenamiento en habilidades comunicativas, el profesional adecuado podría ser un psicólogo o comunicador.

**Evaluación** De acuerdo a las características de la actividad se evaluará para cada una de estas alguno de los siguientes indicadores:

- Satisfacción
- Cumplimiento
- Cubrimiento

Para todas las actividades de intervención se evaluará por lo menos los siguientes indicadores: Impacto en la reducción del riesgo, Impacto en el desarrollo de protectores



**Monitoreo** La población expuesta a un factor de riesgo será monitoreada utilizando un método que permita establecer si los niveles de exposición disminuyen o aumentan y si las condiciones de salud mejoran o empeoran. El monitoreo se realizará por lo menos una vez cada dos meses.

Evaluar la gestión y el impacto en la salud individual o colectiva de los trabajadores objeto del programa.

## 7. Implementación

### Sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial 2016 electroingeniería

#### Datos de identificación

En esta sección se describe la información que identifica la empresa y sus principales características:

NIT	891903664-9
Razón social	ELECTROINGENIERIA
Sector económico	4321
Cantidad de trabajadores	84
Responsable del sistema	FABIAN ANDRES TASCÓN PAREDES/MIRTA PAOLA BOHORQUEZ RINCON
Cantidad de cargos	85
Cantidad centros de trabajo	4

#### Justificación

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 evaluar sistemáticamente las variables que intervienen en los aspectos de condiciones de trabajo y de salud relacionados con

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

los factores de riesgo psicosocial, al igual que facilite el diseño de medidas pertinentes de intervención y de control que disminuyan el efecto de tales factores.

El Sistema de Vigilancia Epidemiológica de los Factores de Riesgo Psicosocial para la **ELECTROINGENIERIA** se define como “el conjunto de estrategias, técnicas y acciones orientadas a la evaluación, intervención y control sistemático de las variables que intervienen en los aspectos de condiciones de trabajo y de salud relacionados con los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores de la institución”.

Con la puesta en marcha de un programa con estas características, además de beneficiar y mantener la salud y bienestar de los funcionarios de la institución, se mejora la productividad y calidad del trabajo, y se da respuesta a las exigencias legales.

### **Objetivo general**

Establecer y desarrollar un programa integral y sistemático de identificación, control e intervención de los factores de riesgo psicosocial en **ELECTROINGENIERIA** con el fin de disminuir los trastornos de salud asociados, contribuir al mejoramiento del ambiente laboral y bienestar de los trabajadores

### **Objetivos específicos**

- Evaluar los Factores de Riesgo Psicosocial intralaborales, extralaborales e individuales.
- Determinar los efectos de los Factores de Riesgo Psicosocial sobre la salud de los trabajadores.
- Diseñar acciones de intervención para eliminar y reducir los factores de riesgo psicosociales, proteger a los trabajadores de los riesgos psicosociales a los cuales se encuentren expuestos, disminuir su vulnerabilidad y aumentar su percepción de salud y satisfacción laboral.
- Implementar medidas de prevención y control de los Factores de Riesgo Psicosocial a través de los diferentes planes de intervención
- Promover en los trabajadores de la institución la generación de comportamientos de auto cuidado de la salud y de prevención.

### **Lineamientos**

Los lineamientos son las premisas y fundamentos que utiliza nuestra empresa para la gestión integral de los riesgos psicosociales laborales, ayudan a responder preguntas como ¿Cuándo y cómo realizar la evaluación de los factores de riesgo?, ¿Qué criterios utilizar para determinar que factor de riesgo debe ser intervenido y monitoreado?, ¿Quién puede acceder a la información del

sistema?, ¿Cómo se puede acceder a la información?, ¿Qué hacer cuando un trabajador se encuentre en alto riesgo?

Para mayor claridad hemos dividido los lineamientos en tres tipos, los transversales, los asociados al diagnóstico y los asociados a la intervención y monitoreo. A continuación podrá encontrar los lineamientos para cada tipo:

### Lineamientos transversales

Componente	Descripción
Ética	El diseño, ejecución y toma de decisiones de cualquier elemento del sistema de vigilancia epidemiológico estará caracterizado por tener como principio el bienestar del trabajador y la confidencialidad de su información, nunca se utilizarán los datos en deterioro de los trabajadores o sus condiciones laborales.
Compromiso	El sistema será implementado teniendo como premisa el compromiso entre los diferentes estamentos de la organización, principalmente el nivel directivo, de diseño organizacional, gestión humana y salud ocupacional. Lo anterior implica que los roles que lo requieran participaran de forma activa para lograr que se mejoren las condiciones laborales de los colaboradores.
Recursos	La organización destinará el recurso humano y económico que se requiera para la la evaluación y diagnóstico de riesgos psicosociales, después de determinado el alcance de la intervención establecerá la cantidad de personal y recurso financiero necesario para intervenir y monitorear los factores de riesgo que así lo requieran.
Documentación	El sistema de vigilancia será documentado de acuerdo a los requerimientos normativos descritos en la resolución 2646 de 2008 en el artículo 17, por lo cual, como mínimo la organización contará con la siguiente información: Objetivos del sistema, Universo, Procedimiento para desarrollar la vigilancia
Tecnología	Las tecnologías de información que se utilicen para el procesamiento y/o almacenamiento de la información serán controladas para que solo acceda personal del área de Salud Ocupacional o Gestión y Humana o en su defecto a quien haya autorizado el trabajador.

### Lineamientos para el diagnóstico

Componente	Descripción
Frecuencia	El diagnóstico de riesgo psicosocial se realizará una vez por año siempre y

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

	<p>cuando se cumplan las siguientes condiciones: a) Durante el año anterior a la evaluación se realizaron acciones de intervención concretas y específicamente diseñadas para intervenir los factores de riesgo b) Los factores de riesgo que requirieron ser intervenidos son susceptibles de modificarse en un año. c) el psicólogo especialista en salud ocupacional considera que técnicamente es apropiada la aplicación de una nueva evaluación. d) En el transcurso del año se implementaron cambios significativos en el negocio de la organización, su forma de organización o las condiciones para ejecutar el trabajo</p>
Preparación	<p>Antes de comenzar la evaluación se realizará una campaña de preparación en todos los niveles de la organización comenzando por los más altos; en esta preparación se le explicará a la organización como mínimo los siguientes elementos: Resolución 2646, Definición de factores de riesgo psicosociales e impacto sobre la salud, razones y beneficios para realizar el diagnóstico, procedimientos para realizar la evaluación, voluntariedad de la participación, manejo y uso de la información posterior al diagnóstico, mecanismos para acceder a los resultados individuales.</p>
Instrumentos	<p>Se utilizarán instrumentos que tengan baremos normalizados para la población colombiana, datos de validez y confiabilidad. Los instrumentos evaluarán los aspectos psicosociales requeridos en la resolución 2646 y las especificaciones que en la misma se realicen.</p>
Evaluación	<p>Se le dará la oportunidad a todos los trabajadores que así lo deseen de participar en la evaluación, y estos a su vez serán informados sobre las condiciones de participación por medio del consentimiento informado, que será construido de acuerdo a la resolución 8430 de 1993 por la cual se dictan las disposiciones legales de investigación en seres humanos. La duración de la evaluación será determinada en función del nivel de escolaridad de los evaluados, ajustando el procedimiento de acuerdo a sus características.</p>
Tabulación	<p>La tabulación será realizada por personal debidamente entrenado quienes firmarán una cláusula de confidencialidad y de buen uso de la información a la cual van a acceder.</p>
Almacenamiento	<p>Los formularios físicos y resultados de cada trabajador serán almacenados de acuerdo a la resolución 2346 de 2007 donde se dictan las disposiciones para el cuidado de las historias clínicas ocupacionales</p>
Análisis de Información	<p>Las pruebas serán calificadas de acuerdo a las instrucciones de cada prueba. Después de calificadas, los resultados se almacenarán en una base de datos siendo cada columna una variable evaluada y cada fila un</p>

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

	trabajador. Se realizará el cálculo de la media y el nivel al que ésta equivale, se determinará el porcentaje de trabajadores en cada nivel de riesgo, se correlacionarán todas las variables y se realizarán procedimientos estadísticos para determinar el nivel de asociación de los factores de riesgo con las condiciones de salud de los trabajadores.
Toma de Decisiones	Serán seleccionados para intervención aquellos factores de riesgo que presenten un nivel promedio de riesgo equivalente a Alto o Muy Alto, una alta prevalencia de personas en riesgo Alto o Muy Alto (de acuerdo al criterio que utilice el psicólogo especialista en salud ocupacional) y tendrán mayor prioridad aquellos que se identifique que están generando una mayor afectación sobre la salud de los trabajadores. El informe final deberá determinar cuales son las características sociodemográficas y ocupacionales de los trabajadores más expuestos a cada factor de riesgo.
Acceso a Resultados	Los trabajadores tendrán la libertad de acceder a sus resultados cuando lo deseen tal y como se dispone en la normatividad de historia clínica ocupacional. Solo personal responsable de la salud ocupacional podrá acceder a la información individual con previo consentimiento del trabajador y única y exclusivamente con el fin de buscar proteger el bienestar de los trabajadores.

### Lineamientos para la intervención y el monitoreo

Componente	Descripción
Diseño	El diseño de las acciones de intervención corresponderá a actividades que guarden una relación directa con la modificación del factor de riesgo; para ello se documentarán las razones y evidencias que sustenten su relación. Cualquier actividad de intervención tendrá como mínimo los siguientes elementos: Objetivo de la actividad, Factor de riesgo al que va dirigida, Población, Tipo de acción (Intervención del factor de riesgo y/o Generación de protectores), Método, Herramientas, Indicadores de logro, Periodo de tiempo, Responsables y Presupuesto.
Ejecución	La ejecución de las actividades estarán a cargo de profesionales acordes al tipo de actividad a realizar, por ejemplo, si una actividad debe realizar un ajuste a los cargos, lo más probable es que un administrador o ingeniero de procesos sean el profesional más idóneo para tal fin, mientras que si la actividad requiere el entrenamiento en habilidades comunicativas, el profesional adecuado podría ser un psicólogo o comunicador.
Evaluación	De acuerdo a las características de la actividad se evaluará para cada una de estas alguno de los siguientes indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Satisfacción</li> </ul>

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cumplimiento</li> <li>● Cubrimiento</li> </ul> <p>Para todas las actividades de intervención se evaluará por lo menos los siguientes indicadores: Impacto en la reducción del riesgo, Impacto en el desarrollo de protectores</p>
Monitoreo	La población expuesta a un factor de riesgo será monitoreada utilizando un método que permita establecer si los niveles de exposición disminuyen o aumentan y si las condiciones de salud mejoran o empeoran. El monitoreo se realizará por lo menos una vez cada dos meses.

Evaluar la gestión y el impacto en la salud individual o colectiva de los trabajadores objeto del programa.

### Normatividad

- Ley 9 de 1979, Art. 83
- Decreto 614/84, Art. 2 literal C, Presidente de la República de Colombia
- Resolución 1016/89 Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y Salud Art. 10, numeral 12
- Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social
- Plan de Desarrollo Institucional 2008-2018. Plan Estratégico, Dimensión Administrativa y Financiera, Objetivo Estratégico.

### Alcance

El SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA para Riesgo Psicosocial tendrá como población objetivo a aquellos funcionarios, que requieran de la aplicación del sistema.

NOTA: El operador debe seguir los lineamientos establecidos en éste programa.

### Definiciones y/ o abreviaturas

**Acoso laboral:** toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la ley 1010 de 2006.

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

**Análisis epidemiológico:** consiste en un análisis de las tendencias del estado de salud - enfermedad, en una población donde se revela una diversidad en los índices de las condiciones de salud que se encuentran enmascarados en los promedios. este abordaje metodológico ofrece la posibilidad de efectuar un diagnóstico que pone al descubierto espacios y/o poblaciones en las cuales se deberían reorientar determinadas acciones.

**Carga física:** esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

**Carga mental:** demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

**Carga psíquica o emocional:** exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

**Condiciones de trabajo:** todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos

**Efectos en la salud:** alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

**Efectos en el trabajo:** consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

**Estrés:** respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

**Evaluación objetiva:** valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.

**Evaluación subjetiva:** valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.

**Experto:** psicólogo(a) con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional. Cuando según certificación expedida por la respectiva secretaría de salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia vigente, se considera experto el psicólogo que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación.

**Factor de riesgo:** posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

**Factores de riesgo psicosociales:** condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

**Factor protector psicosocial:** condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

**Factores extralaborales:** aspectos relacionados con la situación socio-económica y educativa del grupo familiar, efecto del trabajo en el ámbito familiar y social, y situación política, económica y social del país.

**Factores individuales:** aspectos relacionados con las características individuales del trabajador, como: características socio demográficas, de personalidad y aspectos que hacen referencia a estilos de afrontamiento.

**Factores intralaborales:** aspectos relacionados con el medio ambiente de trabajo (lugar), la tarea (el quehacer cotidiano) y la organización (estructura y políticas).

**Operador externo:** persona jurídica que suministra los servicios personales a la **fundación instituto mayor hogar campesino**

**Patologías derivadas del estrés:** aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.

**Rendimiento laboral:** procesos que en su esencia pretende evaluar al trabajador en la ejecución de sus labores. existe por lo tanto un nivel de subjetividad que puede ser menor o mayor dependiendo de varios de los elementos que intervienen en dicho proceso, tales como el evaluador, el evaluado y el instrumento utilizado para tal fin.

**Riesgo:** probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

**Rotación de personal:** el término se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella. por lo general, la rotación de personal se expresa mediante una relación porcentual entre las admisiones y los retiros, con relación al número promedio de trabajadores de la organización, en el curso de cierto período. Casi siempre la rotación se expresa en índices mensuales o anuales.

**Trabajo:** toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.



## **Plan de implementación del sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial**

La implementación del SVE supone un plan que oriente cada una de las fases anteriormente descritas. Este plan se consolida en un cronograma de actividades, las cuales deben verificarse en su nivel de cumplimiento y efectividad. Para conocer un modelo de cronograma de implementación del SVE

### **Responsabilidades del SVE**

#### **Responsabilidades de la A.R.L.**

- Coordinar la revisión y actualización periódica (según se defina bajo parámetros de la guía de desarrollo) del Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial, en las áreas legal, técnica, formas de registro, consolidación y análisis de la información.
- Cuando así se requiera, coordinar y realizar las actividades necesarias para calificar origen y pérdida de capacidad laboral por origen psicosocial intralaboral en los trabajadores afiliados.
- Asegurar el seguimiento y atención de los casos (enfermedades laborales detectadas).
- Asesorar, a través de profesionales especialistas en el área psicosocial, la escogencia de los métodos de recolección de información, estudio y valoración de los factores de riesgo psicosocial, en cada empresa afiliada a la A.R.L.
- Asesorar a la empresa en la estructuración de un cronograma de actividades, una vez se haya realizado el estudio de factores psicosociales.
- Asesorar y apoyar a las empresas afiliadas, en la implementación y seguimiento del sistema de vigilancia epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial, junto con las actividades de intervención y control, y las necesarias de prevención y promoción.
- Asesorar a la empresa en la medición y retroalimentación del SVE, para orientar el desarrollo de actividades, hacia el mejoramiento continuo.

#### **Responsabilidades de la empresa:**

- Garantizar el cuidado integral de la salud de los empleados y de los ambientes de trabajo.
- Establecer y garantizar los recursos necesarios para cumplir con el cuidado de la salud y de los ambientes de trabajo.
- Designar un presupuesto para el desarrollo de actividades en Salud Ocupacional y específicamente en el SVE.

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

- Establecer las políticas y objetivos del programa de salud ocupacional y ajustar los objetivos pertinentes del SVE de factores de riesgo psicosocial.
- Informar a sus empleados acerca de los objetivos y alcance del programa de salud ocupacional y de las actividades que lo componen y promover su participación activa en las mismas (incluye todos los SVE que estén implementados en la empresa).
- Definir las personas encargadas del desarrollo de las actividades de salud ocupacional y del SVE y vigilar su desempeño.
- Facilitar los trámites requeridos por la A.R.L. para la calificación de la enfermedad profesional del empleado, si así se requiere.

### **Responsabilidades del encargado de salud ocupacional / psicólogo de la empresa:**

- Coordinar la aplicación y seguimiento del SVE de Factores de Riesgo Psicosocial, para responder a las necesidades específicas de la empresa.
- Verificar el cumplimiento de las fases del SVE.
- Asegurar el seguimiento y análisis de las actividades de prevención y control, valorando el estado de salud de los empleados.
- Asegurar que se conserven actualizados los documentos y registros de la historia clínica ocupacional.
- Elaborar y mantener actualizado el panorama de riesgos de cada área, incluyendo los resultados de los factores psicosociales.
- Coordinar con el equipo de salud ocupacional y con los jefes de las áreas, el manejo y seguimiento individual y colectivo de todo caso sospechoso o confirmado detectado por el SVE.
- Informar a la Gerencia /Dirección de la empresa, los resultados y avances de las actividades desarrolladas desde el SVE de Factores de Riesgo Psicosocial, con el fin de involucrarlos en las decisiones.
- Escoger, con la asesoría de los profesionales especialistas en el área psicosocial de la A.R.L., los métodos de recolección de información, estudio y valoración de los factores de riesgo psicosocial para la empresa.
- Estructurar junto con la A.R.L., un cronograma de actividades de intervención, una vez se haya realizado un estudio de los factores de riesgo psicosocial en la empresa.
- Reportar a la A.R.L. la presencia de posibles “casos”, asociados con la presencia de factores de riesgo psicosocial laboral.

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

- Informar a los trabajadores de la empresa de los procesos de recolección, análisis y resultados del SVE de Factores de Riesgo Psicosocial.
- Coordinar la implementación de actividades de prevención y control que surjan a partir de la implementación del SVE de Factores de Riesgo Psicosocial.

#### **Responsabilidades de los supervisores y jefes inmediatos de las áreas de trabajo:**

- Cumplir y hacer cumplir las normas, procedimientos e instrucciones de trabajo y salud ocupacional.
- Motivar y fomentar la práctica de procedimientos seguros de trabajo y la cultura del autocuidado.
- Informar de manera inmediata al área de Salud Ocupacional, la presencia de factores de riesgo psicosocial dentro de sus áreas a cargo.
- Cumplir las recomendaciones de salud ocupacional para el fomento de la salud y el adecuado manejo del estrés.

#### **Responsabilidades de los empleados de la empresa:**

- Garantizar el cuidado integral de la salud y el manejo del estrés (por factores psicosociales extralaborales e individuales).
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su salud durante los exámenes ocupacionales.
- Cumplir las normas, procedimientos e instrucciones del SVE de factores de riesgo psicosocial.
- Asistir de manera cumplida a los exámenes ocupacionales y las actividades de capacitación programadas y de intervención y seguir de manera estricta las indicaciones de prevención o control dadas en el SVE.

#### **Responsabilidades para definir los objetivos**

	Diseñar	Aprobar	Ejecutar	Patrocinar	Informar	Participar
Gerentes	No	Si	No	Si	No	Si
Directores Coordinadores	No	Si	No	No	No	Si

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

Gestión Humana	Si	Si	Si	No	Si	Si
Salud Ocupacional y Seguridad en el trabajo	Si	Si	Si	No	Si	Si
Diseño Organizacional	Si	No	No	No	No	Si

### Responsabilidades para definir los lineamientos

	Diseñar	Aprobar	Ejecutar	Patrocinar	Informar	Participar
Gerentes	No	Si	No	Si	No	No
Directores / Coordinadores	No	Si	No	Si	No	No
Gestión Humana	Si	Si	Si	No	Si	Si
Salud Ocupacional y Seguridad en el trabajo	Si	Si	Si	No	Si	Si
Diseño Organizacional	No	No	No	No	No	Si

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

**Responsabilidades para definir los roles**

	Diseñar	Aprobar	Ejecutar	Patrocinar	Informar	Participar
Gerentes	No	Si	No	Si	No	Si
Directores / Coordinadores	No	Si	No	No	No	Si
Gestión Humana	Si	Si	Si	No	Si	Si
Salud Ocupacional y Seguridad en el trabajo	Si	Si	Si	No	Si	Si
Diseño Organizacional	No	No	No	No	No	Si

**Responsabilidades para asignar los recursos al sistema**

	Diseñar	Aprobar	Ejecutar	Patrocinar	Informar	Participar
Gerentes	No	Si	No	Si	No	Si
Directores / Coordinadores	No	Si	No	Si	No	Si
Gestión Humana	Si	No	Si	No	Si	Si
Salud Ocupacional y Seguridad en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	Si
Diseño Organizacional	No	No	No	No	No	No

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

### Responsabilidades para preparar a la organización

	Diseñar	Aprobar	Ejecutar	Patrocinar	Informar	Participar
Gerentes	No	Si	No	Si	No	Si
Directores / Coordinadores	No	No	Si	No	Si	Si
Gestión Humana	Si	Si	Si	No	Si	Si
Salud Ocupacional y Seguridad en el trabajo	Si	Si	Si	No	Si	Si
Diseño Organizacional	No	No	No	No	No	Si

### Responsabilidades para realizar la activación del diagnóstico

	Diseñar	Aprobar	Ejecutar	Patrocinar	Informar	Participar
Gerentes	No	No	No	Si	No	No
Directores / Coordinadores	No	No	No	No	No	No
Gestión Humana	Si	Si	Si	No	Si	Si
Salud Ocupacional y Seguridad en el trabajo	Si	Si	Si	No	Si	Si
Diseño Organizacional	No	No	No	No	No	No

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

**Responsabilidades para planear la logística para diagnosticar**

	Diseñar	Aprobar	Ejecutar	Patrocinar	Informar	Participar
Gerentes	No	Si	No	Si	No	No
Directores / Coordinadores	No	Si	No	No	Si	Si
Gestión Humana	Si	Si	Si	No	Si	Si
Salud Ocupacional y Seguridad en el trabajo	Si	Si	Si	No	Si	Si
Diseño Organizacional	No	No	No	No	No	Si

**Responsabilidades para aplicar las pruebas**

	Diseñar	Aprobar	Ejecutar	Patrocinar	Informar	Participar
Gerentes	No	Si	No	Si	No	Si
Directores / Coordinadores	No	No	No	No	Si	Si
Gestión Humana	Si	Si	Si	No	Si	Si
Salud Ocupacional y Seguridad en el trabajo	Si	Si	Si	No	Si	Si
Diseño Organizacional	No	No	No	No	No	Si

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

**Responsabilidades para tabular las pruebas**

	Diseñar	Aprobar	Ejecutar	Patrocinar	Informar	Participar
Gerentes	No	No	No	Si	No	No
Directores / Coordinadores	No	No	No	No	No	No
Gestión Humana	Si	Si	Si	No	Si	Si
Salud Ocupacional y Seguridad en el trabajo	Si	Si	Si	No	Si	Si
Diseño Organizacional	No	No	No	No	No	No

**Responsabilidades para Analizar los resultados del diagnóstico:**

	Diseñar	Aprobar	Ejecutar	Patrocinar	Informar	Participar
Gerentes	No	No	No	Si	Si	Si
Directores / Coordinadores	No	No	No	Si	Si	Si
Gestión Humana	Si	Si	Si	No	Si	Si
Salud Ocupacional y Seguridad en el trabajo	Si	Si	Si	No	Si	Si
Diseño Organizacional	No	No	No	No	No	Si

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.



**Responsabilidades para ejecutar la intervención**

	Diseñar	Aprobar	Ejecutar	Patrocinar	Informar	Participar
Gerentes	No	Si	No	Si	No	Si
Directores / Coordinadores	No	No	No	No	Si	Si
Gestión Humana	Si	Si	Si	No	Si	Si
Salud Ocupacional y Seguridad en el trabajo	Si	Si	Si	No	Si	Si
Diseño Organizacional	Si	No	No	No	No	Si

**Responsabilidades para aprender de la experiencia**

	Diseñar	Aprobar	Ejecutar	Patrocinar	Informar	Participar
Gerentes	No	Si	No	Si	No	Si
Directores / Coordinadores	No	No	No	No	No	Si
Gestión Humana	Si	No	Si	No	Si	Si
Salud Ocupacional y Seguridad en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	Si
Diseño Organizacional	No	No	No	No	No	Si

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

## Recursos

A continuación se describen el recurso financiero que fueron asignados para facilitar el adecuado funcionamiento del sistema.

### Recursos Financieros

<b>Recurso</b>	<b>Valor</b>
Recursos Humanos	\$ 1'000.000
Comunicaciones	\$ 200.000
Aplicación de pruebas	\$ 1'300.000
Tabulación de pruebas	\$ 1'200.000
Asesoría Especializada	\$ 1'800.000
Intervención	\$ 3'000.000
Otro	\$ 1'000.000
<b>TOTAL</b>	<b>\$9'500.000</b>

## Diagnósticos e intervención

A continuación se describe el diagnóstico que sea encontrado en la empresa, los factores de riesgo críticos encontrados en el diagnóstico, el resumen de las acciones de intervención a implementar.

CICLO	VARIABLES CRÍTICAS	ACCIONES DE INTERVENCIÓN	DESCRIPCION
2015-2017	CLARIDAD DE ROL	Implementar programa de inducción y re inducción a toda la planta de colaboradores. no máximo a 30 días calendario	<p><b>INDUCCIÓN:</b> Es un proceso dirigido a integrar al nuevo colaborador hacia la cultura organizacional de la institución, proporcionándole los medios necesarios para su adaptación al nuevo rol laboral.</p> <p>La inducción se da en las siguientes modalidades</p> <p><b>REINDUCCIÓN:</b> Es un proceso dirigido a actualizar a todos los colaboradores en relación con la normatividad, estructura, procedimientos, así como a reorientar su integración a la cultura organizacional; se debe realizar cada año, o cuando la institución enfrente cambios significativos en sus procesos.</p> <p>los objetivos, contenidos y metodologías para inducción y reinducción de tal manera que garanticen una comprensión más profunda y clara del funcionamiento de la empresa, e inicie el desarrollo de los conocimientos y habilidades propios de cada cargo. Busca que la inducción o reinducción tenga claramente definidos los</p>

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

			<p>conocimientos básicos que debe tener un trabajador, que se utilicen los medios apropiados para transferir los conocimientos, que se consideren contenidos específicos de acuerdo al cargo que va a desempeñar el trabajador, que se realice acompañamiento (Por lo menos por tres meses) para el desarrollo de habilidades y conocimientos y que la inducción se considere como un proceso y no una actividad.</p>
	RETROALIMENTACION DEL DESEMPEÑO	Implementar ejecutar y ejercer control a evaluaciones de desempeño para todos los colaboradores de la empresa	<p>Implementar estándares del desempeño, que constituyen los parámetros que permiten mediciones más objetivas. Se desprenden en forma directa del análisis de puestos, que pone de relieve las normas específicas de desempeño mediante el análisis de las labores. Basándose en las responsabilidades y labores en la descripción del puesto, el analista puede decidir qué elementos son esenciales y deben ser evaluados en todos los casos. Cuando se carece de esta información, los estándares pueden desarrollarse a partir de observaciones directas sobre el puesto o conversaciones directas con el supervisor inmediato</p>
	DEMANDAS FISICAS	Identificar puntos de alerta para el manejo de carga físicas y mentales de los colaboradores	<p>Identifica los esfuerzos físicos y mentales que implique el trabajo, e incorpora acciones que sirvan para eliminar sus</p>

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

			causas, reducirlas o generar protectores.  Implemente un programa para desarrollar las habilidades físicas que requieran los trabajadores para estar protegidos de las exigencias que estas impliquen. Utilice como base para determinar los focos de desarrollo el perfil de cada cargo.
	DEMANDAS FÍSICAS	Implementar y ejecutar pausas activas constantes en toda la planta de colaboradores de la empresa	Crear la política de pausas activas. Donde participen toda la planta y con un manejo de indicadores
	PARTICIPACION Y MANEJO DE CAMBIO	Participación y manejo del cambio	Implemente en sus proyectos y cambios organizacionales acciones de comunicación, patrocinio, entrenamiento, acompañamiento y refuerzo que le facilite a los trabajadores y empresa adaptarse a los cambios de forma rápida y lo menos traumática posible.

## Contenido

Para llevar a cabo el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial, se plantea el seguimiento de las siguientes fases:

- 1. Sensibilización:** Realizar una conceptualización sobre la importancia de la identificación, intervención y control de los factores de riesgo psicosocial. Esto se llevará a cabo por medio de reuniones informativas con los jefes y empleados de **ELECTROINGENIERIA** así mismo se diseñan folletos, comunicaciones, entre otras, donde se exponga claramente dicha información.
- 2. Aplicación del Instrumento:** Aplicación del instrumento validado por el Ministerio de protección Social a los funcionarios **ELECTROINGENIERIA** objeto de estudio.

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

**3. Tabulación de la Información / Análisis de resultados y Diseño del plan de intervención:** Análisis de los resultados de la evaluación de los factores psicosociales, tanto a nivel grupal como individual. Basados en los resultados obtenidos se diseñan las estrategias de intervención con el objetivo de minimizar los riesgos y disminuir su efecto.

Una vez formuladas las propuestas se presentarán el plan de intervención a los jefes y/o directores de **ELECTROINGENIERIA** objeto de estudio para concertar la viabilidad y fechas de las actividades.

**4. Socialización de Resultados:** Se informa los resultados a los jefes inmediatos y seguidos a los funcionarios **ELECTROINGENIERIA**

**5. Implementación y Ejecución de los Planes de Intervención en ELECTROINGENIERIA**

**6. Seguimiento:** Periódicamente se realizará el seguimiento a las actividades definidas en el plan de trabajo para verificar su cumplimiento.

### Actividades y cronograma

<b>Actividad</b>	<b>Responsable</b>	<b>Recurso</b>	<b>Fecha de ejecución</b>
Sensibilización a los jefes y directores de electroingeniería	Fabian ATascon/jefe recursos humanos/ psicologo	Logístico, económico, humano	17 al 21 de Agosto del 2015
Sensibilización y aplicación de los instrumentos de evaluación de riesgo psicosocial	Fabian Tascon/ jefe gestión humana/ psicologo	Logístico, económico, humano	24 al 28 de Agosto del 2015
Tabulación y análisis de resultados / diseño de planes de intervención individual y grupal	Fabian Tascon/ Mirta Paola Bohorquez	Logístico, económico, humano	01 al 30 de Septiembre al 2015
Socialización de los resultados a los jefes/directores y funcionarios de electroingeniería	Fabian Tascon/ jefe gestión humana/ psicologo	Logístico, económico, humano	10 al 14 de octubre del 2015
Implementación / ejecución de los planes de intervención	Fabian Tascon/ Mirta paola bohorquez/ jefe gestión humana/ psicologo	Logístico, económico, humano	2 de noviembre del 2015 al 17 de agosto del 2016

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

Seguimiento a las actividades y resultados del s.v.e. riesgo psicosocial	Fabian Tascon/ Mirta Paola bohorquez/ gestión humana/ psicologo jefe	Logístico, económico, humano	18 al 31 de Agosto del 2016
--	--	---------------------------------	--------------------------------

### Indicadores

INDICADOR	FÓRMULA	RESPONSABLE	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	META
Nivel del cumplimiento del SVE Riesgo Psicosocial	$\frac{\text{No de actividades realizadas}}{\text{No total de actividades programadas}} * 100$	Gestión y desarrollo humano	Anual	80%
Cobertura de los Programas del SVE de Riesgo Psicosocial	$\frac{\text{No personas intervenidas}}{\text{No total de personas evaluadas por}} * 100$	Gestión y desarrollo humano	Anual	80%

## 8. Intervención

A continuación se describen los diagnósticos que se han realizado en la empresa, los factores de riesgo críticos encontrados en cada diagnóstico, el resumen de las acciones de intervención implementadas y la conclusión del proceso de intervención que se llevó a cabo para cada diagnóstico.

### 8.1 Ciclo

Falta de un SVE

Implementar SVE Es el sistema de control de las enfermedades, el cual involucra tres componentes:

- ✓ SUBSISTEMA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
- ✓ SUBSISTEMA DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN
- ✓ SUBSISTEMA DE RESPUESTA - INTERVENCION

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

## **8.2 Claridad de rol**

Implementar programa de inducción y re inducción a toda la planta de colaboradores. No máximo a 30 días calendario

## **8.3 Inducción**

Es un proceso dirigido a integrar al nuevo colaborador hacia la cultura organizacional de la institución, proporcionándole los medios necesarios para su adaptación al nuevo rol laboral.

## **8.4 Reinducción**

Es un proceso dirigido a actualizar a todos los colaboradores en relación con la normatividad, estructura, procedimientos, así como a reorientar su integración a la cultura organizacional; se debe realizar cada año, o cuando la institución enfrente cambios significativos en sus procesos.

Los objetivos, contenidos y metodologías para inducción y reinducción de tal manera que garanticen una comprensión más profunda y clara del funcionamiento de la empresa, e inicie el desarrollo de los conocimientos y habilidades propios de cada cargo. Busca que la inducción o reinducción tenga claramente definidos los conocimientos básicos que debe tener un trabajador, que se utilicen los medios apropiados para transferir los conocimientos, que se consideren contenidos específicos de acuerdo al cargo que va a desempeñar el trabajador, que se realice acompañamiento (Por lo menos por tres meses) para el desarrollo de habilidades y conocimientos y que la inducción se considere como un proceso y no una actividad.

## **8.5 Retroalimentación del desempeño**

Implementar ejecutar y ejercer control a evaluaciones de desempeño para todos los colaboradores de la empresa

Implementar estándares del desempeño, que constituyen los parámetros que permiten mediciones más objetivas. Se desprenden en forma directa del análisis de puestos, que pone de relieve las normas específicas de desempeño mediante el análisis de las labores. Basándose en las responsabilidades y labores en la descripción del puesto, el analista puede decidir qué elementos son esenciales y deben ser evaluados en todos los casos. Cuando se carece de esta información, los estándares pueden desarrollarse a partir de observaciones directas sobre el puesto o conversaciones directas con el supervisor inmediato

## **8.6 Demandas físicas**

Identificar puntos de alerta para el manejo de cargas físicas y mentales de los colaboradores

Identifica los esfuerzos físicos y mentales que implique el trabajo, e incorpora acciones que sirvan para eliminar sus causas, reducirlas o generar protectores.

Implemente un programa para desarrollar las habilidades físicas que requieran los trabajadores para estar protegidos de las exigencias que estas impliquen. Utilice como base para determinar los focos de desarrollo el perfil de cada cargo.

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.



Implementar y ejecutar pausas activas constantes en toda la planta de colaboradores de la empresa

Crear la política de pausas activas. Donde participen toda la planta y con un manejo de indicadores

### **8.7 Participación y manejo de cambio**

Participación y manejo del cambio

Implemente en sus proyectos y cambios organizacionales acciones de comunicación, patrocinio, entrenamiento, acompañamiento y refuerzo que le facilite a los trabajadores y empresa adaptarse a los cambios de forma rápida y lo menos traumática posible.

## **9. Conclusiones**

El estudio se realizó de manera general en 84 personas de ELECTROINGENIERIA todas las conclusiones contempladas en el estudio se hacen basándonos en la BATERIA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL entregada por el MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL en el año 2010.

En términos generales el riesgo psicosocial de la ELECTROINGENIERIA, se ubica en un nivel MEDIO, lo cual significa que es un nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés MODERADO. Por tanto la intervención será sistemática y de prevención tratando de llevarlo a un nivel BAJO.

De los dos riesgos psicosociales evaluados, el intra laboral se encuentra en un nivel MEDIO mientras que el extra laboral, se observa en nivel de riesgo BAJO.

En los riesgos intra laborales el dominio fue liderazgo y relaciones sociales con una puntuación significativa de 46 personas que puntúan entre medio y muy alto, equivalente al 55,6% de la población total.

En los riesgos intra laborales la dimensión con mayor riesgo es: Demandas emocionales con puntuación del 65%

Del dominio control sobre el trabajo se encontró con mayor riesgo la dimensión: claridad del rol con un porcentaje del 59,4%

Del dominio liderazgo y relaciones sociales se encontró con mayor riesgo la dimensión: retroalimentación del desempeño con el 58,7% y relaciones sociales en el trabajo con el 55,2%

Del dominio recompensas se encontró con mayor riesgo la dimensión: recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza con una participación del 52,4%.

Del dominio demandas del trabajo se encontró con mayor riesgo la dimensión: demandas emocionales con el 65%

En el riesgo extra laboral se encontró que la dimensión con mayor riesgo es: Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo y situación económica con el 46,2% y el 39,5%

En el nivel de jefatura el dominio de mayor puntuación fue demandas del trabajo. la dimensión más significativa fue demandas emocionales, desde el riesgo extra laboral la dimensión fue: influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo, tiempo fuera del trabajo y comunicación y relaciones interpersonales.

En el nivel auxiliar – asistente técnico y administrativo, los dominios de mayor puntuación fueron recompensas la dimensión fue: retroalimentación del desempeño y demandas emocionales, desde el riesgo extra laboral la dimensión fue: influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo.

En el nivel profesional – técnico o tecnólogo, fue el dominio control sobre el trabajo, y las dimensiones afectadas son claridad del rol. A nivel extra laboral: tiempo fuera del trabajo y comunicación y relaciones interpersonales

En el nivel operario, ayudante general, fue el dominio demandas del trabajo, y las dimensiones afectadas son demandas emocionales. A nivel extra laboral: influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo.

En conclusión, el riesgo psicosocial de la empresa electroingeniería está en un nivel medio, lo que implica acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Del dominio demandas del trabajo, específicamente: demandas emocionales, se sugiere:

- ✓ Generar talleres para el personal con temas como: manejo del estrés, manejo efectivo del tiempo, estilo de vida saludable y técnicas de relajación.
- ✓ Promover en los trabajadores la política de pausas de descanso.

Del dominio control sobre el trabajo, específicamente: claridad del rol, se sugiere:

Elaborar o revisar los perfiles de cargo de cada trabajador actualizarlo y divulgarlo.

Del dominio liderazgo y relaciones sociales, específicamente relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación del desempeño, se sugiere:

- ✓ Entrenar a los líderes de los diferentes procesos en: resolución de conflictos, comunicación, planeación y asignación del trabajo, motivación, es decir en competencias para coordinar a sus colaboradores.
- ✓ Capacitar y entrenar a los líderes en cuanto a evaluación del desempeño de tal manera que realicen un buen proceso de retroalimentación con sus empleados así como la construcción de los planes de mejoramiento.
- ✓ Seguimiento por parte de gestión humana a los planes de mejoramiento e implementación de planes de mejoramiento grupal.

Del dominio recompensa, específicamente recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza se sugiere:

- ✓ Revisar los planes de carrera al interior de la empresa.
- ✓ Implementar planes de reconocimientos e incentivos de manera equitativa para el personal.
- ✓ Revisar escala salarial
- ✓ Fortalecer los programas de bienestar laboral acorde con las necesidades de los empleados.
- ✓ Capacitar y entrenar a los líderes en estrategias para el reconocimiento y valoración del personal.

De las 7 dimensiones evaluadas en el riesgo extra laboral, se debe trabajar específicamente en influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo y situación económica, se sugiere:

- ✓ Por medio de grupos focales indagar y profundizar sobre e la influencia que tiene el entorno extra laboral sobre el trabajo en los trabajadores que reconocen esta variable como factor de riesgo.
- ✓ Generar convenios con las cajas de compensación para brindar herramientas a los trabajadores sobre el manejo del dinero y la economía familiar.

Para las personas que puntuaron con un riesgo alto o muy alto incluirlas en el SVE de riesgo psicosocial, al igual que se sugiere evaluarles el riesgo intra personal como complemento a esta primera medición para implementar intervención individual y grupal acorde con los resultados obtenidos en cada una de ellas.

A la luz de la resolución 2646-2008, se debe mantener el compromiso de monitorear periódicamente la presencia de riesgo psicosocial en la empresa. Hacer una evaluación por lo menos cada dos años.

## Bibliografía

1. Duque MN. Innovación tecnológica, factores psicosociales y estrés en el puesto de trabajo: estudio empírico [Internet]. 1988;Available from: <http://www.google.com.co>
2. Artazcoz L, Rabada I. Estrés Laboral [Internet]. 1999;Available from: <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd67/EstresLaboral.pdf>
3. García, M. psicología Del trabajo y salud laboral [Internet]. 1979;Available from: <http://ocw.um.es/cc.-sociales/psicologia-del-trabajo/material-de-clase-1/bloque-3-Tema-9.pdf>
4. Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. Presiones de tiempo y autonomía en el trabajo en la unión Europea [Internet]. 1997;Available from: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/1997/43/es/1/ef9743es.pdf>
5. Ortiz JFB, Gómez MEN. Factores Psicosociales, estrés, burnout y su relación con el desempeño ocupacional en personal de enfermería [Internet]. 2008 Oct 25;Available from: <http://factorespsicosociales.com/segundoforo/carteles/brito-nava-et-al.pdf>
6. Biblioteca Nacional de los Estados Unidos. Medline Plus [Internet]. 2010 Oct 26;Available from: <http://www.nlm.nih.gov/medlineplus/spanish/ency/article/000918.htm>
7. Episodio Maniaco y Depresivo Mayor [Internet]. Red Sanar. 2010 Sep;Available from: [http://www.redsanar.org/Textos/Episodio\\_Hipomaniaco.htm](http://www.redsanar.org/Textos/Episodio_Hipomaniaco.htm)
8. Instituto Nacional de Salud Mental. Fobia Social, una enfermedad real [Internet]. Instituto Nacional de Salud Mental. 2010 Sep;Available from: <http://www.nimh.nih.gov/health/publications/espanol/fobia-social-una-enfermedad-real/index.shtml>

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

9. Sofia Vega Martínez. El Modelo demanda 'control' apoyo social [Internet]. 2001;Available from:  
[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp\\_603.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_603.pdf)
10. Juan Carlos González. Salud y Trabajo [Internet]. Atinachile. 2010 Jun;Available from:  
<http://www.atinachile.cl/content/view/108185/Salud-y-Trabajo-I.html>
11. Hernández JR, Romero R, Ramírez A. Necesidad de control sobre el trabajo como factor de riesgo de Hipertensión arterial [Internet]. 2003 Feb 19;Available from:  
[http://www.uv.mx/psicysalud/psicysalud%2013\\_1/numero\\_13\\_1/JRoman.html](http://www.uv.mx/psicysalud/psicysalud%2013_1/numero_13_1/JRoman.html)
12. R. MA, Soto L, T R. Un modelo simple para la evaluación integral del riesgo a lesiones musculoesqueléticas [Internet]. 2010 Ago;Available from:  
<http://www.mapfre.com/ccm/content/documentos/fundacion/salud/revista-medicina/vol16-n2-art2-evaluacion-riesgo.PDF>
13. Frutos CR, García A, Clos JD, vitez FB. Salud Laboral [Internet]. Tercera edición. Barcelona, España: Masson; 2000. Available from:  
[tp://books.google.com/books?id=wf4pkZiYHzkC&pg=RA1-PA263&lpg=RA1-PA263&dq=BENAVIDES,+F.G.+et+al.+Salud+Laboral:+conceptos+y+técnicas+para+la+prevención+de+riesgos+laborales.+Barcelona:+Masson,](http://books.google.com/books?id=wf4pkZiYHzkC&pg=RA1-PA263&lpg=RA1-PA263&dq=BENAVIDES,+F.G.+et+al.+Salud+Laboral:+conceptos+y+técnicas+para+la+prevención+de+riesgos+laborales.+Barcelona:+Masson)
14. Organización Internacional Trabajo OIT. Enciclopedia de Salud y seguridad en el trabajo [Internet]. Tercera Edición. España: Sociedad Española para el estudio de la ansiedad y el estrés; 2001. Available from:  
[http://www.ucm.es/info/seas/estres\\_lab/enciclo/indice\\_gral.htm](http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/enciclo/indice_gral.htm)
15. Moncada S, Llorens C, Font A, Galtez A. Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España 2004 -05. Revista Española de Salud Pública [Internet]. 2008 Dic; volumen 82(Número 6). Available from: 6. KARASEK, R., THEORELL, T. Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books, 1990.

16. Conceptos Básicos en Salud Ocupacional y Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia [Internet]. Monografias.com. 2010 Oct; Available from: <http://www.monografias.com/trabajos15/salud-ocupacional/salud-ocupacional.shtml>
  
17. Ministerio de Protección Social. Decreto 1295 de 1994 salud ocupacional [Internet]. 2010 Ago; Available from: <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Decreto%20ley%201295%20de%2094%20Si%20stema%20General%20de%20Riesgos%20Profesionales.pdf>
  
18. Ministerio de Protección Social. Ley 1010 de 2006 resolución acoso laboral [Internet]. Sep; Available from: [http://www.unad.edu.co/sec\\_general/dinamico/imagenes/imgcontenidos/unad/archivos/Resolucion\\_acoso\\_laboral.pdf](http://www.unad.edu.co/sec_general/dinamico/imagenes/imgcontenidos/unad/archivos/Resolucion_acoso_laboral.pdf)
  
19. Ministerio de la Protección Social. Resolución número 2646 de 2008 [Internet]. 2010 Jul; Available from: [http://www.corporacioncaminos.org/attachments/040\\_Res2646%202008.pdf](http://www.corporacioncaminos.org/attachments/040_Res2646%202008.pdf)

### **Anexos**

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

## 1. Resultados

Factores de riesgo psicosocial											
Indicadores de riesgo											
Tensión laboral	84	0.71	Medio - 50	25.0%	22.6%	45.2%	1.2%	6.0%		no	Baja
Desequilibrio esfuerzo - recompensa	84	0.84	Medio - 50	20.2%	8.3%	59.5%	4.8%	7.1%		no	Baja
Inseguridad Laboral	84	6.38	Medio - 50	9.5%	17.9%	54.8%	9.5%	8.3%		no	Baja
<b>Demanda Global</b>	<b>84</b>	<b>95.96</b>	<b>Medio - 50</b>	<b>25.0%</b>	<b>10.7%</b>	<b>45.2%</b>	<b>10.7%</b>	<b>8.3%</b>		<b>no</b>	<b>Baja</b>
Demandas psicológicas del trabajo	84	25.80	Medio - 50	23.8%	20.2%	42.9%	6.0%	7.1%		no	Baja
Demandas físicas	84	8.44	Medio - 50	21.4%	7.1%	36.9%	17.9%	16.7%		si	Media
Esfuerzo extrínseco	84	12.33	Medio - 50	23.8%	11.9%	40.5%	9.5%	14.3%		no	Baja
Exigencias de responsabilidad del cargo	84	13.80	Medio - 50	17.9%	11.9%	47.6%	9.5%	13.1%		no	Baja
Demandas emocionales	84	11.98	Medio - 50	14.3%	26.2%	44.0%	4.8%	10.7%		no	Baja
Demanda medio ambiental	84	11.68	Medio - 50	15.5%	11.9%	51.2%	3.6%	17.9%		no	Baja
Jornada de trabajo	84	13.52	Medio - 50	17.9%	8.3%	46.4%	15.5%	11.9%		no	Baja
<b>Control Global</b>	<b>84</b>	<b>61.65</b>	<b>Medio - 50</b>	<b>14.3%</b>	<b>9.5%</b>	<b>42.9%</b>	<b>14.3%</b>	<b>19.0%</b>		<b>no</b>	<b>Baja</b>
Participación y manejo del cambio	84	14.85	Medio - 50	20.2%	10.7%	32.1%	20.2%	16.7%		si	Media
Capacitación	84	7.86	Medio - 50	16.7%	7.1%	31.0%	11.9%	33.3%		no	Baja
Claridad de rol	84	10.46	Medio - 50	11.9%	21.4%	8.3%	15.5%	42.9%		si	Media
Claridad de rol	84	10.46	Medio - 50	11.9%	21.4%	8.3%	15.5%	42.9%		si	Media
Control JCO	84	74.24	Medio - 50	8.3%	9.5%	44.0%	15.5%	22.6%		no	Baja
<b>Apoyo social Global</b>	<b>84</b>	<b>37.51</b>	<b>Medio - 50</b>	<b>9.5%</b>	<b>15.5%</b>	<b>38.1%</b>	<b>17.9%</b>	<b>19.0%</b>		<b>no</b>	<b>Baja</b>
Retroalimentación del desempeño	84	11.36	Medio - 50	9.5%	27.4%	33.3%	11.9%	17.9%		si	Media
Apoyo Social JCO	84	26.15	Medio - 50	13.1%	6.0%	40.5%	17.9%	22.6%		no	Baja
<b>Recompensa</b>	<b>84</b>	<b>33.29</b>	<b>Medio - 50</b>	<b>9.5%</b>	<b>3.6%</b>	<b>51.2%</b>	<b>13.1%</b>	<b>22.6%</b>		<b>no</b>	<b>Baja</b>

## 2. Matriz aplicada

PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES			
RESOLUCION 2646/08			
COMPONENTES RESOLUCION 2646	SI	NO	ESTADO
<b>1. DIAGNOSTICO</b>			
<b>1.1. FACTORES RIESGOS INTRALABORALES</b>			
<b>1.1.1. Gestion Organizacional</b>			
Programa de selección de personal			
Programa de inducción			
Programa de reinducción			
Programa de evaluación de desempeño			
Programa de capacitación y formación			
Programa de bienestar laboral			
<b>1.1.2 Características de la organización del trabajo</b>			
Caracterización de la organización del trabajo (Modalidad contratación y pago, Jornadas de trabajo)			
<b>1.1.3. Caracterización del grupo social de trabajo</b>			
Caracterización de la población			
<b>1.1.4. Evaluación de carga física</b>			

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

<b>1.1.5 Evaluación carga mental</b> <b>Evaluar condiciones de la tarea</b> <b>Interfase persona - tarea</b>			
Medición factores de riesgo psicosocial			
<b>1.1.6. Condiciones de medio ambiente de trabajo</b>			
Identificación de la percepción que tienen los empleados de la organización (clima organizacional)			
<b>1.2. FACTORES DE RIESGO EXTRALABORAL</b>			
<b>Identificación de la vida del trabajador en:</b>			
Utilización de tiempo libre			
Características de la vivienda y del transporte			
Servicios de salud			
Estructura Familiar			
Pertenencia a redes de apoyo			
<b>1.3. FACTORES DE RIESGO PERSONAL INDIVIDUAL</b>			
Diagnóstico sociodemográfico			
Diagnóstico de personalidad de la población			
Diagnóstico condiciones de salud			
<b>2. EVALUACION DE EFECTOS</b>			
2.2. Estadísticas de ATEP			
2.3. Indicadores de Ausentismo laboral			
2.5. Indicadores de Rendimiento laboral			
<b>3. INTERVENCION</b>			
3.1 Prevención del riesgo psicosocial			
3.2 Intervención del riesgo psicosocial desde las mediciones			
<b>4. ACOSO LABORAL</b>			
4.1. Comité de convivencia laboral			
4.2. Manual de convivencia			
4.3. Sensibilización y capacitación sobre el acoso laboral			
4.4. Política frente al acoso			
4.5 Capacitación en manejo de conflictos			
4.6 Procedimiento de acoso laboral			

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.



<b>5. SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
5.1 Documento			
5.2 Plan de Acción			
5.3 Presupuesto			

ACTIVIDAD	DIAGNOSTICO	PREVENCION	INTERVENCION	INTRALABORAL (beneficia la empresa)	EXTRALABORAL (beneficia la familia y/o el entorno social del colaborador)	INTRAPERSONAL (beneficia al colaborador)
SELECCIÓN DE PERSONAL	X			X		X
CONTRATACION Y AFILIACION SEGURIDAD SOCIAL		X				X
INDUCCION		X		X		
ENTRENAMIENTO PARA EL CARGO		X		X		
REINDUCCION		X	X	X		
CAPACITACION AL PERSONAL		X	X	X	X	X
EVALUACION DE DESEMPEÑO	X			X		X
GESTION DE RIESGOS LABORALES	X	X	X	X		
GESTION DE RELACIONES LABORALES		X		X		X
DESVINCULACION DE EMPLEADOS			X			X
PROGRAMA DE FORMACION ARTISTICA		X				X
PROGRAMAS DE PROYECCION		X				X
PROGRAMA DE SENSIBILIZACION Y FORMACION DE PUBLICOS		X				X
Programa de prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas "Universidad Preventiva"		X	X		X	X
El Programa Universidad Preventiva		X			X	X
PROGRAMA DE FORMACION DEPORTIVA		X			X	X
PROGRAMA DE DEPORTE RECREATIVO Y SANA UTILIZACIÓN DEL TIEMPO LIBRE		X			X	X
PROGRAMA DE PROYECCIÓN Y REPRESENTACIÓN COMPETITIVA		X			X	X
PROGRAMA DE PAUSAS LABORALES ACTIVAS		X				X
CONSULTA MEDICA Y PSICOLOGICA DE PRIMER NIVEL			X		X	X
GINNASIO MULTIFUNCIONAL		X			X	X
ZONA HUMEDA		X			X	X
CONSULTAS EMPRESARIALES			X		X	X
CONSULTAS JURIDICAS			X		X	X
MEDICION DE RIESGO PSICOSOCIAL	X			X	X	X
MEDICION DE CLIMA ORGANIZACIONAL	X			X		
CULTURA ORGANIZACIONAL	X	X		X		
<b>BENEFICIOS EN TIEMPO</b>						
Cumpleaños		X			X	X
Graduación		X			X	X
Trámite de visa		X			X	X
Mudanza		X			X	X
Descanso en semana santa		X			X	X
Vacaciones escolares		X			X	X
<b>BENEFICIOS ECONOMICOS - AUXILIOS</b>						
Maternidad		X			X	X
Exequial		X			X	X
Lentes y monturas		X			X	X
Matrimonio		X			X	X
Incapacidad		X				X
Educación		X			X	X
<b>SERVICIOS DE BIENESTAR</b>		X	X			
Programas de bienestar universitario		X	X		X	X

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

PLAN DE ACCIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL ORGANIZACIONAL ELECTROINGENIERIA SAS									
ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	COMPONENTES A TRABAJAR DESDE EL RIESGO PSICOSOCIAL			INDICADORES ESPECÍFICOS				
		INTRALABORAL	EXTRALABORAL	INTRAPERSONAL	POBLACIÓN	RESPONSABLE	FECHA	FRECUENCIA	OBSERVACION
DIAGNOSTICO	SELECCIÓN DE PERSONAL	X							
	EVALUACION DE DESEMPEÑO	X		X					
	GESTION DE RIESGOS LABORALES	X							
	MEDICION DE RIESGO PSICOSOCIAL	X	X	X					
	MEDICION DE CLIMA ORGANIZACIONAL	X							
	CULTURA ORGANIZACIONAL	X							
PREVENCIÓN	CONTRATACION Y AFILIACION SEGURIDAD SOCIAL			X					
	INDUCCION	X							
	ENTRENAMIENTO PARA EL CARGO	X							
	RENDUCCION	X							
	CAPACITACION AL PERSONAL	X	X	X					
	GESTION DE RIESGOS LABORALES	X							
	GESTION DE RELACIONES LABORALES	X		X					
	PROGRAMA DE FORMACION ARTISTICA			X					
	PROGRAMAS DE PROYECCION			X					
	PROGRAMA DE SENSIBILIZACION Y FORMACION DE PUBLICOS			X					
	Programa de prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas "Universidad Preventiva"		X	X					
	El Programa Universidad Preventiva		X	X					
	PROGRAMA DE FORMACION DEPORTIVA		X	X					
	PROGRAMA DE DEPORTE RECREATIVO Y SANA UTILIZACIÓN DEL TIEMPO LIBRE		X	X					
	PROGRAMA DE PROYECCION Y REPRESENTACION COMPETITIVA		X	X					
	PROGRAMA DE PAUSAS LABORALES ACTIVAS			X					
	GINNASIO MULTIFUNCIONAL		X	X					
	ZONA HUMEDA		X	X					
	CULTURA ORGANIZACIONAL	X							
	Cumpleaños		X	X					
	Graduación		X	X					
	Trámite de visa		X	X					
	Mudanza		X	X					
	Descanso en semana santa		X	X					
	Vacaciones escolares		X	X					
	Maternidad		X	X					
	Exequial		X	X					
	Lentes y monturas		X	X					
	Matrimonio		X	X					
	Incapacidad			X					
	Educación		X	X					
	<b>SERVICIOS DE BIENESTAR</b>								
Programas de bienestar universitario		X	X						
INTERVENCIÓN	RENDUCCION	X							
	CAPACITACION AL PERSONAL	X	X	X					
	GESTION DE RIESGOS LABORALES	X							
	DESVINCLACION DE EMPLEADOS			X					
	Programa de prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas "Universidad Preventiva"		X	X					
	CONSULTA MEDICA Y PSICOLOGICA DE PRIMER NIVEL		X	X					
	CONSULTAS EMPRESARIALES		X	X					
	CONSULTAS JURIDICAS		X	X					
<b>SERVICIOS DE BIENESTAR</b>									
Programas de bienestar universitario		X	X						

Es documento esta adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.