

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

**IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES,  
 EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MANTEMAR LTDA**

**JESUS DAVID RUIZ SIUFFI**

**ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES**

**ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

**BOGOTÁ, D.C.**

**AÑO 2017**

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

**IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES,  
INTRALABORALES, EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MANTEMAR  
LTDA**

**JESUS DAVID RUIZ SIUFFI**

**Proyecto de grado presentado como requisito para optar al título  
Especialista en gerencia de salud y seguridad en el trabajo**

**CLAUDIA LILIANA INFANTE RINCON**

**ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES  
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO  
BOGOTÁ, D.C.  
AÑO 2017**

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

## TABLA DE CONTENIDO

1	Título de la investigación.....	9
2	Problema de investigación.....	10
2.1	Descripción del problema.....	10
2.2	Formulación del problema.....	12
3	Objetivos de la investigación.....	13
3.1	Objetivo general.....	13
3.2	Objetivos Específicos.....	13
4	Justificación y delimitación de la investigación.....	15
4.1	Justificación.....	15
4.2	Delimitación.....	17
5	Marco de referencia de la investigación.....	18
5.1	Marco teórico.....	18
5.1.1	Definiciones.....	18
5.2	Variables y herramientas para abordar el riesgo psicosocial.....	24
5.2.1	Los factores psicosociales a identificar y evaluar.....	25
5.2.2	La batería para evaluar el riesgo psicosocial.....	43
5.3	Normas legales y técnicas de referencia.....	45
6	Diseño Metodológico.....	48
6.1	Tipo de investigación.....	48

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

6.2	Fuentes para la obtención de información.....	49
6.2.1	Fuentes primarias. ....	49
6.2.2	Fuentes secundarias.....	50
6.3	Fases para la ejecución del estudio .....	50
6.3.1	Fase I Planificación .....	51
6.3.2	Fase II Definición de variables a controlar .....	54
6.3.3	Fase III Clasificación en las formas A y B (para riesgo intralaboral).....	54
6.3.4	Fase IV Aplicación del instrumento.....	56
6.3.5	Fase V Tabulación de encuestas.....	57
6.3.6	Fase VI Análisis de la información: .....	57
7	Resultados .....	61
7.1	Resultados sociodemográficos. ....	61
7.2	Resultados de riesgo psicosocial y estrés .....	72
8	Conclusiones .....	77
8.1	Recomendaciones generales y acciones propuestas para la implementación del SVE Psicosocial.....	79
8.2	Recomendaciones generales.....	79
8.2.1	Dimensión característica del liderazgo .....	80
8.2.2	Relaciones sociales en el trabajo.....	80
8.2.3	Retroalimentación del desempeño .....	81
8.2.4	Claridad del rol.....	81

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

8.2.5	Capacitación .....	81
8.2.6	Demandas ambientales y de esfuerzo fisico.....	81
8.2.7	Exigencias de responsabilidad .....	82
8.2.8	Demanda cuantitativa.....	82
8.2.9	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.....	83
8.2.10	Tiempo fuera del trabajo.....	83
8.2.11	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo .....	84
8.2.12	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda .....	84
8.2.13	Manejo del estrés .....	84
9	Referencias (bibliografía) .....	85

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

### Listado de Tablas

Tabla 1 Condiciones intralaborales .....	26
Tabla 2 Condiciones extralaborales .....	38
Tabla 3 Condiciones individuales .....	42
Tabla 4 Materiales y recurso humano para el estudio.....	51
Tabla 5 Cronograma de actividades .....	52
Tabla 6 Población objeto de estudio .....	53
Tabla 7 Nivel ocupacional de los trabajadores .....	55
Tabla 8 Niveles de riesgo psicosociales.....	58
Tabla 9 Niveles de riesgo para estrés .....	59
Tabla 10 Tipo de cuestionario intralaboral .....	61
Tabla 11 Distribución por sexo .....	62
Tabla 12 Distribución por edad.....	63
Tabla 13 Estado Civil.....	64
Tabla 14 Nivel de escolaridad.....	65
Tabla 15 Municipio de residencia .....	66
Tabla 16 Estrato socioeconómico .....	67
Tabla 17 tipo de vivienda.....	68
Tabla 18 Personas dependientes.....	69
Tabla 19 Tiempo en la empresa .....	70

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

Tabla 20 Tipo de cargo .....	71
Tabla 21 Resultados de riesgo psicosocial.....	72
Tabla 22 Riesgo Psicosocial y estres .....	73
Tabla 23 Forma A forma B .....	75

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

### Lista de ilustraciones

Ilustración 1 Tipo de cuestionario intralaboral .....	61
Ilustración 2 Discriminación de trabajadores por sexo .....	62
Ilustración 3 Distribución por edad .....	63
Ilustración 4 Distribución por estado civil .....	64
Ilustración 5 Distribución nivel escolaridad .....	65
Ilustración 6 Distribución por municipio .....	66
Ilustración 7 Distribución estrato socioeconómico .....	67
Ilustración 8 Distribución tipo de vivienda .....	68
Ilustración 9 No. Personas dependientes económicamente.....	69
Ilustración 10 Distribución por tiempo en la empresa .....	70
Ilustración 11 Distribución por tipo de cargo .....	71
Ilustración 12 Resultados generales.....	72

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

## **1 Título de la investigación**

El presente expone de forma detallada la investigación e identificación de la incidencia de los factores laborales de riesgo psicosocial en la salud biopsico-social del talento humano de la empresa MANTEMAR LTDA. Así mismo identificar los síntomas del estrés asociados a las condiciones laborales y explicar las relaciones entre estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial del trabajo.

En este documento, en particular, se aborda el análisis de los riesgos psicosociales intralaborales y extra laborales, adicionalmente busca desplegar el tema de estrés laboral como efecto de los factores que aumentan los riesgos. En primera instancia se conceptualizan y profundizan las categorías que dan cuenta de los riesgos y el término estrés laboral, se identifican las dimensiones y su incidencia en la calidad de vida de los trabajadores y el impacto de estos en el desempeño de la organización.

La información será recolectada mediante la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del ministerio de la protección social, la cual está acorde con la resolución 2646 de 2008 del mismo ministerio en la que se establecen disposiciones relativas a la identificación de riesgos psicosociales y estrés.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

## 2 Problema de investigación

### 2.1 Descripción del problema

El gobierno colombiano había tomado en cuenta la importancia del bienestar laboral del empleado con la promulgación de normas sustentadas en la Constitución Política de Colombia, por el Código del Trabajo, la Ley 100 de seguridad social, hasta los decretos 614 de 1984, la Resolución 1016 de 1989 y el Decreto 1295 de 1994, que en particular exigía a los empleadores asegurar a sus trabajadores contra los riesgos profesionales, además de instaurar un programa de salud ocupacional con el agravante de que si no los aseguraban corrían con el riesgo de tener que hacerse cargo de las indemnizaciones y los gastos relacionados con un eventual caso de accidente laboral, además de las respectivas sanciones a las que se encuentra expuesto señalando con esto que el empleador es el corresponsable por la salud de sus empleados.

A partir del 2008, el legislativo colombiano promueve la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, que tiene por objeto: “dar los parámetros que ayuden a establecer o identificar las responsabilidades en cuanto a la exposición que pueden tener los trabajadores a factores de riesgo psicosocial como producto del estrés ocupacional”. Dando parámetros para la evaluación, prevención, estudio y manejo del citado riesgo, estandarizando el

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

léxico e identificando los factores extralaborales e intralaborales que deben medirse y controlarse a partir de los factores de protección en la organización.

La realidad del país da cuenta de las pocas medidas que en las organizaciones se han tomado para prevenir esos riesgos que, en muchos casos llevan a los trabajadores a unos cuadros de estrés, ansiedad, tensión o depresión de graves consecuencias; Según Díez (2005) observó que: “a más competitividad, mayor exigencia de productividad y, por tanto, unos niveles más altos de los ritmos de trabajo, mayor disponibilidad y dependencia personal con horarios sin límites, más esfuerzo intelectual en el trabajo en detrimento del físico, mayor especialización y más presiones de tiempo para finalizar las tareas, más exigencia para trabajar en equipo, más flexibilidad, son sólo algunas de las condiciones laborales a las que están sujetos cada vez más trabajadores y que están minando, a marchas forzadas, la calidad de vida de muchos de ellos”.(p. 87).

MANTEMAR LTDA es una empresa de servicios ubicada en el sector hidrocarburos cuyo estilo de la gerencia está enfocado al bienestar, la calidad de vida y la salud de las personas que integran la organización, no obstante no se encuentran implementados procesos que permitan formular políticas de mejora y desarrollo del clima laboral y el bienestar de sus colaboradores y que tampoco se está dando cumplimiento a los programas preventivos y correctivos que exige la legislación Colombiana respecto a identificar, evaluar e intervenir los factores de riesgo.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

## 2.2 Formulación del problema

En la consecución de la relación entre la condición de salud del individuo y su entorno laboral, se generan diferentes circunstancias que lo afectan desde distintos ámbitos. Por eso, a continuación, se describen uno a uno, tanto los aspectos intralaborales, extra laborales y estrés laboral, relacionados en la empresa MANTEMAR LTDA. Estos factores son, esas condiciones que afectan al individuo en su quehacer laboral, a la organización y se evidencian al afectar la salud, física, psíquica y social del trabajo.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

### **3 Objetivos de la investigación**

#### **3.1 Objetivo general**

Identificar cuáles de los factores de riesgos psicosociales que afectan a los colaboradores de la empresa MANTEMAR LTDA, con el fin determinar la necesidad de implementar un SVE Psicosocial, y proponer recomendaciones para su aplicabilidad.

#### **3.2 Objetivos Específicos**

- Planificar las actividades necesarias para la elaboración del diagnóstico (asignación de responsables, recursos cronograma de trabajo etc.)
- Definir las variables a analizar según los requisitos legales, ajustados a la documentación relacionada al análisis de factores de riesgos psicosociales.
- Aplicar los instrumentos establecidos por el experto y realizar el análisis de la información.
- Identificar a partir de la información recolectada los riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y determinar los niveles de estrés que presentan los funcionarios de la organización.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

- Determinar si es necesario intervenir a la organización mediante el desarrollo de un SVE Psicosocial y proponer recomendaciones para su puesta en marcha.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

## 4 Justificación y delimitación de la investigación

### 4.1 Justificación

De acuerdo con la información reportada en la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, realizada en 2007, 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. La atención al público y el trabajo monótono y repetitivo ocupan los dos primeros lugares en más del 50% de los encuestados. La encuesta en mención se realizó en empresas de diferentes actividades económicas y regiones del país, afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales.

Con respecto al estrés ocupacional, entre 20% y 33% de los trabajadores manifestaron sentir altos niveles de estrés. Así mismo, es importante evidenciar que los agentes ergonómicos y los psicosociales fueron los más relacionados con la ocurrencia de los accidentes de trabajo. Esta situación 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 lo que realmente se desea medir, que sean consistentes y que cuenten con parámetros para comparar estadísticamente los datos obtenidos por una persona, con un grupo de referencia.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

El Ministerio de la Protección Social expidió la Resolución 2646 de 2008, por la que 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.

Esta resolución señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país. La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social contrató con la Pontificia Universidad Javeriana un estudio de investigación para el diseño de una batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, que se validó en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales. Como resultado de este estudio, se cuenta con un conjunto de instrumentos válidos y confiables que pueden ser utilizados por los responsables del programa de salud ocupacional de las empresas para identificar los factores de riesgo psicosocial, a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios.

Estas herramientas permitirán cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y contar con información que permita focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

Con el desarrollo de este proyecto de investigación, se pretende identificar el nivel del riesgo psicosocial presente en la entidad, así como los riesgos específicos intralaborales y extralaborales, y así determinar la aplicabilidad de un SVE Psicosocial en la organización, realizando recomendaciones para su implementación de acuerdo a las variables críticas identificadas, buscando la prevención e intervención de dichos riesgos y con ello el mejoramiento continuo de los funcionarios y su calidad de vida laboral y extralaboral.

#### **4.2 Delimitación.**

El proyecto de investigación expresado en este documento se realizará en la población administrativa estable de la empresa MANTEMAR LTDA ubicada en el municipio de Coveñas Sucre.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

## 5 Marco de referencia de la investigación

### 5.1 Marco teórico

#### 5.1.1 Definiciones.

Los **factores de riesgo psicosociales** son aquellos que, al influir sobre del trabajador, pueden afectar negativamente su bienestar, su salud y su comportamiento laboral o extralaboral. En cuanto a los factores psicosociales que influyen sobre la salud y el comportamiento laboral del trabajador, prioritariamente la atención ha sido orientada sobre las manifestaciones negativas para la salud y el desempeño del trabajador. Los factores de riesgo psicosociales están sujetos a la característica variabilidad, por un lado de los fenómenos subjetivos, psicológicos, y por otra parte, de los fenómenos sociales. Por ello, la mera presencia de una condición generalmente causante de tensiones desagradables, no necesariamente genera estrés en todas las personas.

A continuación se presentan los principales componentes del Sistema de Vigilancia Epidemiológica, así como algunas definiciones claves, con base en la Resolución 2646 de 2008 (artículo 3), OMS – OIT, la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial determinada por el Ministerio de la Protección Social, el Decreto 2566 de 2009 (Artículo 1, numeral 42), el Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del Estrés, la Ley 1010 de 2006, entre otros.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

- **Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediano, 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. Hostigamiento, agresión o psicoterror laboral.
- **Carga de trabajo:** Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.
- **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.
- **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.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

- **Caso:** Se refiere a las personas que presentan diagnóstico de enfermedades asociadas a estresores laborales.
  
- **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.
  
- **Dominio:** Conjunto de dimensiones que conforman un grupo de factores psicosociales.
  
- **Dimensión:** Agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un solo factor.
  
- **Enfermedades asociadas a reacciones de estrés:** Se refiere a las enfermedades cuyo origen se encuentra relacionado en parte con las respuesta fisiológica, psicológica y comportamental que el individuo tiene al verse enfrentado, de forma reiterativa e intensa, a situaciones de estrés.
  
- **Efectos en el trabajo:** Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

- **Efectos en la salud:** Alteraciones anatómicas y fisiológicas que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.
- **Estrés:** El estrés es la 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.
- **Estrés Ocupacional:** Es específico del sitio y condiciones de trabajo, utilizado para describir la relación ante las condiciones ocupacionales o factores de riesgo psicosociales que causan dificultad o tensión al individuo.
- **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 con postgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional..

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

- **Factores psicosociales.** Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.
- **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.
- **Grupos de Riesgo:** En el caso específico del SVE para el control de los efectos asociados a los factores de riesgos psicosociales, se refiere al grupo de personas de quienes se presume se encuentran expuestos a los factores de riesgo psicosocial Intralaboral calificados en un nivel medio, alto o muy alto; están expuestos a factores de riesgo extralaboral de nivel alto o muy alto y/o poseen características individuales que dificultan su afrontamiento adaptativo a los estresores laborales.
- **Riesgo:** Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

- Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE):** “Proceso regular y continuo de observación e investigación de las principales características y componentes de la morbilidad en una comunidad. Es muy importante para investigación, planeación, ejecución y evaluación de las medidas de control en salud pública.” (Colimon, 1990)

Para el caso de la Salud Ocupacional, la vigilancia epidemiológica es fundamental para prevenir los riesgos laborales considerados de alto nivel, de modo que la vigilancia debe estar integrada a todas las actividades de prevención establecidas desde del Programa de Salud Ocupacional.

Dentro de las organizaciones, la vigilancia epidemiológica se refiere a un proceso en el cual se busca información de los riesgos asociados a las tareas desarrolladas, los cuales pueden afectar la salud de los trabajadores; estos datos son organizados con el fin de encontrar los riesgos más significativos e intervenirlos a través del desarrollo de acciones preventivas y de control.

- Tamizaje psicosocial:** El objetivo del tamizaje es localizar los grupos de trabajadores que se cree, presentan exposición a factores de riesgo psicosocial de alto nivel y los trabajadores que presenten síntomas o enfermedades que puedan estar asociadas al estrés. Para el PVE, el tamizaje psicosocial incluye a los evaluados en los grupos prioritarios Alto y Muy Alto

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

## 5.2 Variables y herramientas para abordar el riesgo psicosocial

La batería para evaluar el riesgo psicosocial es una herramienta que permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrenta el trabajador. La aplicación de este instrumento y el análisis que de los resultados realice un psicólogo ocupacional permitirán determinar el programa a seguir en cada empresa.

La Resolución 2646 de 2008 definió puntualmente los factores psicosociales que deben tenerse en cuenta para identificar, evaluar y prevenir el riesgo psicosocial en las organizaciones. A partir de esa categorización se han establecido un conjunto de variables que deben tomarse en consideración para este efecto y las cuales se estudian mediante una batería para evaluar el riesgo psicosocial.

La misma resolución, en varios de sus apartes, señala de manera genérica que para evaluar los factores de riesgo psicosocial se deben emplear “los instrumentos que para tal efecto hayan sido validados en el país”.

Con el propósito de precisar con mayor exactitud los factores a evaluar y de ofrecer herramientas de medición cuantitativa y cualitativa en estos aspectos, el Ministerio de Trabajo contrató una investigación que dio por resultado el diseño de una batería para evaluar el riesgo psicosocial que permiten a los empresarios identificar y evaluar los riesgos psicosociales.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

### **5.2.1 Los factores psicosociales a identificar y evaluar**

Dentro de los factores psicosociales a identificar y evaluar se incluyen aspectos intralaborales, extralaborales e individuales. Los primeros se refieren a las circunstancias en las cuales se desarrolla el trabajo. Los segundos, al estilo y calidad de vida de los trabajadores, fuera del ámbito laboral. Los aspectos individuales, por su parte, hacen alusión a las características psicosociales de cada trabajador en particular.

Cada uno de estos aspectos, a su vez, incluye una serie de variables o dimensiones que constituyen factores potenciales de riesgo. Esos son los factores en la batería para evaluar el riesgo psicosocial:

#### **5.2.1.1 Condiciones intralaborales.**

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

Tabla 1

*Condiciones intralaborales*

<b>DOMINIOS</b>	<b>DIMENSIONES</b>
1. DEMANDAS DEL TRABAJO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Demandas cuantitativas</li> <li>2. Demanda de carga mental</li> <li>3. Demandas emocionales</li> <li>4. Exigencias de responsabilidad del cargo</li> <li>5. Demandas ambientales y de esfuerzo físico</li> <li>6. Demandas de jornada de trabajo</li> <li>7. Consistencia del rol</li> <li>8. Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral</li> <li>9. Control y autonomía sobre el trabajo</li> <li>10. Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos</li> </ol>
2. CONTROL SOBRE EL TRABAJO	<ol style="list-style-type: none"> <li>11. Participación y manejo del cambio</li> <li>12. Claridad del rol</li> <li>13. Capacitación</li> </ol>

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

DOMINIOS	DIMENSIONES
3. LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	14. Características del Liderazgo 15. Relaciones sociales en el trabajo 16. Retroalimentación del desempeño 17. Relación con los colaboradores (subordinados) 18. Reconocimiento y compensación
4. RECOMPENSA	19. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

#### 5.2.1.1.1 Demandas del trabajo:

- a. Demandas cuantitativas:** Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo cuando:
- El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.
- b. Demandas de carga mental:** Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla. Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando:

- La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes.
- La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo

**c. Demandas emocionales:** Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor. Se convierte en fuente de riesgo cuando:

- El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

- El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.).
- .El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.

**d. Exigencias de responsabilidad del cargo:** Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador. La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros, se puede constituir en fuente de riesgo cuando:

- El trabajador deber asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.

**e. Demandas ambientales y de esfuerzo físico:** Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial. Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando:

- Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

**f. Demandas de la jornada de trabajo:** Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos. Se convierten en fuente de riesgo cuando:

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

- Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso

**g. Consistencia del rol:** Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:

- Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.

**h. Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral:** Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:

- Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

#### **5.2.1.1.2 Control.**

**a. Control y autonomía sobre el trabajo:** Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso. Es fuente de riesgo cuando:

- El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente.
- El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.

**b. Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas:** Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:

- El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades.
- Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

**c. Participación y manejo del cambio:** Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados. Se convierte en una fuente de riesgo cuando:

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

- El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio.
- En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador.
- Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.

**d. Claridad de rol:** Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa. Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando:

- La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

**e. Capacitación:** Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. Circunstancia que se convierte en fuente de riesgo cuando:

- El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.
- Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

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

- a. Características del liderazgo:** Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando:
- La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.
  - El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores.
  - El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso
- b. Relaciones sociales en el trabajo:** Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a:
- ✓ La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral.
  - ✓ Las características y calidad de las interacciones entre compañeros.
  - ✓ El apoyo social que se recibe de compañeros.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

- ✓ El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común).
- ✓ La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración).

Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:

- En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas.
  - Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones.
  - Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz.
  - Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo.
  - El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.
- c. Retroalimentación del desempeño:** Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño. Este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es:
- Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

**d. Relación con los colaboradores (subordinados):** Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura. Características que se convierten en fuente de riesgo cuando:

- La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.
- El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe.
- El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.

#### **5.2.1.2 Recompensa.**

**a. Reconocimiento y compensación:** Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando:

- El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

- El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización.
- La empresa descuida el bienestar de los trabajadores.
- La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

**b. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se**

**realiza:** Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo. Este factor se convierte en fuente de riesgo cuando:

- El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe.
- Se percibe inestabilidad laboral.
- Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan

**5.2.1.3 Condiciones extralaborales.**

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

individuo. La batería contempla un constructo que contempla 7 dimensiones de la siguiente manera:

Tabla 2

*Condiciones extralaborales*

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	a. Tiempo fuera del trabajo b. Relaciones Familiares c. Comunicación y relaciones interpersonales d. Situación económica del grupo familiar e. Características de la vivienda y de su entorno f. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo g. Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda

Las dimensiones extralaborales que se evalúan a través de la batería se definen de la siguiente manera:

- a. Tiempo fuera del trabajo:** Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. Es

factor de riesgo cuando:

- La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente.
- La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.

**b. Relaciones familiares:** Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:

- La relación con familiares es conflictiva.
- La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.

**c. Comunicación y relaciones interpersonales:** Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando:

- La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente.
- La relación con amigos o allegados es conflictiva.
- La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

**d. Situación económica del grupo familiar:** Trata de la disponibilidad de medios

económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando:

- Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar.
- Existen deudas económicas difíciles de solventar.

**e. Características de la vivienda y de su entorno:** Se refiere a las condiciones de

infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. Se convierten en fuente de riesgo cuando:

- Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias.
- Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. .
- La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medio

**f. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo:** Corresponde al influjo de las

exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando:

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

- Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

**g. Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda:** Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. Es fuente de riesgo cuando:

- El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo.
- La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

#### **5.2.1.4 Condiciones individuales.**

Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales. Al igual que las características socio-demográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intra y extralaborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

Tabla 3

*Condiciones individuales*

CONSTRUCTO	VARIABLES
1. INFORMACION  SOCIODEMOGRAFICA	Sexo
	Edad
	Estado Civil
	Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado)
	Ocupación o profesión
	Lugar de residencia actual
	Estrato socioeconómico de la vivienda
	Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo)
	Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador)
	Lugar actual de trabajo
2. INFORMACION  OCUPACIONAL	Antigüedad en la empresa
	Nombre del cargo

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo)

Antigüedad en el cargo actual

Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja

Tipo de contrato

Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas

Modalidad de pago

### **5.2.2 La batería para evaluar el riesgo psicosocial**

Para facilitar el proceso de implementación de un sistema de prevención en materia de riesgos psicosociales, la Dirección General de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo contrató un estudio con la Universidad Javeriana. El resultado de esa investigación es una batería de instrumentos válidos y confiables para identificar, evaluar y prevenir los factores de riesgo psicosocial.

La función principal de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial es la de elevar la calidad de los procesos de evaluación del riesgo psicosocial, de modo que se puedan elaborar planes y programas mejor focalizados.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

El objetivo que se persigue es el de establecer si hay o no riesgos psicosociales, tanto en el plano intralaboral, como en el extralaboral, y determinar qué nivel alcanzan. Los niveles son: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo medio, riesgo alto o riesgo muy alto.

La batería para evaluar el riesgo psicosocial está compuesta por ocho instrumentos:

- Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador)
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral para jefes y directivos
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral para profesionales, técnicos y operarios
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
- Cuestionario para la evaluación del estrés
- Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo
- Guía para entrevistas semiestructuradas
- Guía para grupos focales

Todos estos instrumentos deben ser aplicados exactamente de la manera como está definido en el manual que el Ministerio de Trabajo elaboró para este efecto. De igual modo, la creación de un Programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo debe ser

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

llevada a cabo por un experto, es decir, un psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional.

La Resolución 2646 de 2008 indica que experto es un “psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional”. Si en un departamento no existe un psicólogo que cumpla estrictamente con este perfil, la norma señala que se podrá considerar experto el psicólogo que “tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación”.

Toda la información acopiada a través de este proceso es estrictamente confidencial. El psicólogo encargado debe ajustarse a los principios éticos consignados en el Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional, el Código deontológico y bioético para el ejercicio de la profesión de psicología y la Ley 1090 de 2006.

### **5.3 Normas legales y técnicas de referencia.**

La legislación colombiana refiere los factores de riesgos psicosociales en las siguientes normativas:

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

**La Resolución 1016 de 1989:** Establece que el PSO debe desarrollarse en los sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

**El Decreto Ley 1295 de 1994:** En el capítulo IV, el artículo 35, establece que dentro de los servicios de prevención que deben brindar las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) a las empresas, está el fomento de estilos de vida y trabajo saludables, teniendo en cuenta el perfil epidemiológico de la organización.

**El Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés del Ministerio de la Protección Social/ Universidad Javeriana del año 2004:** Define un método homogéneo y validado que permite tomar decisiones respecto a la determinación del origen profesional o común de las patologías derivadas del estrés.

**La Ley 1010 del 2006:** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

**Ley 1090 de 2006:** Reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

**Política Nacional de Reducción del Consumo de Sustancias Psicoactivas de 2006:**

Establece lineamientos generales de la política de gobierno sobre la reducción del consumo de Sustancias Psicoactivas en Colombia.

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

**Decreto 2566 de 2009:** Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

## 6 Diseño Metodológico

### 6.1 Tipo de investigación

La investigación desarrollada en este proyecto responde a un diseño descriptivo- explicativo; desde lo descriptivo se procura caracterizar los factores de riesgo psicosocial internos y externos, así como el estrés laboral; desde lo explicativo se presentara las relaciones de causalidad entre diversos compontes de los riesgos.

Para la recolección de la información se recurre a la “batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial” del ministerio de la protección social, la cual está acorde con la resolución 2646 de 2008 del mismo ministerio en la que se establecen disposiciones relativas a la identificación de riesgos psicosociales y estrés.

Los fundamentos teóricos de la construcción de la batería están fundamentados en Karasek, Theorel y Jonson (1990), Siegrist (1996, 2008) y Villalobos (2005) (citados en Min protección, 2010); son cuatro categorías en su aparte de riesgos intralaborales: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa; en los riesgos extra laborales son: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

entorno, influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda.

De acuerdo a lo definido en el marco teórico numeral 5.2 del presente documento, a continuación se describe el proceso realizado para la ejecución del estudio, teniendo como base fundamental la aplicación de la batería propuesta por la universidad Javeriana y avalada por Dirección General de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo, la cual se constituye como una serie de instrumentos válidos y confiables para identificar, evaluar y prevenir los factores de riesgo psicosocial.

## **6.2 Fuentes para la obtención de información**

### **6.2.1 Fuentes primarias.**

Las fuentes de información primarias son aquellas de las cuales se obtiene información directa, para la aplicación del presente estudio se tuvieron en cuenta.

- Información directa a través de la aplicación de baterías de riesgo psicosocial.
- Verificación por observación por parte del profesional encargado.
- Verificación del Sistema de Salud y Seguridad en el trabajo de MANTEMAR LTDA.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

### 6.2.2 Fuentes secundarias.

Son todas aquellas que ofrecen información sobre el tema por investigar, entre las cuales se tienen.

- Normatividad expedida por el ministerio del trabajo.
- Bibliografía sobre el impacto del factor de riesgo psicosociales en la salud mental de trabajador.
- Metodología para la aplicación de las baterías expedida por el ministerio de la protección social, hoy ministerio del trabajo.

### 6.3 Fases para la ejecución del estudio

A continuación, se expone detallada y específicamente las fases que conforman la parte ejecutiva de la presente investigación desde el proceso de planificación hasta la obtención de resultados que conducen al diseño de recomendaciones a partir de estos

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

### 6.3.1 Fase 1 Planificación

#### 6.3.1.1 Selección de profesional especialista

Para la ejecución del estudio, de acuerdo a lo que exige la resolución a Resolución 2646 de 2008 se eligió a un experto “psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional”, en este caso la doctora Noelvys payares Vergara.

#### 6.3.1.2 Definición de áreas a intervenir.

Se determina escoger el personal que compone los procesos administrativos de la empresa MANTEMAR LTDA como área objeto a intervenir.

#### 6.3.1.3 Recursos

Tabla 4

*Materiales y recurso humano para el estudio*

CANTIDAD	RECURSO	COSTO UNITARIO	COSTOS TOTAL
10	Carpetas	\$1.000	\$10.000,00
2	Resmas de papel	\$10.000,00	\$20.000,00

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

CANTIDAD	RECURSO	COSTO UNITARIO	COSTOS TOTAL
1	Fotocopiadora (alquiler) x mes	\$50.000	\$50.000,00
2	Cartuchos de tinta negra	\$70.000	\$140.000,00
2	Grapadoras	\$5.000,00	\$10.000,00
2	Cajas de grapas	\$3.000,00	\$6.000,00
1	Cajas de bolígrafos de 24 unidades	5000	\$5.000,00
1	Profesionales en Psicología	2000000	\$2.000.000,00
<b>Total</b>			<b>\$2.241.000,00</b>

#### **6.3.1.4 Cronograma.**

Tabla 5

*Cronograma de actividades*

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

ACTIVIDADES	AÑO 2017						
	Meses de intervención						
	01	02	03	04	05	06	07
Aplicación de baterías para todos los trabajadores	X	X					
Tabulación de la información			X	X			
Aplicación de metodología				X			
Análisis de la información				X			
Realización de diagnóstico				X			
Divulgación diagnóstico				X			

### 6.3.1.5 Población.

A continuación se determina la población de la empresa y su participación en el diagnóstico de riesgo psicosocial:

Tabla 6

*Población objeto de estudio*

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Número total de trabajadores	10	100%
Trabajadores encuestados	10	100%

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

Trabajadores no encuestados	0	0%
No desearon participar en el diagnostico	0	0%
totales	10	100%

---

### **6.3.2 Fase II Definición de variables a controlar**

Se definieron las siguientes variables a analizar

- Factores de riesgo intralaboral
- Factores de riesgo extralaboral
- Factores de riesgo individuales.
- Estrés laboral

### **6.3.3 Fase III Clasificación en las formas A y B (para riesgo intralaboral)**

Según lo establece la resolución se clasificaron de la siguiente manera:

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

Tabla 7

*Nivel ocupacional de los trabajadores*

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

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

### **6.3.4 Fase IV Aplicación del instrumento**

Se utilizaron los siguientes instrumentos de la Batería de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social: Cuestionario de Factores de Riesgo Intralaboral, Cuestionario de Factores de Riesgos Extralaboral, Ficha de Datos Generales y Cuestionario de Estrés. Previo a su aplicación se diligenció el Consentimiento Informado, tal como lo exige la Resolución 2646/08.

#### **6.3.4.1 Instrumentos que componen la batería**

Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).

- Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010).
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A) para las personas que tienen personal a cargo.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B) para las personas que no tienen personal a cargo.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

### **6.3.5 Fase V Tabulación de encuestas**

Para la ejecución de esta actividad se utilizó una base de datos en Excel, donde se registró la información de cada trabajador. Siguiendo el protocolo de la Batería, aquellas encuestas que no fueron diligenciadas en su totalidad, fueron anuladas para efectos de los riesgos psicosociales y el estrés. Sin embargo fueron tenidas en cuenta en el análisis de la información sociodemográficas. Para el procesamiento de la información se utilizaron los respectivos baremos y funciones estadísticas que llevaron a los cuadros de frecuencias y porcentajes del informe, así como a sus respectivas gráficas.

### **6.3.6 Fase VI Análisis de la información:**

Una vez tabulada la información, se realizó el análisis cuantitativo y cualitativo de ésta, con base en el cual se establecieron las respectivas conclusiones y recomendaciones.

#### ***6.3.6.1 Procedimiento para la interpretación del nivel de riesgo***

Para mayor facilidad en la interpretación de los resultados, a continuación se describen los niveles que aplican para los riesgos psicosociales (Intralaboral, extralaboral y total)

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

- **Niveles para riesgo psicosocial:**

Tabla 8

*Niveles de riesgo psicosociales*

NIVEL	DESCRIPCION
Sin riesgo o riesgo despreciable	<p>Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción</p> <p>No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.</p>
Bajo	<p>Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.</p>
Medio	<p>Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se</p>
Alto	

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

NIVEL	DESCRIPCION
Muy Alto	<p>encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.</p> <p>Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.</p>

- **Niveles para estrés**

Tabla 9

*Niveles de riesgo para estrés*

NIVEL	DESCRIPCION
Muy Bajo	<p>Ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o <u>programas de promoción en salud.</u></p>
Bajo	<p>Es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de <u>intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.</u></p>

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

NIVEL	DESCRIPCION
Medio	<p>La presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de <u>intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud</u>. Además, se sugiere <u>identificar los factores de riesgo psicosocial</u> intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.</p>
Alto	<p>La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren <u>intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica</u>. Además es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.</p>
Muy Alto	<p>La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una <u>respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud</u>. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren <u>intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica</u>. Así mismo, es <u>imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial</u> intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.</p>

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

## 7 Resultados

### 7.1 Resultados sociodemográficos.

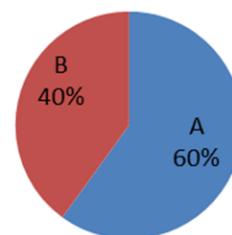
A continuación, se presentan los resultados de las principales variables sociodemográficas de toda la población estudiada.

Tabla 10

*Tipo de cuestionario intralaboral*

FORMA	Nº	PORCENTAJE
A	6	60%
B	4	40%
TOTAL	10	100%

**TIPO DE CUESTIONARIO INTRALABORAL**



*Ilustración 1 Tipo de cuestionario intralaboral*

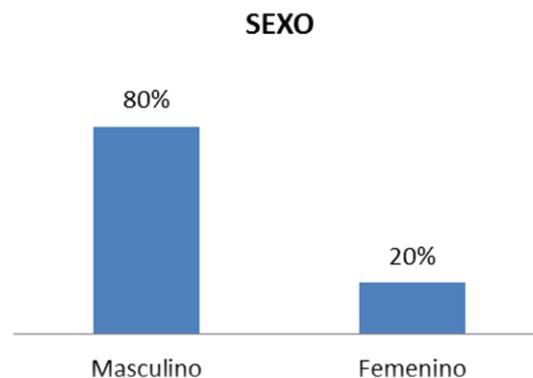
Los trabajadores pertenecen en su mayoría a la Forma A del cuestionario de Riesgo Psicosocial Intralaboral

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

Tabla 11

*Distribución por sexo*

SEXO	N°	PORCENTAJE
Masculino	8	80%
Femenino	2	20%
TOTAL	10	100%



***Ilustración 2 Discriminación de trabajadores por sexo***

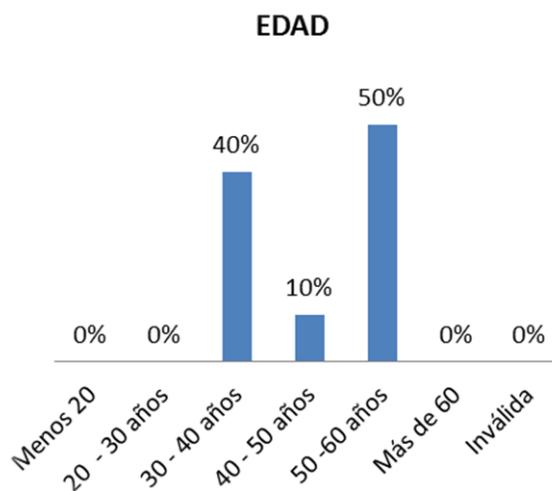
En su mayoría, los trabajadores de la empresa pertenecen al sexo masculino

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

Tabla 12

*Distribución por edad*

EDAD	N°	PORCENTAJE
Menos 20	0	0%
20 - 30 años	0	0%
30 - 40 años	4	40%
40 - 50 años	1	10%
50 -60 años	5	50%
Más de 60	0	0%
Inválida	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>



*Ilustración 3 Distribución por edad*

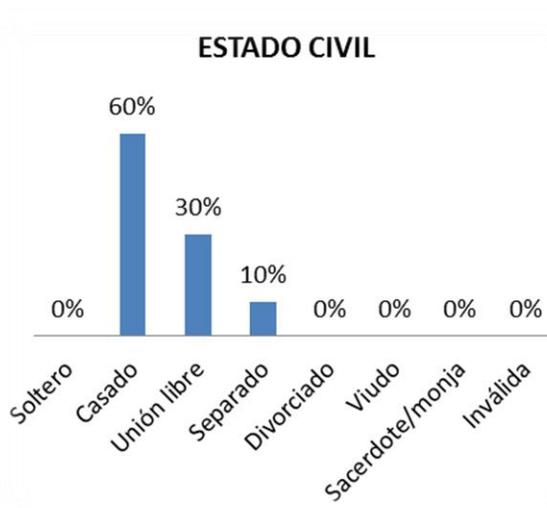
La mayor parte de los trabajadores se ubican en el rango de edad de 50 a 60 años.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

Tabla 13

*Estado Civil*

ESTADO CIVIL	N°	PORCENTAJE
Soltero	0	0%
Casado	6	60%
Unión libre	3	30%
Separado	1	10%
Divorciado	0	0%
Viudo	0	0%
Sacerdote/monja	0	0%
Inválida	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>



*Ilustración 4 Distribución por estado civil*

En su mayoría, los trabajadores son casados, seguidos de los que conviven en unión libre

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

Tabla 14

*Nivel de escolaridad*

NIVEL	N°	PORCENTAJE
Ninguno	0	0%
Primaria Incompleta	0	0%
Primaria Completa	0	0%
Bachiller Incompleto	0	0%
Bachiller Completo	1	10%
Técnico/Tecnológico Incompleto	0	0%
Técnico/Tecnológico Completo	6	60%
Profesional Incompleto	0	0%
Profesional Completo	2	20%
Militar/Policía	0	0%
Postgrado Incompleto	0	0%



*Ilustración 5 Distribución nivel escolaridad*

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

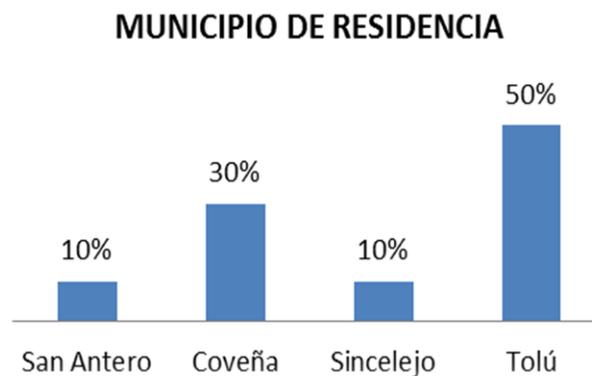
NIVEL	N°	PORCENTAJE
Postgrado Completo	1	10%
Inválida	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

El nivel de escolaridad que prevalece en la empresa es el de Técnico/tecnológico completo

Tabla 15

*Municipio de residencia*

MUNICIPIO	N°	PORCENTAJE
San Antero	1	10%
Coveñas	3	30%
Sincelejo	1	10%
Tolú	5	50%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>



*Ilustración 6 Distribución por municipio*

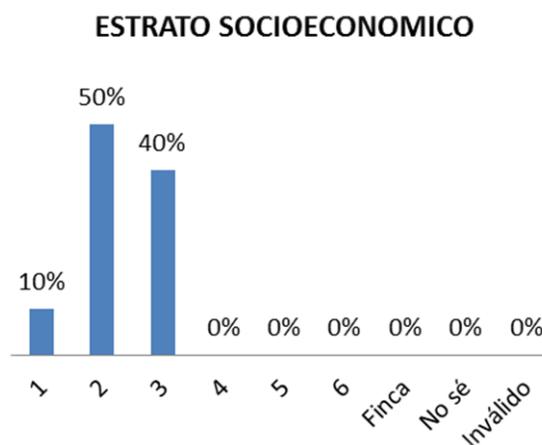
La mayor parte de los trabajadores residen en Tolú

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

Tabla 16

*Estrato socioeconómico*

ESTRATO	Nº	PORCENTAJE
1	1	10%
2	5	50%
3	4	40%
4	0	0%
5	0	0%
6	0	0%
Finca	0	0%
No sé	0	0%
Inválido	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>



*Ilustración 7 Distribución estrato socioeconómico*

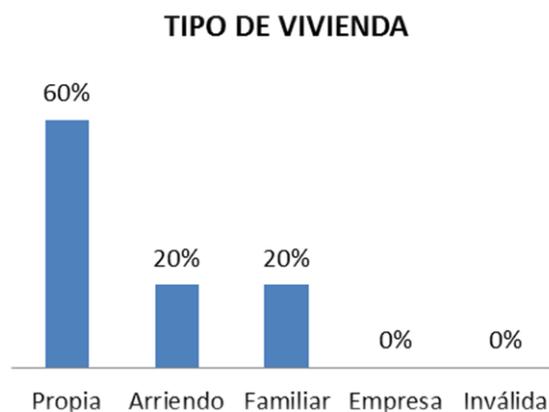
En su mayor parte, los trabajadores pertenecen al estrato socioeconómico 2

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

Tabla 17

Tipo de vivienda

TIPO DE VIVIENDA	N°	PORCENTAJE
Propia	6	60%
Arriendo	2	20%
Familiar	2	20%
Empresa	0	0%
Inválida	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>



*Ilustración 8 Distribución tipo de vivienda*

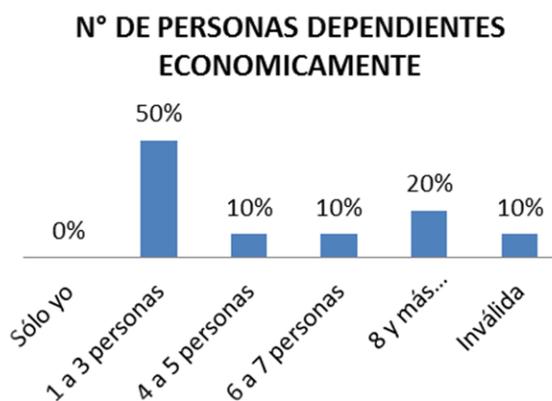
La mayor parte de los trabajadores viven en vivienda propia

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

Tabla 18

*Personas dependientes económicamente*

N° DE PERSONAS	N°	%
Sólo yo	0	0%
1 a 3 personas	5	50%
4 a 5 personas	1	10%
6 a 7 personas	1	10%
8 y más personas	2	20%
Inválida	1	10%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>



*Ilustración 9 No. Personas dependientes económicamente*

La mayor parte de los trabajadores tienen entre 1 y 3 personas que dependen económicamente de ellos.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

Tabla 19

Tiempo en la empresa

TIEMPO	Nº	PORCENTAJE
0 a 3 meses	0	0%
3 a 12 meses	0	0%
1 a 5 años	3	30%
5 a 10 años	1	10%
10 a 15 años	0	0%
15 a 20 años	0	0%
Más 20 años	6	60%
Inválida	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>



*Ilustración 10 Distribución por tiempo en la empresa*

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

Tabla 20

*Tipo de cargo*

TIPO DE CARGO	N°	PORCENTAJE
Jefatura-pnal a cargo	6	60%
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	1	10%
Auxiliar, asistente adrativo, asistente técnico	2	20%
Operario, operador, ayudante, servicios	1	10%
grales		
Inválido	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>



***Ilustración 11 Distribución por tipo de cargo***

La mayoría de los trabajadores pertenecen al nivel Jefatura - con personal a cargo

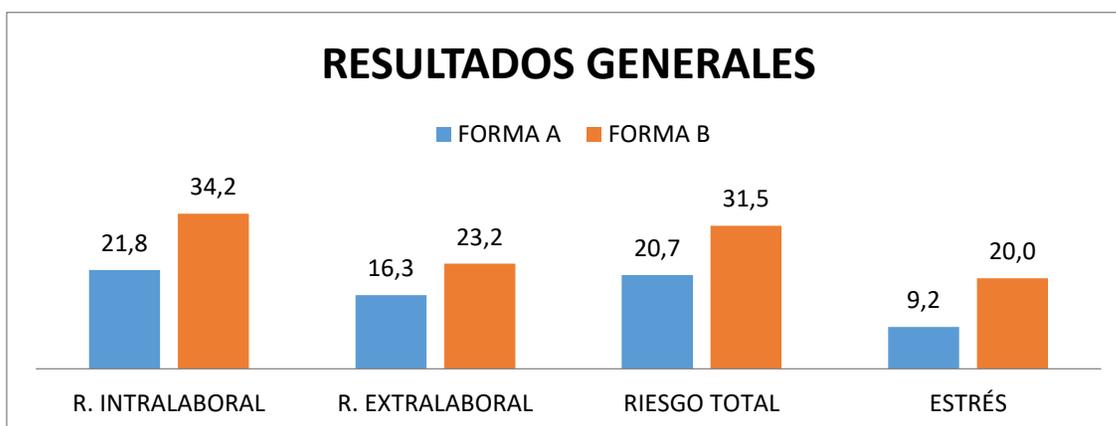
	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

## 7.2 Resultados de riesgo psicosocial y estrés

Tabla 21

*Riesgo psicosocial y estrés- resultados generales*

TIPO	RIESGO	RIESGO	RIESGO	
POBLACION	INTRALABORAL	EXTRALABORAL	TOTAL	ESTRÉS
FORMA A	21,8	16,3	20,7	9,2
	Bajo	Bajo	Bajo	BAJO
FORMA B	34,2	23,2	31,5	20,0
	Alto	Medio	Alto	ALTO



*Ilustración 12 Resultados generales*

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

Los resultados generales nos muestran que para la Forma A, el Riesgo Intralaboral, Extralaboral, Total y el nivel de estrés es BAJO. Para la población Forma B, el riesgo Intralaboral es ALTO, el extralaboral y total es MEDIO y el nivel de estrés es ALTO.

A continuación se presenta una matriz con los resultados de las diferentes dimensiones en cada una de las poblaciones.

Tabla 22

*Riesgo Psicosocial y estres*

<b>DIMENSIONES Y DOMINIOS</b>	<b>FORMA A</b>	<b>FORMA B</b>
Características del liderazgo	Bajo	Alto
Relaciones sociales en el trabajo	Bajo	Alto
Retroalimentación del desempeño	Bajo	Muy alto
Relación con colaboradores	Bajo	NA
Dominio liderazgo	Bajo	Alto
Claridad de rol	Bajo	Muy alto
Capacitación	Bajo	Alto
Participación y manejo del cambio	Bajo	Medio
Oportunidades para uso y dllo de habilidades y conocimientos	Medio	Bajo

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

<b>DIMENSIONES Y DOMINIOS</b>	<b>FORMA A</b>	<b>FORMA B</b>
Control y autonomía sobre el trabajo	Bajo	Bajo
Dominio control	Bajo	Alto
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Alto	Bajo
Demandas emocionales	Bajo	Bajo
Demanda cuantitativa	Bajo	Alto
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Medio	Alto
Exigencias de responsabilidad	Alto	NE
Demandas de carga mental	Medio	Alto
Consistencia de rol	Bajo	NE
Jornada de trabajo	Bajo	Sin riesgo
Dominio demandas	Medio	Medio
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Sin riesgo	Medio
Reconocimiento y compensación	Bajo	Medio
Recompensa	Sin riesgo	Medio
<b><u>TOTAL INTRALABORAL</u></b>	<b><u>BAJO</u></b>	<b><u>ALTO</u></b>
Tiempo fuera del trabajo	Medio	Muy alto
Relaciones familiares	Sin riesgo	Sin riesgo
Comunicación y relaciones interpersonales	Medio	Bajo

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

<b>DIMENSIONES Y DOMINIOS</b>	<b>FORMA A</b>	<b>FORMA B</b>
Situación económica del grupo familiar	Bajo	Medio
Características de la vivienda y de su entorno	Bajo	Bajo
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Alto	Medio
Desplazamiento vivienda trabajo vivienda	Alto	Alto
<b><u>TOTAL EXTRALABORAL</u></b>	<b><u>Bajo</u></b>	<b><u>Medio</u></b>
<b><u>TOTAL RIESGO PSICOSOCIAL</u></b>	<b><u>Bajo</u></b>	<b><u>Medio</u></b>
<b><u>NIVEL DE ESTRÉS</u></b>	<b>BAJO</b>	<b>ALTO</b>

Las dimensiones prioritarias para su intervención son las siguientes:

**Tabla 23 Forma A forma B**

*Forma A forma B*

<b>FORMA A</b>	<b>FORMA B</b>
Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico	Características del Liderazgo
Exigencias de Responsabilidad.	Relaciones Sociales en el Trabajo
	Retroalimentación del desempeño
	Claridad del Rol

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

FORMA A	FORMA B
	Capacitación
	Demanda Cuantitativa
	Influencia del Trabajo sobre el Entorno
	Extralaboral
	Carga Mental
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Tiempo fuera del Trabajo
Desplazamiento Vivienda Trabajo Vivienda	Desplazamiento Vivienda Trabajo Vivienda
	Manejo del Estrés

Es importante resaltar que la mayoría de las dimensiones intralaborales que se deben mejorar en la población forma B, se logra con la intervención sobre la población forma A (mejoramiento de la gestión del talento humano desde fortalecimiento de los líderes, hasta los procesos administrativos de gestión del talento humano)

El número de trabajadores con Riesgo Psicosocial Intralaboral, Extralaboral o Nivel de Estrés Alto o Muy Alto que se deben incluir en el SVE de riesgo psicosocial es de 5 personas.

Dando cumplimiento a la Resolución 2646/08 y Ley 1090 de 2006, que expresa el manejo de la información a cargo de un experto (Psicólogo con Licencia en Salud Ocupacional), los nombres de estos trabajadores deben ser de manejo del profesional que hará las intervenciones individuales y/o grupales según lo considere conveniente.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

## 8 Conclusiones

- El estudio se realizó de manera general con base en el protocolo de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores De Riesgo Psicosocial entregada por el Ministerio de Protección Social en el año 2010.
- Sociodemográficamente, la población es de sexo masculino y se encuentra entre los 50 y 60 años de edad. La mayoría de los trabajadores tienen relación de pareja, ya sea a través de matrimonio o unión libre; el nivel de escolaridad que predomina es Técnico/tecnológico Completo. Gran parte de los trabajadores viven en estrato 2 y en el municipio de Tolú; en su mayoría residen en vivienda propia y tienen a su cargo entre una y tres personas. La población estudiada pertenece en su mayoría al nivel Jefatura – con Personal a cargo según la clasificación poblacional de la batería (Forma A) y tienen más de 20 años de trabajar en la empresa.
- En cuanto a los resultados generales para la población Forma A, encontramos que el Riesgo Psicosocial Intralaboral, Extralaboral y Total es BAJO; el nivel de Estrés es BAJO
- Para la población Forma B, el Riesgo Intralaboral es ALTO, el Extralaboral y el Total es MEDIO y el nivel de Estrés es ALTO.
- Teniendo en cuenta lo anteriormente planteado y de acuerdo a los objetivos propuestos establecidos en el numeral 3 del presente documento, es necesario que la empresa MANTEMAR LTDA implemente un Sistema de Vigilancia Epidemiológica para intervenir a los trabajadores de niveles Alto y Muy Alto de riesgo psicosocial (según las dimensiones prioritarias) o de Estrés. Esta población la conforman 5 trabajadores (50% de los trabajadores evaluados). Estos nombres serán de manejo del psicólogo responsable de llevar el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

- De acuerdo a las variables definidas dentro de factores de riesgos analizados, las dimensiones prioritarias para intervenir en las condiciones intralaborales son:
  - ✓ Características del Liderazgo
  - ✓ Relaciones Sociales en el Trabajo
  - ✓ Retroalimentación del Desempeño
  - ✓ Claridad del Rol
  - ✓ Capacitación
  - ✓ Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico
  - ✓ Exigencias de Responsabilidad
  - ✓ Demanda Cuantitativa
  - ✓ Influencia del Trabajo sobre el Entorno Extralaboral
  - ✓ Demandas de Carga Mental
  
- En cuanto al Riesgo Extralaboral, se debe intervenir:
  - ✓ Tiempo Fuera del Trabajo
  - ✓ Influencia del Entorno Extralaboral sobre el trabajo
  - ✓ Desplazamiento Vivienda Trabajo Vivienda
  
- De igual manera se debe intervenir para el manejo adecuado del estrés, especialmente en la población Forma B.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

## **8.1 Recomendaciones generales y acciones propuestas para la implementación del SVE**

### **Psicosocial**

Según los resultados, se debe implementar un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial para la intervención de las dimensiones altas, en especial en los trabajadores que así lo ameriten por riesgo psicosocial y/o estrés (10 trabajadores).

A continuación se presentan recomendaciones específicas para las dimensiones prioritarias de riesgo psicosocial y estrés que se deben intervenir de manera prioritaria en la empresa MANTEMAR LTDA, tal como se propuso en el objetivo general del presente proyecto.

## **8.2 Recomendaciones generales**

- Realizar socialización de los resultados y definir plan de acción según las intervenciones a realizar
- Implementar un Sistema de Vigilancia Epidemiológico (SVE) para aquellos trabajadores con Riesgo Psicosocial o Estrés en niveles alto o muy alto
- Realizar intervenciones individuales a las personas con niveles de riesgo psicosocial o estrés alto y muy alto a mediano plazo.
- Desarrollar actividades de promoción e intervención para todos los trabajadores
- Mantener los procesos de Gestión del Talento Humano: Manuales de funciones, perfiles de cargo, Selección de Personal; Contratación; Inducción, Entrenamiento y

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

Capacitación; Promoción, Evaluación de Desempeño, Clima Organizacional, Bienestar Laboral.

### **8.2.1 Dimensión característica del liderazgo**

Fortalecer las competencias en Manejo de Personal para los líderes de áreas y/o procesos

Taller: Estilo de Liderazgo Situacional (énfasis en reconocimiento y manejo del error)

### **8.2.2 Relaciones sociales en el trabajo**

- Seleccionar para su ingreso a la empresa, el personal que cuente con las competencias desde el ser, para desempeñar adecuadamente los cargos en la empresa en un ambiente de adecuadas relaciones interpersonales.
- Taller: Habilidades Sociales para la Vida (comunicación, relaciones interpersonales y trabajo en equipo)
- Taller: Manejo de Conflictos y Negociación
- Hacer gestión de la Ley 1010/06 de Acoso Laboral (Comité de Convivencia Laboral)

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

### **8.2.3 Retroalimentación del desempeño**

Dar continuidad al programa de Evaluación de Desempeño que permita valorar objetivamente el cumplimiento de la labor de manera clara, oportuna y útil para el mejoramiento en el desempeño del trabajo.

### **8.2.4 Claridad del rol**

Mantener actualizados los Manuales de Funciones y Descripciones de Cargo (objetivo, funciones, nivel de autoridad y perfil)

### **8.2.5 Capacitación**

- Acceso equitativo a todo el personal a programas de formación, entrenamiento y capacitación acordes con las necesidades detectadas y con metodología apropiada para el aprendizaje de adultos.
- Debe realizarse evaluación de los programas de formación, entrenamiento y capacitación con la finalidad de evaluar la eficacia de los mismos

### **8.2.6 Demandas ambientales y de esfuerzo físico**

- Realizar control de riesgos físicos (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químicos, biológicos; en fuente, medio y receptor)
- Mantener el control de riesgo ergonómico (osteomuscular)

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

- Entrenamiento basado en reestructuración cognoscitiva para resignificar el trabajo fortaleciendo la motivación laboral interna como mecanismo compensatorio de las condiciones ambientales adversas
- Optimizar el diseño de puesto de trabajo, condiciones de saneamiento y orden, carga física y de seguridad industrial en los puestos de trabajo prioritarios
- Mantener Programa de Pausas Activas

### **8.2.7 Exigencias de responsabilidad**

- Identificar las fuentes específicas generadoras del riesgo (resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros), para realizar la intervención específicas
- Evaluar e intervenir aspectos como la autonomía y los recursos para las exigencias de responsabilidad

### **8.2.8 Demanda cuantitativa**

- Análisis y optimización de procesos, procedimientos y recursos para realizar la tarea
- Identificación de condiciones externas o internas que puedan estar afectando la productividad
- Taller: Administración del Tiempo Laboral

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

### **8.2.9 Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral**

- Identificar los cargos de alta exigencia en tiempo y esfuerzo con el fin de seleccionar a personas con menor carga extralaboral
- Suministrar información al trabajador antes de ocupar el cargo, sobre la exigencia de tiempo y esfuerzo del puesto de trabajo, previo a la contratación
- Tomar las medidas en procesos y procedimientos para disminuir hasta donde sea posible el nivel de exigencia de tiempo y esfuerzo en jornada adicional a la laboral
- Programa de Pausas Activas
- Adaptar el puesto de trabajo según la funcionalidad del cargo.
- Taller: Estrategias para el Manejo de la Carga Mental (optimización de procesos cognitivos)

### **8.2.10 Tiempo fuera del trabajo**

- Realizar convenios con la Caja de Compensación Familiar para programas de bienestar para el trabajador y su familia (vivienda, educación, recreación, salud, etc.)
- Taller: Administración del tiempo Libre

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

### **8.2.11 Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo**

Implementar Visitas Domiciliarias para obtener una información más concreta que permita proponer intervenciones más específicas

### **8.2.12 Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda**

- Seleccionar y contratar trabajadores cuyo lugar de residencia sea cercano a la empresa (hasta donde sea posible)
- Taller: Prevención del Riesgo Público con énfasis en los riesgos detectados en la población

### **8.2.13 Manejo del estrés**

- Tener presente la interfase persona-tarea en los diferentes puestos de trabajo (pertinencia del conocimiento y habilidades de la personas en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía, identificación con la tarea y con la organización), para prevención del estrés
- Taller: Manejo del Estrés y Técnicas de Relajación
- Implementar el Programa de Estilos de Vida y de Trabajo Saludables
- Taller: Prevención del Consumo de Alcohol, Drogas y Tabaco

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

## 9 Referencias (bibliografía)

- Ministerio de la protección social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial determinada por el ministerio de la protección social. Bogotá, 2010
- Proyectos y sistemas contables LTDA. Programa de vigilancia epidemiológica psicosocial. 2009.
- República de Colombia, resolución 2646. Ministerio de protección social de Colombia. 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.
- República de Colombia, Decreto 2566 de 2009. Ministerio de la Protección Social. Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.
- República de Colombia, Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)</b>		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

- Diana Caruso Galeano Universidad del Norte. Especialización en Salud Ocupacional.

Asignatura Psicosociología del Trabajo.