

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

DESCRIPCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y VARIABLES DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL SENADO DE LA REPÚBLICA

**GLENDIA YENITH CORTÉS PÁEZ
NUBIA PATRICIA PARRA TARQUINO**

**ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES
FACULTAD ESPECIALIZACIÓN VIRTUAL
PROGRAMA GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ, D.C.
AÑO 2016**

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

DESCRIPCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y VARIABLES DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL SENADO DE LA REPÚBLICA EN EL PERIODO 2.015

GLENDY YENITH CORTÉS PÁEZ
NUBIA PATRICIA PARRA TARQUINO

Anteproyecto de Investigación

CARLOS FERNANDO GUERRA ARANGO

Docente

ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES
FACULTAD ESPECIALIZACIÓN VIRTUAL
PROGRAMA GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C.
AÑO 2016




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

TABLA DE CONTENIDO

1.	TITULO DE LA INVESTIGACIÓN	5
2.	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	5
2.1	Descripción del Problema.....	5
2.2	Formulación Del Problema.....	8
3.	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	10
3.1	Objetivo General.....	10
3.2	Objetivos Específicos.	10
4.	JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.	11
4.1	Justificación.....	11
4.2	Delimitación.	12
5.	MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN	12
5.1	MARCO TEÓRICO.....	12
5.1.1.	Riesgo Psicosocial.....	14
5.1.1.1	Condiciones extralaborales:	29
5.1.1.2	Condiciones individuales.	31
5.1.1.3.	Clima Organizacional.....	32
5.2	MARCO CONCEPTUAL.....	34
5.2.1	Trabajo.....	35
5.2.2	Riesgo:	35
5.2.3	Factor de riesgo:	35
5.2.4	Factores de riesgo psicosociales:	35
5.2.5	Factor protector psicosocial.....	35
5.2.6	Condiciones de trabajo	35
5.2.7	Estrés:	35
5.2.8	Carga física:	35
5.2.9	Carga mental:.....	35
5.2.10	Carga psíquica o emocional:.....	36
5.2.11	Carga de trabajo:.....	36
5.2.12	Acoso laboral:.....	36

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

5.2.13	Efectos en la salud:	36
5.2.14	Efectos en el trabajo:	36
5.2.15	Evaluación objetiva:	36
5.2.16	Evaluación subjetiva:.....	36
5.2.17	Experto:	36
5.2.18	Patologías derivadas del estrés	36
5.2.19	Estructura Organizacional	37
5.2.20.	Comunicación Organizacional	38
5.2.21.	Recompensa y Remuneración	39
5.2.22.	Crecimiento personal.....	40
5.2.23.	Condiciones de Trabajo.....	41
5.2.24.	Relaciones Interpersonales.....	41
5.2.25.	Liderazgo.....	42
5.2.26.	Responsabilidad	42
5.3.	MARCO LEGAL	43
5.4	MARCO HISTORICO	48
6.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.	48
7.	DISEÑO METODOLÓGICO.....	49
8.	FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN.	51
8.1.	FUENTES PRIMARIAS.....	51
8.2.	INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN.....	57
8.2.1.	Batería De Riesgo Psicosocial.....	57
8.2.1.1.	Resultados Factores De Riesgo Psicosocial. División De Recursos Humanos.....	60
8.2.2.	Encuesta de Medición Clima Organizacional.	67
9.	RECURSOS.	79
9.1.	RECURSO HUMANO	79
9.2.	RECURSO FINANCIERO	79
9.3.	RECURSOS FÍSICOS	79
10.	CRONOGRAMA.....	80
11.	CONCLUSIONES.	82
12.	BIBLIOGRAFÍA.....	87

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		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

DESCRIPCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y VARIABLES DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL SENADO DE LA REPÚBLICA EN EL PERIODO 2.015.


2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1 Descripción del Problema

Teniendo en cuenta la evolución que ha tenido las empresas con el pasar de los años, debemos recalcar que algunas han mejorado el tema de gestión humana, en cuanto a la estabilidad de estos, optimizando el ambiente de trabajo de cada una de las personas, dándole más importancia a la persona como ser humano y no como instrumento de trabajo únicamente, al momento de hablar de clima organizacional y riesgo psicosocial, hacemos énfasis en el comportamiento de las personas y la manera de reaccionar ante cualquier situación que se presente, afectando de alguna manera las relaciones dentro del entorno laboral, el medio ambiente, las condiciones del trabajador y muy probablemente también afecta su situación personal fuera de la empresa. Asimismo generando un efecto positivo o negativo en el desempeño del talento humano y por ende la productividad de la organización a la cual pertenece. Chiavenato, I., Villamizar, G. A., & Aparicio, J. B. (1983).

Cuando se habla de la relación existente entre Riesgo Psicosocial y Clima Organizacional, se podría inferir que el riesgo psicosocial precede en ciertas circunstancias la percepción de un clima organizacional y de forma contraria, que al existir un Clima organizacional adecuado dentro de la compañía, esto hace que los riesgos psicosociales se disminuyan y no afecten a las personas.

En cuanto a riesgo psicosocial desde la primera encuesta nacional de condiciones de trabajo y salud en el 2007 se identificó la prevalencia de los factores de riesgo psicosocial clasificadas


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

dentro de un rasgo altísimo, además se encontró que los niveles de estrés ocupacional entre los trabajadores estaban en un rango de 20 a 33% catalogado como altos niveles de estrés, encontrando que los riesgos psicosociales y de tipo ergonómico fueron los que más se relacionaban con la ocurrencia de accidentes de trabajo. (Cabrera A. Min Protección Social.2010).

La situación descrita puso de manifiesto la necesidad de identificar, evaluar e intervenir en este tipo de riesgo en todas las organizaciones y con ello contribuir a la disminución de ATEL derivadas de la no gestión de los riesgos expuestos en la dimensión psicosocial. Es así como el Ministerio de Protección Social en el 2.008 expide la resolución 2646 por medio de la cual se establecen las disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, intervención y monitoreo de la exposición a riesgos psicosociales y la determinación de causas que originan el desarrollo de patologías relacionadas con el estrés laboral. (Cabrera A. Min Protección Social. 2010).

El Senado de la República atendiendo a este requerimiento y desde la política de modernización del estado y la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo estableció junto a su aliado estratégico ARL Positiva, la aplicación, identificación, evaluación y seguimiento a los factores de riesgo psicosocial al personal del Senado de la República en el segundo semestre del 2.014, mediante al Bateria de Riesgo Psicosocial de la Universidad Javeriana y avalada por el Ministerio de Protección Social.


La aplicación de la Bateria de Riesgo Psicosocial fue realizada a una muestra de 230 Funcionarios con una población total de 856 servidores de las áreas administrativas y legislativas. Para la pertinencia del presente estudio se tuvo en cuenta como muestra de la población a la División de recursos Humanos, la cual pertenece al área administrativa, bajo el mando de la Dirección General Administrativa. De dicha División, dependen las secciones de Registro y Control, Selección y Capacitación y Bienestar y Urgencias Médicas. Con un total de 40 trabajadores entre Funcionarios y contratistas se llevó a cabo la aplicación de la Bateria de Riesgo Psicosocial así; Registro y Control, con 11 participantes, Selección y Capacitación con 8 integrantes y Bienestar y Urgencias Médicas con 11 empleados del área.

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

Tras darse a conocer los primeros resultados de la aplicación y posterior evaluación, surgió dentro de las recomendaciones realizar una medición de clima organizacional, con el objeto de complementar la información y establecer medidas de intervención, monitoreo y seguimiento al población.

Por consiguiente se tuvo en cuenta la recomendación surgida de los resultados de la Batería de riesgo psicosocial y tras reflexiones sobre el clima organizacional del Senado se consideró pertinente, puesto que dicha medición aportaba a establecer las percepciones del talento humano de la Entidad respecto su clima organizacional y con ello a establecer las mejores condiciones para Gerenciar y orientar los comportamientos y actitudes de los servidores públicos hacia los principales objetivos institucionales, los cuales no pueden ser otros que la competitividad organizacional y el bienestar integral del trabajador. (Zuluaga, M. DAFP 2.001)

Por otra parte la encuesta de clima organizacional fue respondida por un total de TOTAL participantes: 418 equivale al 100% área legislativa: 289 equivalentes al 69%. área administrativa 129 equivale al 30,9% fecha aplicación: 4 al 15 de mayo 2015, el género que predomina en la población evaluada fue el femenino con 213 mujeres, lo que corresponde al 51% de la población evaluada y el masculino fue de 205 hombres, lo que corresponde al 49% de la población evaluada. La edad de la población evaluada en la Entidad, se encuentra distribuida en 5 grupos, de la siguiente manera: de 19 a 30 años 69 mujeres y 50 hombres; de 31 a 40 años 50 hombres 50 mujeres; de 41 a 50 años 56 mujeres y 57 hombres; de 51 a 60 años 35 mujeres y 45 hombres; y de 61 a 71 años 3 mujeres y 3 hombres. Identificando que los rangos que mayor agrupación poseen en el Senado de la República, están entre 19 y 31 años de edad. El tipo de contrato de la población evaluada: Planta 40% que equivalen a 167 personas. Libre Nombramiento y Remoción 30% que equivale a 127 personas. Prestación de servicios 22% que equivale a 93 personas. Provisional 7% que equivale a 28 personas. Pasante 1% equivalente a 3 personas. Por lo que se evidencia el compromiso del personal de planta por participar en el estudio de clima organizacional, teniendo en cuenta que la población de contratistas es mucho mayor. El tiempo laborado en la Entidad se ve representado en nueve rangos, donde la mayor agrupación en cuanto a la antigüedad, corresponde en el tiempo de 6 meses a 5 años, evidenciando un personal nuevo, con un total de 209 personas, aspecto que se correlaciona con el nombramiento

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


de los nuevos congresistas, quienes tomaron posesión el día 20 de Julio de 2014, dándose por consiguiente la articulación de sus equipos de trabajo, el rango que le sigue son los funcionarios, entre 21 a 25 años de permanencia en la Entidad, con 42 personas, seguidos de los rangos de 6 a 10 años y donde se agrupan 41 funcionarios respectivamente. Los rangos de 11 a 15 años y de 16 a 20 años agrupan igual número de personas 38, finalmente en los otros rangos de mayor antigüedad en años, que se da mayores a 26 años de vinculación con la Entidad, solamente hay de 1 persona, excepto en el rango comprendido entre 31 – 35 años, en donde no hay personal.

El nivel de escolaridad del personal evaluado, se encuentra en: Media Vocacional 0% representado en 1 persona, bachillerato con un 7% equivalente a 29 personas, técnico 22% equivalente a 91 personas, tecnólogo con un 2%, equivalente a 10 personas, el nivel profesional con el 44%, que equivale a 183 personas, convirtiéndose en el de mayor incidente en el Senado de la República, la especialización con el 22%, equivalente a 90 personas y finalmente Magister con el 3% equivalente a 14 personas. La edad de la población evaluada en el área legislativa se distribuye en 5 grupos, con su respectiva población con el género, de la siguiente manera: de 19 a 30 años se encuentran 59 mujeres y 41 hombres, convirtiéndose el de mayor predominancia en cuanto a la edad y el género respectivamente; de 31 a 40 años, hay 37 hombres y 32 mujeres; de 41 a 50 años se encuentran 33 mujeres y 36 hombres; de 51 a 60 años, existen 26 mujeres y 25 hombres; y de 61 a 71 años 3 mujeres y 1 hombres.

Para la División de Recursos el número de participantes fue de 54 trabajadores entre servidores de planta y contratistas, organizados así 22 funcionarios de planta y 31 contratistas, de los cuales hay 38 mujeres, 16 hombres; profesionales universitarios 41, técnicos 7, tecnólogos, 4 y bachilleres 2; la edad promedio del personal es de 32 años, el tiempo promedio de permanencia en la entidad es del 3.5 años.

2.2 Formulación Del Problema.

A medida que pasan los años, las empresas han visto la necesidad de proteger a las personas que allí laboran, debido a tantos accidentes y/o enfermedades que se han venido presentado, han visto y son más considerados de la importancia que se le debe dar al bienestar de cada persona


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

para que este a su vez pueda tener una calidad de vida cada vez mejor. En general, se puede decir que en Colombia se ha mejorado la salud y la seguridad en el lugar de trabajo en los últimos tiempos.

Por lo general, todo lugar de trabajo tiene su riesgo, esto quiere decir que los trabajadores no son los que crean estos riesgos, por tal motivo, la solución es tomar las medidas necesarias para minimizarlos, y no pasar por alto el hecho que la persona se adapte a las condiciones inseguras en su lugar de trabajo, ya que al no tomar las acciones preventivas esto conlleva a consecuencias graves. I Navarro, J. L. M. (1998).

Una adecuada toma de decisiones, genera que el clima organizacional sea mejor y no exista ningún tipo de riesgo psicosocial, sirviendo esto para reducir y/o prevenir los riesgos presentes. Es importante que cada trabajador se mantenga con una adecuada estabilidad mental, reduciendo el estrés, prepare adecuadamente su área de trabajo, ayudando así a tener una mejor calidad de vida y tranquilidad para tener ejercer sus actividades diarias.

La división de recursos humanos del Senado de la república, como toda organización proclive a que las circunstancias descritas afecten el bienestar, la seguridad y salud en el trabajo busca determinar mediante las mediciones realizadas, describir cuáles son los factores riesgo psicosocial y variables de clima organizacional en la división de recursos humanos del senado de la república? Chiavenato, I., Villamizar, G. A., & Aparicio, J. B. (1983).

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		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.

Describir los factores de Riesgo Psicosocial y variables Clima Organizacional en la División de recursos Humanos del Senado de la República durante el periodo 2014-2015.

3.2 Objetivos Específicos.

- Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial dentro de la población de funcionarios de la División de Recursos Humanos del Senado de la República.
- Identificar y evaluar las variables de clima organizacional dentro de la población de funcionarios de la División de Recursos Humanos del Senado de la República.
- Analizar los resultados arrojados en cada una de las mediciones de riesgo psicosocial y clima organizacional factores y variables encontrados dentro de la población de funcionarios de la División de Recursos Humanos del Senado de la República.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		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.

El riesgo psicosocial es un problema que se encuentra muy frecuentemente dentro del ámbito laboral, afectando notablemente la salud de los trabajadores y de igual forma afectando las organizaciones, mostrando un bajo rendimiento y desempeño, dejando pérdidas considerables si no se toman las medidas necesarias.


Los riesgos psicosociales, provienen de acuerdo a las condiciones de trabajo que tenga el personal, tales como jornadas de trabajo extensas, mala comunicación interpersonal, acoso laboral, entre otros; cuando se presentan este tipo de síntomas dentro del ambiente laboral, esto a pesar de afectar a la persona psicológicamente, es posible que si se deja avanzar, la afecta también en su salud física, propiciándole otro tipo de enfermedades, y para la organización la afecta de manera negativa, teniendo en cuenta que baja el rendimiento laboral, aumento de ausentismo laboral y pérdidas de tiempo en cuánto a recibir personal nuevo, ya que esto implicaría capacitar e instruir nuevas personas.

Es por esto, que se lleva a cabo el identificar los factores que puedan afectar el área administrativa del Senado, con el fin de poder implementar acciones preventivas y/o correctivas y poder ofrecer mayor estabilidad laboral a todos los empleados de esta organización, con el fin de brindar un clima organizacional sólido y de esta manera poder cumplir con los objetivos propuestos dentro de la empresa sin tener retrasos en dichas actividades y llegar a un nivel óptimo para esta, sin que esto acarree en costos altos e inversiones innecesarias.

El concepto de Clima Organizacional consiste en la percepción que se tiene del ambiente propio de trabajo, por medio de las condiciones físicas, la estructura de la empresa y las relaciones interpersonales que existen dentro del lugar de trabajo. Rodríguez, (1999).

La percepción y apreciación individual de los empleados con relación a aspectos estructurales (procesos y procedimientos), las relaciones entre personas, el ambiente físico, que pueden afectar las relaciones y reacciones en el comportamiento de los mismos, tanto positiva como negativamente, por tanto afectan el desarrollo productivo” (García, 2008).

Desde el enfoque estructuralista de Forehand y Gilmer los cuales definen el clima como “el conjunto de características permanentes que describen una Entidad, la distinguen de otra e influye

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

en el comportamiento de las personas que la forman”, aspectos como las múltiples culturas y personas que trabajan en el Senado de la República, la hace única y necesaria de estudio independientes y permanente, debido al constante cambio de funcionarios.

Debido a lo anterior se hace necesario medir el Clima Organizacional dentro de la empresa, ya que debemos de identificar qué tipo de factores y/o variables existen y que estos ayuden a mejorar el rendimiento y la productividad de cada persona o lo contrario, que estos a su vez lo perjudiquen. Es importante identificar el comportamiento de cada una de las personas que trabajan dentro de la organización con el fin de evaluar las razones de su comportamiento, puesto que no necesariamente puede ser por motivos personales, si no por, el clima laboral que éste percibe en la organización, para así obtener mejores resultados dentro de la empresa, en cuanto a motivación, rendimiento, carisma por parte de cada una de las personas que laboran allí. Caraveo, M. D. C. S. (2004).

4.2 Delimitación.


La relación entre Riesgo Psicosocial y Clima Organizacional va delimitada para el Senado de la República, para los funcionarios y contratistas que realicen tareas y/o actividades dentro de la División de Recursos Humanos, perteneciente a la Dirección General Administrativa en al año 2.015.

5. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 MARCO TEÓRICO.

Al hacer la revisión literaria de los dos temas traídos a colación para el presente ejercicio académico fueron tenidos en cuenta algunos artículos y trabajos que se establecieron como punto de partida del proyecto.

En primera instancia se encontró el artículo denominado Clima Organizacional como factor de riesgo ocupacional de Yolanda Sierra de la Universidad del Bosque en el año 2.005 A través de este artículo se compilan varios aspectos relacionados con el clima laboral, enmarcándolos en conceptos como la ergonomía de los factores humanos, salud y trabajo, riesgos psicosociales y el estrés laboral, enfatizando en el clima como factor de riesgo psicosocial, desde


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

su conceptualización, las dimensiones que lo conforman y las investigaciones y estudios realizados en esta temática, especialmente en Colombia, de donde se puede concluir, a partir de un estudio bibliométrico que cubre el periodo entre 1994 y 2005, solo cinco de ellos incluyen el clima como factor de riesgo ocupacional o como clima de la seguridad; los demás están dirigidos a evaluar el clima por su influencia en factores como la productividad, la eficiencia, la eficacia y la calidad.

Para finalizar se presentan varias propuestas para su intervención desde la perspectiva de los riesgos psicosociales. (Sierra. Y, 2.005).

En segunda medida se revisó la monografía “Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral”. En este estudio se describen los riesgos Psicosociales como: bienestar, satisfacción, y la calidad de vida laboral de los profesionales y trabajadores dentro de una organización y su relación con el clima organizacional, el cual hace relación al pensar, sentir y actuar de cada individuo para lograr un desempeño adecuado y eficiente dentro de la organización. Por lo tanto los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional tienen una importancia significativa en la medida que permite conocer las condiciones al interior de las organizaciones que están afectando el ambiente laboral y como son percibidas por los trabajadores. (Abelló, A. Lozano, D. 2.013).

Finalmente se consideró el artículo sobre la normatividad colombiana de riesgos psicosociales que aborda el tema de la “Relación entre clima organizacional y riesgo psicosocial” del año 2.103, expuesto por Maribel Peña donde se encontraron correlaciones positivas superiores a .40 en varios de los atributos de las escalas. Por ejemplo, se encontró que el Apoyo del Jefe correlaciona alto con los indicadores de percepción del clima psicológico, el balance entre esfuerzo que las personas imprimen a su trabajo y la retribución que reciben por él, el indicador general de clima de seguridad y la satisfacción que las personas experimentan en el trabajo. Por otro lado, la claridad organizacional obtiene una correlación alta y positiva con el indicador de clima de seguridad, es decir, entre más positiva se perciba la claridad organizacional más positivo se perciben los temas de seguridad en la organización. Por el contrario, se encontraron correlaciones altas y negativas entre la Claridad Organizacional y fenómenos como el agotamiento, y los indicadores sintomatológicos. Otro dato interesante reporta correlaciones

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

altas y negativas entre el trato que las personas se dan entre sí, el agotamiento y los indicadores de sintomatología. Esto quiere decir que entre mejor sean las percepciones que las personas tienen sobre la manera como se tratan, se encontrarán menos agotamiento en respuesta a las demandas del trabajo y los indicadores de sintomatología serán más bajos.


El apoyo del jefe y la retribución tienen una relación alta con la satisfacción de las personas. Hallazgo que confirma varios resultados de investigación realizados previamente en donde se ha encontrado que la satisfacción de las personas en el trabajo, depende en gran medida de la calidad del liderazgo y de las percepciones en relación con equidad en la retribución.

En conclusión, existen FRP que suelen disminuir en presencia de un CO positivo. Por otro lado, algunos Factores de Protección Psicosocial suelen incrementarse en presencia de un CO positivo y el CO positivo podría considerarse como un Factor Psicosocial Protector. (Peña, M. 2.013)

5.1.1. Riesgo Psicosocial

Son condiciones laborales donde existe una gran probabilidad de hacerle daño a la salud íntegra de los empleados, tanto física, social y/o psicológicamente. Teniendo en cuenta que los riesgos psicosociales son condiciones que dañan la salud directamente, los factores de riesgo son por lo general, factores que maneja diferentes niveles de producir daños de todo tipo en la persona. (Peña, M. 2.013). Existen muchas diferencias entre factores psicosociales y riesgos psicosociales, tales como consecuencias mentales en los riesgos, alterando el equilibrio mental de la persona, algo que no suele presentarse en los factores psicosociales

El Riesgo Psicosocial, según la resolución 2646 de 2008 se puede definir así: “Comprenden los aspectos intralaborales, los extra laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.”

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

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda/ control / apoyo social del Karasek, Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo/recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial. (Villalobos G. 2.010).

Los dominios enunciados son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa. Los dominios y cómo fueron construidos en los instrumentos de la batería, se conceptualizan a continuación:


a. Demandas del trabajo: Describen las exigencias que el trabajo imparte al individuo.

Pueden ser de diferente naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

b. Control sobre el trabajo: posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

c. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.


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

d. Recompensa: este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales.

Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización. (Villalobos G. 2.010).

TABLA 1. DOMINIOS Y DIMENSIONES INTRALABORALES.

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas. Demandas de carga mental Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada laboral Consistencia del rol Influencia del ambiente sobre el extralaboral
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad del rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)

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

	RECOMPENSA	Reconcomiendo y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo realizado.
--	-------------------	--

Fuente. Manual Batería de Riesgo Psicosocial. 2.010

Tabla 2. DEFINICIONES DE LAS DIMENSIONES PSICOSOCIALES INTRALABORALES E INDICADORES DE RIESGO

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
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.

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

Demandas de carga mental	<p>Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.</p> <p>La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.</p> <p>Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes.</p> <p>. La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.</p>
---------------------------------	--	--

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


Demandas emocionales	<p>Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.</p> <p>La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>Se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>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.</p> <p>. 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.).</p> <p>. El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.</p>
---------------------------------	---	---

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

Exigencias de responsabilidad del cargo	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros, se puede constituir en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>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 control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.</p>
---	---	--

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


Demandas ambientales y de esfuerzo físico	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.
---	--	---

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


Demandas de la jornada de trabajo	<p>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.</p> <p>Se convierten en fuente de riesgo cuando</p>	<p>Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.</p>
Consistencia de rol	<p>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.</p> <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo.</p> <p>Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.</p>
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	<p>Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.</p> <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.</p>

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


Control y autonomía sobre el trabajo	<p>Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.</p> <p>Es fuente de riesgo cuando:</p>	<p>El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente.</p> <p>El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.</p>
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	<p>Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.</p> <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades.</p> <p>Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.</p>

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

Participación y manejo del cambio	<p>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.</p> <p>Se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p>	<p>El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio.</p> <p>. En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador.</p> <p>. Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.</p>
Claridad de rol	<p>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.</p> <p>Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p>	<p>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.</p>

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


Capacitación	<p>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.</p> <p>Circunstancia que se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.</p> <p>. Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.</p>
Características del liderazgo	<p>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.</p> <p>Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.</p> <p>. El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores.</p> <p>. El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.</p>

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


Relación con los colaboradores subordinados	<p>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.</p> <p>Características que se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.</p> <p>. El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe.</p> <p>. El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.</p>
Retroalimentación del desempeño	<p>Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo.</p> <p>Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.</p> <p>Este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es:</p>	<p>Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.</p>

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

Relaciones sociales en el trabajo	<p>Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> . 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. . 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). <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas.</p> <ul style="list-style-type: none"> . 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.
--	---	---

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

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	<p>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.</p> <p>Este factor se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe.</p> <ul style="list-style-type: none"> . Se percibe inestabilidad laboral. . Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.
Reconocimiento y compensación	<p>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.</p> <p>Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p>	<p>El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros.</p> <ul style="list-style-type: none"> . 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.

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

Fuente. Manual Batería de Riesgo Psicosocial. 2.010

5.1.1.1 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 individuo. Las dimensiones extralaborales que se evalúan a través de la batería (Villalobos G. 2.010).


Tabla 3. Dimensiones extralaborales.

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda-Trabajo- vivienda


Fuente. Manual Batería de Riesgo Psicosocial. 2.010.

Tabla 4. Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo.

DIMENSIONES	DEFINICIONES	INDICADORES DE RIESGO
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 responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.	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

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

	Es factor de riesgo cuando:	asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente
Relaciones familiares	<p>Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.</p> <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>La relación con familiares es conflictiva.</p> <p>. La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.</p>
Comunicación y relaciones interpersonales	<p>Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.</p> <p>Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>La comunicación con los Integrantes del entorno social es escasa o deficiente.</p> <p>. La relación con amigos o allegados es conflictiva.</p> <p>La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.</p>
Situación económica del grupo familiar	<p>Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.</p> <p>Se convierte en factor de riesgo cuando:</p>	<p>Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. Existen deudas económicas difíciles de solventar.</p>
Características de la vivienda y de su entorno	<p>Se refiere a las condiciones de infraestructura,</p> <p>Ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su</p>	<p>Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias.</p> <p>. Las condiciones de la vivienda o su entorno</p>


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

	<p>grupo familiar.</p> <p>Se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar.</p> <p>. La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.</p>
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	<p>Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.</p> <p>La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando:</p>	<p>Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.</p>
Desplazamiento vivienda . trabajo . vivienda	<p>Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa.</p> <p>Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.</p> <p>Es fuente de riesgo cuando:</p>	<p>El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo.</p> <p>La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.</p>

Fuente. Manual Batería de Riesgo Psicosocial. 2.010

5.1.1.2 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

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

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, las cuales se indagan con los instrumentos de la batería para la evaluación de los factores psicosociales. (Villalobos G. 2.010).


Los conceptos anteriores permiten definir la exposición de los trabajadores respecto al desarrollo del estrés laboral, el cual es definido como 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 extra laboral. (Ministerio de la Protección Social Resolución 2646 de 2008)

5.1.1.3. Clima Organizacional.

A través de los tiempos, la administración de las organizaciones ha ido en crecimiento lo que ha generado nuevas exigencias provenientes de un entorno cambiante, generando transformaciones en el comportamiento de los individuos y de su entorno, social y laboral. Esto ha generado que las organizaciones se preparen para comprender la naturaleza de los distintos fenómenos que se han manifestado dentro del recurso humano.

Desde épocas anteriores, algunos investigadores de la administración, propusieron estudiar estos fenómenos, que algunos denominaron atmósfera psicológica. Alrededor de los años 40's se iniciaron los primeros estudios sobre clima, Kurt Lewin fue uno de los primeros y quien lo definió como atmósfera psicológica, donde la Entidad sería vista no solo desde un enfoque humanista sino también sistémico (Sosa, 2004).

A partir de ahí surgieron algunos obstáculos, según Betzhold (2006) la primera de estas surge con el experimento realizado por Lewin, Lippit y White en 1939 donde se estudió el efecto

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

que tienen determinados estilos de liderazgo (democrático, dejar hacer, y autoritario) sobre el clima. Encontrando finalmente que los diferentes estilos de liderazgo forman diferentes atmosferas sociales.


El clima organizacional es “la percepción y apreciación individual de los empleados con relación a aspectos estructurales (procesos y procedimientos), las relaciones entre personas, el ambiente físico (infraestructura y elementos de trabajo), que pueden afectar las relaciones y reacciones en el comportamiento de los mismos, tanto positiva como negativamente, por tanto afectan el desarrollo productivo” (García, 2008).

Una Organización es entendida como el sistema dinámico conformado por subsistemas que se interrelacionan entre sí con el objeto de lograr una meta común desde el aporte de cada subsistema. Dicha meta busca solucionar un problema o cubrir una necesidad a otros sistemas, por lo tanto su deber ser y hacer se enfoca en atender dichos requerimientos desde su dinámica. Como sistema se encuentra afectado en determinados momentos por variables internas y externas que pueden aportar dificultar la consecución de metas comunes tanto del sistema en general como de los subsistemas de los conforma. . (Gareth R.J. 2.008)

El Cambio Organizacional se refiere al plan a través del cual las organizaciones mediante la realización de diagnósticos plantean intervenciones de rediseño de las dinámicas de su sistema y subsistemas en pro de lograr un estado de efectividad adecuado. (Gareth R.J. 2.008)

Un Diseño Organizacional conceptualizado como el proceso mediante el cual los líderes y/o gerentes de una organización administran y ejecutan una serie de acciones a partir de la toma de decisiones, enmarcadas en un plan estratégico, que va apoyado por la implementación de cambios a nivel tanto de estructura como de cultura organizacional. Abarca tanto aspectos internos (Clima Organizacional) como externos (Riesgos Psicosociales-Factores extralaborales). (Gareth R.J. 2.008)

La Cultura Organizacional Es la carta de navegación bajo la cual se orienta una organización tanto en su quehacer como su deber ser, fijando las pautas relacionales de sus subsistemas, está determinada por el sistema de creencias, valores, norma y conductas que se hayan designado a


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

dicha organización por su trayectoria y si bien es intangible su relevancia se percibe por las manifestaciones que de ella se suscitan. Siendo la carta de navegación de una organización fija las normas de cada proceso apuntando a que cada actividad o decisión aporte a los objetivos enmarcados en la organización y sea parte efectiva del engranaje de la misma. Dicha cultura debe estar presente en cada acción por mínima que sea, así lo exponen los autores (Harzing y Sorge 2003) en el caso de la selección del talento humano, donde enuncian desde el reclutamiento y selección del personal de debe tener en cuenta atraer individuos que encajen en la cultura establecida por la organización, con lo cual el proceso de adaptación del nuevo talento humano se realizará de forma ajustada y con ello los procesos que le siguen, inducción, interiorización de manual de funciones, evaluación de desempeño, re inducción entre otras, todos bajo las carta de navegación de la cultura organizacional. . (Gareth R.J. 2.008)

Vale resaltar que para estudiar el clima laboral de las organizaciones, se pueden tomar varias categorías o factores que inciden directamente en el clima organizacional del SENADO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA, por lo tanto, para la presente investigación, se encuentra que hay varios autores que plantean conceptos pertinentes sobre Clima Organizacional y las dimensiones que deberían incluirlas, por lo que se tomarán los siguientes factores: **Liderazgo, Condiciones de Trabajo, Relaciones Interpersonales, Comunicación Organizacional, Crecimiento Personal, Estructura Organizacional, Responsabilidad y Recompensa y Remuneración**, debido a la importancia en el impacto que tienen en aspectos, como “la productividad, el ausentismo, la rotación, la satisfacción laboral, el nivel de tensión, entre otros aspectos” (Salazar y otros, 2009), que permitiría un probable mejoramiento en los niveles de eficacia y eficiencia de los colaboradores del Senado.


5.2 MARCO CONCEPTUAL.

En el desarrollo del ejercicio académico que busca describir los factores de riesgos psicosociales y las variables de clima organizacional que se encuentran en la División de Recursos Humanos, se considera pertinente exponer algunos conceptos que permiten dar una idea más clara sobre el objeto y trayectoria del presente proyecto.

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

Conviene subrayar que respecto a los riesgos psicosociales los conceptos están enmarcados por la legislación vigente y se pueden encontrar algunas definiciones según la **Resolución 2646 de 2008 Artículo 3°**.


- 5.2.1 **Trabajo:** Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.
- 5.2.2 **Riesgo:** Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.
- 5.2.3 **Factor de riesgo:** Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.
- 5.2.4 **Factores de riesgo psicosociales:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- 5.2.5 **Factor protector psicosocial:** Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.
- 5.2.6 **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.
- 5.2.7 **Estrés:** Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.
- 5.2.8 **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.
- 5.2.9 **Carga mental:** Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

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

- 5.2.10 **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.
- 5.2.11 **Carga de trabajo:** Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.
- 5.2.12 **Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.
- 5.2.13 **Efectos en la salud:** Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.
- 5.2.14 **Efectos en el trabajo:** Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.
- 5.2.15 **Evaluación objetiva:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.
- 5.2.16 **Evaluación subjetiva:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.
- 5.2.17 **Experto:** Psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional.

Cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaría de Salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia vigente, se considera experto el psicólogo que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación.

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

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

Referente a clima organizacional, se exponen algunos conceptos encontrados en la revisión bibliográfica y estado del arte de universidades y entidades públicas, que sirvieron como punto de partida en la elección de las variables a evaluar en la División de Recursos Humanos del Senado de la república


5.2.19 Estructura Organizacional Para afrontar los problemas que se les plantean a las organizaciones, así como para poder cubrir de un modo eficiente sus objetivos, es imprescindible dotarse de una estructura adecuada. Según Rodríguez y Martín (2001) citado por Agulló y Ovejero (Sf), la estructura es el esqueleto de la Entidad y nos proporciona los niveles jerárquicos y las áreas funcionales o de actividad dentro de las cuales debe funcionar. Por medio de la estructura se definen áreas, se delimitan departamentos, se establece el número idóneo de trabajadores, se concretan tareas y se asigna autoridad.

Así pues, la importancia de la estructura se refleja en el efecto que en general, tiene sobre los roles, la comunicación, la autoridad, la responsabilidad y la eficacia organizativa. Efectivamente, mediante la estructura se establece el poder formal o la jerarquía en la Entidad, que tendrá una fuerte influencia en el desarrollo de las actitudes y comportamientos de sus miembros. Así mismo, la estructura brinda información sobre el modelo de comunicación que se sigue y sobre la forma en que se establece el control en dicha Entidad. Por último, la estructura incluye las funciones que se desarrollan en las diversas áreas y departamentos que constituyen las actividades de la Entidad, tanto las relacionadas con la línea de producción como aquellas otras que se relacionan con el personal de apoyo o staff.

En la estructura de una Entidad coexisten varios tipos de personal. El personal de línea. Aquel que contribuye directamente al logro de los objetivos de la Entidad, encontrándose la cúpula estratégica, mandos intermedios y núcleo de operaciones.

Autoridad jerárquica y el personal de tecnoestructura y staff. Aquel que apoya, asesora al personal de línea y facilita así el logro de objetivos.

Núcleo operativo. Quienes solamente se encargan de los procesos de funcionamiento. Láscaris, T. (2002).

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


5.2.20. Comunicación Organizacional La comunicación es de la mente: verbal, intelectual, conceptual. La comunicación es de la no-mente, del silencio profundo; una transferencia de energía, no verbal; un salto de un corazón a otro: inmediato, sin ningún vehículo. Osho (2006).

La comunicación es uno de los aspectos de gran importancia, en las organizaciones en la actualidad y en especial por la dificultad que implica en los procesos, debido a lo complejo la comunicación implica intercambios realizados por las personas. Davis la define como “el proceso de transmitir información y comprensión entre 2 personas. La comunicación se logra mediante un proceso que consta de cinco elementos: emisor o fuente, transmisor o codificador, canal, receptor o codificador y destino. (Tomado de Chiavenato, (1997).Dicha interacción entre las personas, la vuelve compleja, así mismo los elementos planteados anteriormente, permiten que los procesos organizacionales, sean transmitidos exitosamente a todos los niveles de la Entidad y que el objetivo principal y/o la visión del líder, sea adecuadamente interpretada. Como lo plantea Agudelo “la comunicación para cualquier Entidad es determinante, pues sin ella, no es posible conocer en forma precisa y clara los objetivos de la Entidad. El éxito del administrador está condicionado a la destreza de comprender a sus subalternos y hacen que otros lo comprendan. La comunicación la podemos definir como el proceso de dar información de una persona a otra, comprendiéndose recíprocamente.

Este nivel de complejidad, aumenta cuando en la comunicación intervienen los distintos sistemas de información, que producen nuevos aspectos a la hora de comunicarse.

Adicionalmente existen según Andrew J. Dubrin, Citado por (Chiavenato, 1997) algunas barreras de comunicación:

- a) ideas preconcebidas
- b) rechazo de información contraría
- c) significados personalizados
- d) motivación, interés
- e) credibilidad de la fuente
- f) habilidad para comunicarse
- g) clima organizacional

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

h) complejidad de los canales

5.2.21. Recompensa y Remuneración. Las recompensas y remuneraciones de todas las entidades públicas o privadas buscan mejorar la productividad de los funcionarios, como lo manifiesta la ley 909 de 2004, en su artículo 34 del decreto ley 1576 de 1998, a través de la implementación de un plan de incentivos, por lo que es importante definir que es recompensa, de acuerdo a la DIMENSION del instrumento TECLA de Jhon Sudarsky:

“Recompensa, es el grado con que los miembros sientan que son recompensados y reconocidos por el buen trabajo en lugar de ser ignorados, criticados o castigados cuando algo sale mal”.


Por otro lado Fernando Toro, la define como Retribución en el instrumento ECO:

“Retribución, es el grado de equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo”.

La remuneración y los incentivos contribuyen a la implantación de las estrategias porque dan forma a la conducta de las personas y del grupo. Los planes de recompensas, bien diseñados, son congruentes con los objetivos y la estructura de la Entidad. Motivan a los empleados para que dirijan su desempeño hacia las metas de la Entidad. El sistema de recompensas tiene que ser compatible con el carácter arriesgado de la estrategia. (Govea, Vázquez, & Rangel, 2012).

Toda Entidad que busque establecer un plan específico de incentivos, se encuentra con la incertidumbre de traducir dicho incentivo a un modelo tangible, que le permita transmitirle al colaborador la importancia de la misma, y además, cumplir con las expectativas del que las recibe, pues de lo contrario, no se estaría cumpliendo con el objetivo de la misma. Ahora bien, no solo la manera de traducir el incentivo es relevante, sino también la manera cómo se pueden medir dichos resultados, que finalmente, son los indicadores de que el proceso se está acoplando a los objetivos de la Entidad.

Hay que reconsiderar las estrategias enfocadas a recompensas ya que en la actualidad, muchas empresas dependen de sus sistemas de estímulos para que los colaboradores ayuden a implementar sus estrategias y a alcanzar los objetivos. La idea central es que las personas


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

adoptan una conducta porque esta les producirá recompensas, además conforme ha ido evolucionando el concepto de la implantación de la estrategia, muchas personas han argumentado que es necesario ligar la consecución y la implantación de metas y plan estratégico a un sistema específico de estímulos y recompensas. (Govea, Vázquez, & Rangel, 2012).

5.2.22. Crecimiento personal El crecimiento personal se define como “el conjunto de prácticas y actitudes continuas que permiten a una persona un trabajo profundo respecto a su potencial vital, que redundan en la obtención de una visión plural, rica y multidimensional de la realidad y que permiten actuar con una inteligencia adaptativa o practica que facilita el bienestar personal, la comunicación interpersonal y la resolución de problemas complejos. “ (PontiFranc, 2005).

El crecimiento personal se caracteriza porque es Evolutivo: Es un proceso que a su misma vez, está siendo desarrollado a través de múltiples procesos, que van seguidos unos de otros, y que le permite al individuo, pasar por diferentes niveles de desarrollo y madurez. Es Integral: Es integral, porque el crecimiento personal, constituye muchas facetas del individuo, y comprende todos los roles, y aspectos del individuo partiendo desde lo individual, para ir a desarrollarse en lo general. Es Progresivo: Esta es una característica que debe ser esencial en el individuo, porque si no hay un nivel de progreso continuo, en cada una de las áreas, y en cada aspecto de su vida, simplemente, no puede hablarse de un crecimiento personal, porque el individuo simplemente existe, pero no crece, ni se desarrolla, en relación a su experiencia de vida. Es Continuo: El crecimiento personal, no tiene límite de edad, ni etapa de desarrollo, ni está condicionado a un estilo de vida en particular, ni a un nivel de adquisición, o profesión, o distinción social, simplemente, mientras el individuo tenga vida, siempre y constantemente, tiene que ir experimentando desarrollo, en todas las facetas de su vida.

En conclusión, podemos decir, que el crecimiento personal, no es una acción que se logra de un momento a otro, sino que más bien, es el resultado, de un largo proceso que se va manteniendo en el tiempo, y que permite, que el individuo vaya aumentando continuamente sus conocimientos, sus habilidades, su potencial, y su desarrollo emocional, biológico, espiritual y en todos los aspectos personales del individuo.

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


Relacionando la definición del crecimiento personal con el clima organizacional se encuentra que el clima constituye en una fuente de estrés si la persona cree que la forma en que funciona la Entidad es injusta, o quizás poco clara e impredecible (lo que podría conducir a la ambigüedad de roles). Se ha demostrado que esto tiene un efecto positivo en las condiciones laborales así como en la intención de permanecer en la Entidad. (Stamper y Johlke 2003).

5.2.23. Condiciones de Trabajo. Las condiciones de trabajo pueden potencializar debilitar las competencias de los trabajadores y los resultados de la acción sobre el trabajador y el grupo de dimensiones que configuran el proceso de trabajo. Este conjunto de características influyen sobre el individuo en situación de trabajo y determinan su actividad e inducen una serie de efectos tanto para el propio trabajador como para la empresa. (Nefta J.C OIT/2011). Se enfatiza en el papel del espacio físico, sus elementos y su incidencia en el clima organizacional mediante la experiencia del ambiente genera una percepción y significado del medio construido tanto individual como grupal, tomando como marco conceptual teorías provenientes del construccionismo social, la psicología ambiental y aspectos sociales y simbólicos del espacio. (Valera. 1994).

Para finalizar las condiciones de trabajo que generen resultados positivos en la productividad son claves en el clima organizacional y son propuesta constante de la OIT, así como fin primordial de los gobiernos de países en vías de desarrollo.

En las condiciones de trabajo es fundamental que sean dadas de tal manera que propicien un sentimiento de tranquilidad laboral es decir mínima carga y fatiga, esto implica que se cumplan la cantidad de trabajo para la cual fuera contratado el trabajador, evitando cargas extras que no competan al mismo, y así cumplir con los fines de la entidad o empresa contratante. Esto debe llevar al mínimo de riesgo en la salud e integridad del trabajador, esto se logra con un ambiente acorde a las funciones a desempeñar y con los espacios requeridos donde se garantice un adecuado desempeño laboral.

5.2.24. Relaciones Interpersonales. Las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona. A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo.

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

En contrapartida, la carencia de estas habilidades puede provocar rechazo, aislamiento y, en definitiva, limitar la calidad de vida.


Las relaciones interpersonales son parte importante del desarrollo laboral y personal del individuo ya que constantemente se está interactuando con las personas que laboran dentro de la Entidad. Por tanto puede impactar directa o indirectamente dentro del ámbito laboral, de la misma manera se puede encontrar dentro de las organizaciones relaciones interpersonales funcionales y disfuncionales (Strauus, 1981).

Dentro del ambiente laboral pueden surgir conflictos entre los integrantes de la Entidad, que trae consigo una deficiencia dentro de las relaciones interpersonales, de acuerdo con Hellriegel (1999) el conflicto “el proceso en que una de las partes percibe que la otra se opone o afecta de forma negativa sus intereses”

5.2.25. Liderazgo. El liderazgo puede ser definido como un proceso natural de influencia que ocurre entre una persona- el líder – y sus seguidores. Además coinciden en que este proceso de influencia puede ser explicado a partir de determinadas características y conductas del líder, por percepciones y atribuciones por parte de los seguidores y por el contexto en el cual ocurre dicho proceso. Tanto los líderes como los seguidores poseen un guion o estereotipo sobre los cuales son las conductas esperadas de una persona para ser considerada líder; son conducidos a generar cambios basados en valores, ideales e intercambios emociones. Cardona, D. A. Liderazgo en las Organizaciones.

Los líderes son capaces de motivar a sus seguidores convenciéndolos de que mediante la realización de un considerable esfuerzo se pueden lograr resultados valiosos. Los líderes por tanto, tendrían la capacidad de guiar a subordinados hacia la consecución de estas metas. (Rodríguez, 1988).

5.2.26. Responsabilidad. La responsabilidad es una de las competencias, más esperadas por los gerentes de todos sus colaboradores, debido a lo que impacta en la productividad y en las metas estratégicas, el no cumplimiento por parte del equipo de trabajo. Intentar establecer una definición exacta para responsabilidad, dentro de un clima organizacional, es un poco complejo ya que ella se define muchas veces de acuerdo a las necesidades de una situación específica.

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

Es necesario que la responsabilidad, además de ser una actitud propia del trabajador, debe ir acompañada por instrucciones dadas por los superiores de forma clara, precisa y concisa, en cuanto a los objetivos trazados. No se pueden permitir ideas confusas que se presten para divagaciones del trabajador pues ello genera errores en las labores asignadas.


Para que el trabajador sea responsable, no solo es necesaria su actitud, sino hacerle entender dos aspectos fundamentales: el primero, que su trabajo es fundamental en el engranaje de la empresa o Entidad en la que esta y que su trabajo responsable es un granito de arena fundamental para que todo salga bien. En segundo lugar, que cada uno es responsable de sus actividades asumiendo las consecuencias y respondiendo por sus actos.

No obstante, Laura Pineda, propone unos principios de la responsabilidad, que se presentan a continuación:

1. Reconocer y responder a las propias inquietudes y las de los demás
2. Mejorar sin límites los rendimientos en el tiempo y los recursos propios del cargo que se tiene
3. Reporte oportuno de las anomalías que se generan de manera voluntaria o involuntaria
4. Planear en tiempo y forma las diferentes acciones que conforman una actividad general
5. Asumir con prestancia las consecuencias, que las omisiones, obras, expresiones y sentimientos generan en la persona, el entorno, la vida de los demás y los recursos asignados al cargo conferido
6. Promover principios y prácticas saludables para producir, manejar y usar las herramientas y materiales que al cargo se le confiere.

5.3. MARCO LEGAL

Constitución de 1991 Artículo 25: "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas".

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

Referente a Riesgo Psicosocial se encuentra.


Decreto 1072 de 2015. Libro 2. Parte 2. Título 4. Capítulo 6

Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos. El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no. rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.

Parágrafo 2. De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicas, biológicos, químicos, de seguridad. Público, **psicosociales**, entre otros.

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.”

Resolución 1075 de 1992: "Es de competencia del ministerio de trabajo y seguridad social, establecer medidas tendientes a que el trabajo se realice en condiciones apropiadas, para la conservación de la salud y el bienestar de los trabajadores. Que mediante el decreto 614 del 14 de Marzo de 1984, se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país y se establece como uno de los objetos de la salud ocupacional, el eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo.

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

Que es obligación de los empleadores, proporcionar a sus trabajadores condiciones laborales que garanticen la conservación de la salud.


Que la drogadicción, el alcoholismo y el tabaquismo afectan los ambientes de trabajo, agravan los riesgos ocupacionales, atentan contra la salud y la seguridad. Constituyéndose en amenaza para la integridad física y mental de la población trabajadora en general.

RESUELVE. **Artículo 1.** Los empleadores públicos y privados, incluirán dentro de las actividades del Subprograma de medicina preventiva, establecido por la resolución 1016 de 1989 campañas específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores.

Resolución 1016 de 1989 Artículo 10: “Los subprogramas de medicina Preventiva y de trabajo tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales: ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones de trabajo psico-fisiológicas y manteniéndolo en actitud de producción de trabajo. Las principales actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo son:

1. Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, ubicación según actitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgo para la salud de los trabajadores.
2. Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica, conjuntamente con el subprograma de Higiene y seguridad Industrial, que incluirán, como mínimo:
 - a) Accidentes de trabajo.
 - b) Enfermedades profesionales


Decreto 1832 de 1994 el punto 42 y el Artículo 2: "42. Patología Causadas por Estrés en el Trabajo: Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el

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

tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad acidopéptica severa o colon irritable. Parágrafo. Salvo los casos definidos en el artículo 2° de este Decreto, las demás enfermedades son de origen común.

Artículo 2°. De la relación de causalidad. En los casos que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades profesionales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad profesional. Para determinar la relación de causalidad en patologías no incluidas en el artículo 1° de este Decreto, es profesional la enfermedad que tenga relación de causa-efecto, entre el factor de riesgo y la enfermedad.

- a. Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.
- b. Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal a que haya lugar frente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- c. Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad
- d. Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales".

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

El diseño, construcción y aplicación de la Encuesta de Medición de Clima Organizacional se soporta en la LEY 909 DE 2004 (Septiembre 23) **DECRETO 1227 DE 2005 abril 21 Capítulo II Sistema de estímulos.**

Descrito así: ARTÍCULO 1o. OBJETO DE LA LEY. La presente ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública. Quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública. En desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad. De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley, hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos: a) Empleos públicos de carrera; b) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción; c) Empleos de período fijo; d) Empleos temporales

Artículo 75. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:


75.1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

75.2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional. .

75.3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.

75.4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

75.5. Fortalecer el trabajo en equipo.

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

75.6. Adelantar programas de incentivos.

5.4 MARCO HISTORICO

Los antecedentes del Clima Organizacional, se dan a conocer a partir de la segunda guerra mundial, donde se encuentran temas referente a la selección de personal para determinados trabajos y la remuneración por estos. Gómez, L. (2011). En la década de los 30's se habla de atmosfera organizacional (Kurt Lewin), luego se hace llamar Psicología industrial años más adelante cambia s nombre a La psicología organizacional y esta estableció formalmente en América al empezar el siglo XX


Las investigaciones realizadas sobre la psicología organizacional defendieron el crecimiento de esta disciplina aumentando la cobertura de la misma hacia el bienestar laboral de todos los trabajadores, observaban como se originaban las motivaciones de cada una de las personas, el tipo de valores que cada una desenvolvían y las relaciones interpersonales de los mismos dentro de las organizaciones. Los psicólogos comenzaron a interesarse en los problemas derivados del cansancio, la rutina y otros factores que afectan el buen desempeño laboral.

Empezando a abordar otros campos que se interrelacionaban de forma constante como la capacidad de aprendizaje, la percepción, el estudio de la personalidad, la habilidad de liderazgo, el impacto de la personalidad y las características propias de un individuo, la forma en que se abordan problemas, el rendimiento, la actitud frente al trabajo y la fatiga laboral. Edel, R., García, A. y Casiano, R. (2007).

6. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

Con relación a la investigación el tipo que se adapta a los objetivos del presente estudio fue el de corte descriptivo, puesto que el ejercicio académico indaga para enumerar propiedades, características y rasgos importantes de los factores de riesgo psicosocial y variables de clima organizacional en la División de Recursos Humanos del Senado de la república. En el proyecto de hace un descripción de las tendencias del equipo de trabajo mencionado respecto a Riesgo Psicosocial y Clima Organizacional. (Hernández y Fernández .2.010)

Asimismo se procuró recoger información de manera conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, las temáticas seleccionadas por ello se considera que los estudios

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

descriptivos son útiles para mostrar con precisión dimensiones de los factores de riesgo psicosocial y variables de clima organizacional en el grupo de talento humano de la División de Recursos Humanos del Senado de la República. (Hernández y Fernández .2.010)

En las investigaciones de tipo descriptivo, denominadas igualmente como investigaciones diagnósticas, se trata básicamente de caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores. En la ciencia fáctica, la descripción consiste, según Bunge, en responder a las siguientes cuestiones: ¿Qué es?, Como es?, ¿Dónde está?, ¿De que esta hecho?, ¿cuáles son sus partes?, ¿Cuánto?


El objetivo de la investigación descriptiva se fundamenta en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su objeto no se limita a la recolección de datos, sino al pronóstico e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. La labor de los investigadores es recopilar los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponerla de manera meticulosa y luego analizar los resultados, con el objeto de realizar generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento del tema abordado. (Morales, F.2012)

7. DISEÑO METODOLÓGICO

Se concluye que el método de investigación de abordaje ha sido el método de investigación mixta, puesto que ha permitido desarrollar una “integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio” con el fin de obtener una visión más integral y sistémica de los dos temas; riesgo psicosocial y clima organizacional. (Hernández y Fernández .2.010)

Éstos métodos se prestan para ser unidos de tal forma que las aproximaciones cuantitativa y cualitativa conserven sus estructuras y procedimientos originales de igual forma estos métodos pueden ser adaptados, para realizar la investigación del proyecto (Chen, 2006; Johnson *al.*, 2006).

Se recolectan datos, tanto cuantitativos, provenientes de las mediciones de batería y encuesta, como cualitativos, de la percepciones recolectadas en los instrumentos o grupo de ciertas categorías (algunas preconcebidas antes del ingreso al campo y otras no, estas últimas emergerán

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


del trabajo en el campo). Al final, se describen las categorías y la cultura en términos estadísticos y narrativos. (Hernández y Fernández .2.010).

Las principales características de investigación *cuantitativa* tradicional son un foco en la deducción/confirmación, teoría / comprobación de hipótesis, la explicación, la predicción, recopilación de datos estandarizado, y el análisis estadístico y las características principales de la investigación *cualitativa* son de inducción, descubrimiento, exploración, teoría /la generación de hipótesis, el investigador como el principal "instrumento" de recopilación de datos y análisis. Johnson R.B y Onwuegbuzie.A.J. (2.004).

Una aproximación a la realidad objetiva se lleva cabo desde la mirada cuantitativa y una aproximación a la *realidad subjetiva se desarrolla* desde la perspectiva cualitativa o a la *realidad intersubjetiva* (desde la óptica mixta) que habrá de investigarse.La investigación de métodos mixtos (investigación mixta es un sinónimo) es el complemento ideal de la investigación tradicional cualitativa y cuantitativa. Los métodos de investigación mixta proponen una forma complementaria para la práctica de la investigación. La investigación de métodos mixtos es definida como la indagación donde el investigador mezcla o combina métodos cuantitativos y cualitativos, filosóficamente es la "tercera ola". Una característica clave de la investigación de métodos mixtos es su pluralismo metodológico o eclecticismo, que a menudo deriva en la investigación superior. Johnson R.B y Onwuegbuzie.A.J. (2.004).

La investigación mixta hace uso del método pragmático y el sistema de la filosofía, es un método incluyente y plural. El objeto de la investigación mixta no es remplazar a la investigación cuantitativa ni a la investigación cualitativa, sino utilizar las fortalezas de los dos tipos de averiguación combinándolas y tratando de minimizar sus debilidades. Johnson R.B y Onwuegbuzie.A.J. (2.004).

Esta metodología reconoce el valor del conocimiento como algo que se ha construido a través de medios cualitativos tales como la percepción y la experiencia basada en los aspectos fácticos del mundo en el que vive la gente. Otra característica clave del enfoque del método mixto es que rechaza el dualismo que se establece entre lo cualitativo o hechos de apoyo y lo cuantitativo o metodologías subjetivas cuyo valor se basa sólo en la exclusividad de uno y otro. Los métodos de investigación mixta son también un intento de legitimar el uso de múltiples enfoques para

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

responder a las preguntas de investigación, en lugar de restringir o limitar las opciones. Johnson R.B y Onwuegbuzie.A.J. (2.004).

8. FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN.

8.1. FUENTES PRIMARIAS.


El presente trabajo se realiza en el Senado de la República de Colombia, ubicado en el costado sur de la plaza de Bolívar, en pleno centro de Bogotá en la Carrera 7, Cl. 10.

El Senado de la República es un cuerpo colegiado de representación directa del pueblo y debe actuar consultando a la justicia por el bien común. (Palau, A.M.2005) A juicio de los historiadores, la semilla del parlamento se sembró el 27 de Noviembre de 1811, cuando se suscribe el acta de Federación de las provincias unidas de la Nueva Granada. Desde entonces demostrando la enorme influencia de la tesis de Montesquieu, se creó el sistema Bicameral y se establecieron sesiones por un periodo de 60 días. La constitución de Cundinamarca, de 1812 ratifico las dos (2) cámaras, dispuso un periodo de 2 años y 19 miembros, lo que equivalía a uno (1) por cada 10.000 habitantes.

Para 1818, Bolívar en busca de un gobierno de base popular, le pide al Consejo de Estado, que nombre una comisión para que estudie la forma de realizar elecciones para formar un Congreso Constituyente, el cual se instala solemnemente el 15 de Febrero de 1819, bajo la presidencia de Francisco Antonio Zea, la constitución fue aprobada en 1821, después de realizar el mismo trabajo en Angostura y Cúcuta.

Actualmente el Congreso tiene 102 senadores, incluidos los dos (2) indígenas. Tiene siete (7) comisiones, igualmente tiene seis (6) comisiones especiales; de Derechos Humanos y Audiencias, Comisión de Ética y Estatuto del Congresista, la de Vigencia a los Organismos de Control Público, Organismo Electoral, Especial de Vigilancia del Control de Descentralización y Ordenamiento Territorial, y cuatro (4) comisiones accidentales, que son: Acreditación Documental, Crédito Público, de Instrucción y de Asesora de Relaciones Extranjeras.

Así mismo el Senado de la República de Colombia cuenta con 1.169 funcionarios de los cuales 282 son de planta y 887 unidades de trabajo legislativo (UTL). (Villamizar M; Bernal A; Bula A; Casas W; Cortés G; Rosero J. 2.015)

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

El Senado de la República, como parte de la rama legislativa del poder público, en cumplimiento de la representación soberana que el pueblo le ha encomendado, ejerce con autonomía las funciones constituyente y legislativa; de control político y público; judicial, electoral, de protocolo y las relativas a la administración de la institución, observando los principios consagrados en la Constitución Política de Colombia y las leyes, siendo referente de modernización, soportado en un talento humano calificado, fortaleciendo la imagen institucional, en un entorno internacional y globalizado.

La misión del Senado de la República, para el 2016 es ser reconocido a nivel nacional e internacional, como una Corporación moderna y efectiva.

El Congreso de la República cumple la función de:

Función Constituyente: Para reformar la Constitución Política mediante Actos Legislativos.

Función Legislativa: Para elaborar, interpretar, reformar y derogar las Leyes y Códigos en todos los ramos de la Legislación.

Función de Control Político: Para requerir y emplazar a los Ministros del Despachos y demás autoridades, y conocer de las acusaciones que se formulen contra altos funcionarios del Estado. La moción de censura y la moción de observación pueden ser algunas de las conclusiones de la responsabilidad política.


Función Judicial: Para juzgar excepcionalmente a los funcionarios del Estado por responsabilidad política.

Función Electoral: Para elegir Contralor General de la República, Procurador General de la Nación, Magistrados de la Corte Constitucional y de la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura, Defensor del Pueblo, Vicepresidente de la República cuando hay falta absoluta.

Función Administrativa: Para establecer la organización y funcionamiento del Congreso Pleno, el Senado y la Cámara de Representantes.

Función de Control Público: Para emplazar a cualquier persona, natural o jurídica, a efecto de que rinda declaraciones, orales o escritas, sobre hechos relacionados con las indagaciones que la Comisión adelante.

Función de Protocolo: Para recibir a Jefes de Estado o de Gobiernos de otras Naciones.

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

Además, el Senado de la República tiene las siguientes atribuciones especiales:

Título Iv.

De Las Disposiciones Especiales Del Senado De La República


Capítulo I.

De Las Atribuciones Del Senado

Artículo 313. Atribuciones Especiales.

Son atribuciones especiales del Senado de la República:

1. Admitir o no las renunciaciones que hagan de sus empleos el Presidente de la República o el Vicepresidente.
2. Conceder licencia al Presidente de la República para separarse temporalmente del cargo, no siendo caso de enfermedad.
3. Declarar el abandono del cargo y la incapacidad física permanente del Presidente de la República.
4. Decidir sobre las excusas del Vicepresidente para ejercer la Presidencia de la República.
5. Elegir los Magistrados de la Corte Constitucional.
6. Elegir al Procurador General de la Nación.
7. Aprobar o improbar los ascensos militares que confiera el Gobierno, desde Oficiales Generales y Oficiales de Insignia de la Fuerza Pública, hasta el más alto grado.
8. Autorizar al Gobierno para declarar la guerra a otra Nación.
9. Permitir el tránsito de tropas extranjeras por el territorio de la República.
10. Rendir concepto previo al Gobierno sobre la prórroga para el segundo período del Estado de conmoción interior.
11. Conocer de las acusaciones que formule la Cámara de Representantes contra el Presidente de la República o quien haga sus veces, los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, del Consejo de Estado y de la Corte Constitucional, los miembros del Consejo Superior de la Judicatura y el Fiscal General de la Nación, aunque hubieren cesado en el ejercicio de sus cargos. En este caso conocerá por hechos u omisiones ocurridos en el desempeño de los mismos.
12. Conocer de la dejación del ejercicio del cargo, por motivo de enfermedad y por el tiempo

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

necesario, del Presidente de la República.

13. Elegir los miembros de la Comisión de Administración del Senado.

Para la realización del presente trabajo se eligió como población objeto a funcionarios área administrativa pertenecientes a la División de Recursos Humanos, la cual se encuentra conformada por las Secciones de Registro y Control; Selección y Capacitación y Bienestar y Urgencias Médicas se encuentra ubicada en la Calle 12 No. 7-32, P.H., Edificio Banco Comercial Antioqueño de la ciudad de Bogotá. A continuación se detalla cada área mencionada.

En instituciones como el Senado de la República, donde la gente es su capital más valioso, la División de Recursos Humanos juega un papel primordial, ya que implementa las políticas, planes y proyectos que permiten el desarrollo y promoción de sus funcionarios.

Desarrolla planes, programas, proyectos, estudios e investigaciones relacionados con la administración del recurso humano del H. Senado de la República de acuerdo a lo establecido en el Plan de Desarrollo Institucional.). (Villamizar M; Bernal A; Bula A; Casas W; Cortés G; Rosero J. 2.015)


Junto con las Secciones de Registro y Control, Selección y Capacitación, y Bienestar y Urgencias Médicas, la División coordina importantes procesos como el de la elaboración de la nómina y el de posesión de nuevos funcionarios.

Realiza las recomendaciones para la actualización o modificación de los Manuales Especifico de Funciones y Requisitos y Procesos y Procedimientos, asegurando su estricta aplicación y cumplimiento. Participa en la elaboración del Presupuesto anual de la Corporación en lo relacionado al área de su competencia.

Notifica los actos administrativos relacionados con las actividades propias de la Dependencia para dar trámite oportuno a los requerimientos emanados por la Dirección General Administrativa. Y por otra parte, el jefe de esta división preside la Junta de Personal y el Grupo de Trabajo de Liquidación de Sentencias y fallos en contra del Senado.

Temas importantes que maneja el área:

- Políticas públicas sobre y administración de personal
- Plan nacional de capacitación, inducción y entrenamiento
- Programa de salud ocupacional

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

- Programas de evaluación de desempeño
- Programas de bienestar e incentivos.
- Normas de seguridad social y laboral


La Sección de Registro y Control del Senado de la República, se encuentra constituida como una dependencia de apoyo administrativo al reporte de estados concernientes a la remuneración, situaciones administrativas, historial de estipendios salariales y certificación de periodos laborados del Recurso Humano vinculado reglamentariamente a la Corporación.

Entre sus funciones se encuentran las tareas detalladas a Continuación:

Aplicar los sistemas de registro personal.

- Mantener actualizada en el sistema de nómina la información de la situación administrativa en que se encuentra cada uno de los miembros del senado.
- Supervisar el diligenciamiento, reporte y verificación de la inclusión de novedades de los procesos de liquidación y pago.
- Expedir certificados de tiempo de servicio del personal activo.
- Expedir certificados para trámite de bono pensional de funcionarios y ex funcionarios del Senado.
- Verificar la capacidad de endeudamiento para libranzas.

En la sección de Selección y Capacitación se ejecutan durante el año, las actividades propuestas en el Plan Anual de Formación y Capacitación 2015, aprobado por la Dirección General Administrativa, desarrollando diferentes temáticas que fortalezcan las destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los funcionarios con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que posibilite su desarrollo y el mejoramiento en la prestación del servicio. Para optimizar el servicio con calidad y eficiencia, la Sección de Selección y Capacitación se prepara para el proceso de posesión que debe asumir frente al nombramiento del personal que conformará parte de las Unidades de Trabajo Legislativo de los Honorables Senadores elegidos para el periodo 2014-2018, para lo cual se encuentra publicada en la página Web del Senado, la guía de Requisitos Generales, Específicos y Formatos, en el link Requisitos Toma Posesión UTL, donde se explica en forma detallada cada uno de los pasos, para el proceso de posesión de nuevos funcionarios a la Corporación y no tengan


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

inconvenientes. Con el fin de integrar al nuevo servidor del Senado de la República a la Corporación y la Cultura Organizacional, la Sección publicó en la Página Web del Senado, en Información general, el link Manual de Inducción, donde se actualiza el Plan de Inducción y Re inducción, este se llevará a cabo en el mes de julio, con una jornada de temas relacionados en el área Legislativa y Administrativa, dirigido a los Senadores electos y los funcionarios que integran sus Unidades de Trabajo Legislativo UTL.

La sección de Bienestar y Urgencias Médicas depende de la estructura orgánica de la División de Recursos Humanos, se encarga de formular, implementar, coordinar y elaborar el "Plan Integral de Bienestar", dando cumplimiento al avance del Sistema de Gestión de Calidad en que se encuentra inmersa la entidad, actividades que se proponen a la Alta Dirección con el ánimo de desarrollarlas en cumplimiento del Plan Estratégico Institucional, buscando siempre el mejoramiento de la calidad de vida integral, mediante acciones que desarrollen la creatividad, la identidad, participación y la seguridad social de los servidores públicos, buscando el mejoramiento continuo de la actitud hacia el servicio público que se presta desde la entidad, implementa el desarrollo de los valores organizacionales, propendiendo por la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud general y ocupacional. (Villamizar M; Bernal A; Bula A; Casas W; Cortés G; Rosero J. 2.015)

La misión de esta sección es liderar un modelo de trabajo de bienestar y la Salud Ocupacional, que contribuya con la formación y el mejoramiento de la calidad de vida integral de los funcionarios de la entidad, enmarcados dentro del desarrollo del Sistema de Sistema de Gestión de Calidad, que implementa la entidad.

La Visión del área es Ser una dependencia moderna, con un modelo de gestión participativa, que optimiza sus recursos para lograr un mayor nivel de cobertura en los servicios de bienestar y salud ocupacional, incrementando los estándares de satisfacción, eficacia, excelencia organizacional y disfrutar del reconocimiento institucional.). (Villamizar M; Bernal A; Bula A; Casas W; Cortés G; Rosero J. 2.015)

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


8.2. INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN.

8.2.1. *Batería De Riesgo Psicosocial.*

Para la construcción de la Batería de riesgos psicosociales se tuvieron en cuenta los referentes conceptuales principales que se han utilizado para identificar las causas de estrés en el trabajo, haciendo énfasis en el modelo Demanda – Control y el modelo Desequilibrio – Esfuerzo – Recompensa. Resultados: se presentan algunas metodologías e instrumentos que han mostrado una alta confiabilidad para la identificación de factores psicosociales en diversos contextos organizacionales de diferentes países del mundo.

Es de destacar el caso colombiano donde, a pesar de contar con pocos instrumentos validados, hay un avance significativo frente a la temática a partir de la resolución 2646 del 2008 y la construcción en el 2010 de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial por parte del Ministerio de la Protección Social y el equipo de profesionales y expertos conformado por y organizado así;

Dirección Gloria Helena Villalobos Fajardo, Psicóloga, Especialista En Gerencia De La Salud Ocupacional, PhD. En Ciencias De La Salud, *Coordinación General* Angélica María Vargas Monroy Psicóloga, Especialista En Higiene Y Salud Ocupacional. *Equipo Técnico En Estadística Y Psicometría*, Jazmín Escobar Pérez, Psicóloga, Especialista En Estadística, Magíster En Investigación Social Interdisciplinaria. Martha Lucía Jiménez Villamarín, Psicóloga, Especialista En Análisis De Datos. Martín Alonso Rondón Sepúlveda Estadístico, Magíster En Bioestadística. *Equipo Técnico En Factores Psicosociales* Ángela María Ortiz Luna, Psicóloga, Especialista En Gerencia De Salud Ocupacional. Gloria María López Giraldo, Psicóloga, Especialista En Administración En Salud Ocupacional, Irma Viviana Muñoz Franco psicóloga, Especialista En Higiene Y Salud Ocupacional. *Coordinación Nacional De Trabajo De Campo*, Esmeralda Martínez Carrillo, Psicóloga, Especialista En Higiene Y Salud Ocupacional, *Asesoría Técnica En Metodología De Construcción De Instrumentos De Evaluación En Salud*, Sarah A. Felknor PhD. Public Health. M.S. Organization Development, Associate Professor University of Texas, *Apoyo documental sobre factores individuales (personalidad y afrontamiento)* Vera Tatiana Colón Llamas Psicóloga, Especialista En Psicología Clínica, Máster En Psicología, *Apoyo Diseño*

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

Aplicativo Captura De Datos, Luis Leonardo Quesada Gómez Ingeniero de Sistemas. (Charria O, Víctor H.; Sarsosa P, Kewy V.; Arenas O, Felipe.2011).


La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social y el Subcentro de seguridad social y riesgos profesionales de la Pontificia Universidad Javeriana publican los resultados del estudio de investigación y el diseño de una batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Minprotección social,2010).

El aplicativo es de uso libre y ha sido diseñado para facilitar la tarea de calificación de los cuestionarios de la batería de factores psicosociales. El uso del aplicativo simplifica la labor de captura y cálculo automático de las puntuaciones transformadas y sus equivalentes en nivel de riesgo para los instrumentos incluidos (Minprotección-social, 2010).

El proceso de construcción implicó el desarrollo de una extensa revisión de la literatura científica y técnica (cerca de 110 documentos) sobre factores psicosociales y métodos e instrumentos para su evaluación. La actividad permitió plantear el modelo conceptual y las metodologías de medición que subyacen a la estructura de la batería. Esta etapa comprendió la definición de términos y la búsqueda y consulta bibliográfica en bases de datos¹ y en publicaciones electrónicas en la web, así como en documentos publicados por la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial y Panamericana de la Salud, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional de Estados Unidos (NIOSH), el Fondo de Riesgos Profesionales de Colombia, entre otros. (Villalobos G. 2.010).

El diseño de los instrumentos de la batería inició con la identificación y definición de las variables en evaluación. Para estos fines se consideró la literatura consultada, las herramientas de evaluación de factores psicosociales diseñadas y validadas en Colombia y en otros países y la legislación nacional vigente sobre factores psicosociales (Resolución 2646 de 2008).

Una vez construida la primera versión de los instrumentos, se sometieron al proceso de Validación de contenido por el método de jueces y de construcción mediante entrevistas cognitivas. Estos procedimientos permitieron ajustar los instrumentos a una prueba piloto. De la información obtenida se analizaron los indicadores de calidad de los ítems y el cálculo de

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

confiabilidad y validez, así como de los baremos de interpretación de resultados para las formas A y B y el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra laboral. (Villalobos G. 2010).

1. FICHA TÉCNICA.

NOMBRE	Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaborales y extra laboral).
FECHA DE PUBLICACIÓN:	Julio de 2010.
AUTORES:	Ministerio de la Protección Social. Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
INSTRUMENTOS QUE COMPONEN LA BATERÍA:	<p>Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).</p> <ul style="list-style-type: none"> . Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaborales (Forma A). . Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaborales (Forma B). Con personal a cargo o subordinados. . Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extra laboral. . Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo. . Guía de entrevistas semi estructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaborales. . Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaborales. . Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010).
POBLACIÓN A QUIEN VA DIRIGIDA:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia.
PUNTUACIONES:	Específicas para cada instrumento que compone la batería.
PUNTUACIONES:	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial infra y

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

	extralaboral en población laboralmente activa.
ALCANCE:	Identificar datos socio. Demográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo.

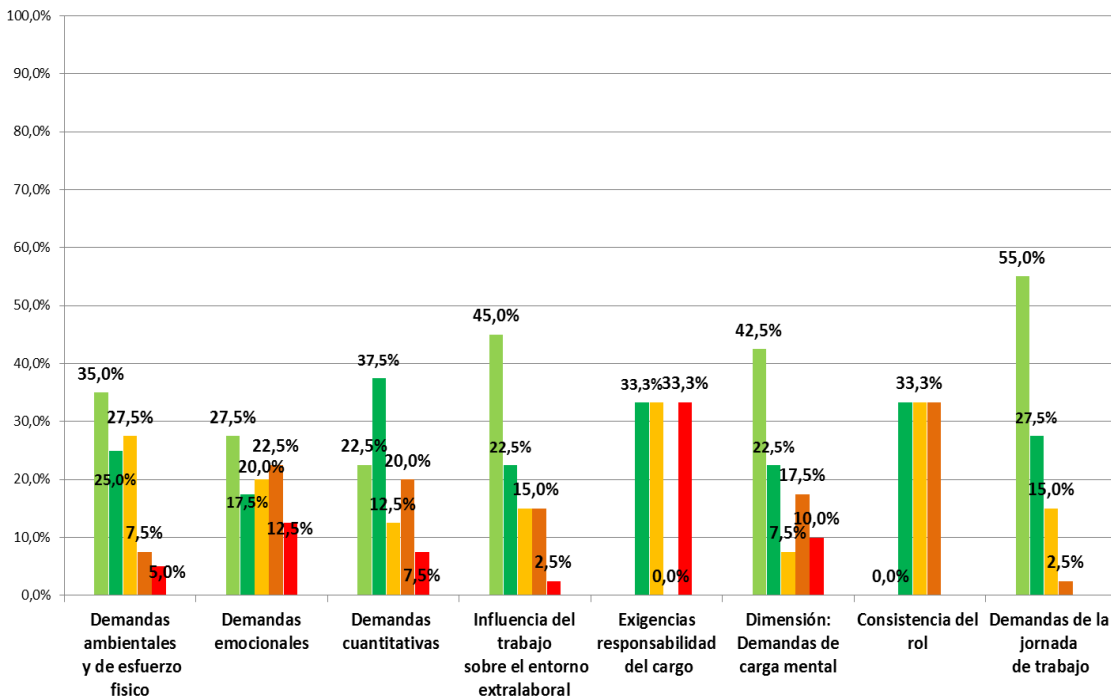
**Fuente. Manual Batería de Riesgo Psicosocial. 2.010-
Apéndices.**

8.2.1.1. Resultados Factores De Riesgo Psicosocial. División De Recursos Humanos
Apéndice. 1. Convenciones De Los Riesgos.


COLOR	RIESGO
ROJO	Riesgo muy alto
NARANJA	Riesgo alto
AMARILLO	Riesgo medio
VERDE OSCURO	Riesgo bajo
VERDE CLARO	Sin riesgo o riesgo despreciable

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

Apéndice. 2. Resultados Estadísticos Factores De Riesgo Psicosocial.
Dominio Demandas de Trabajo.

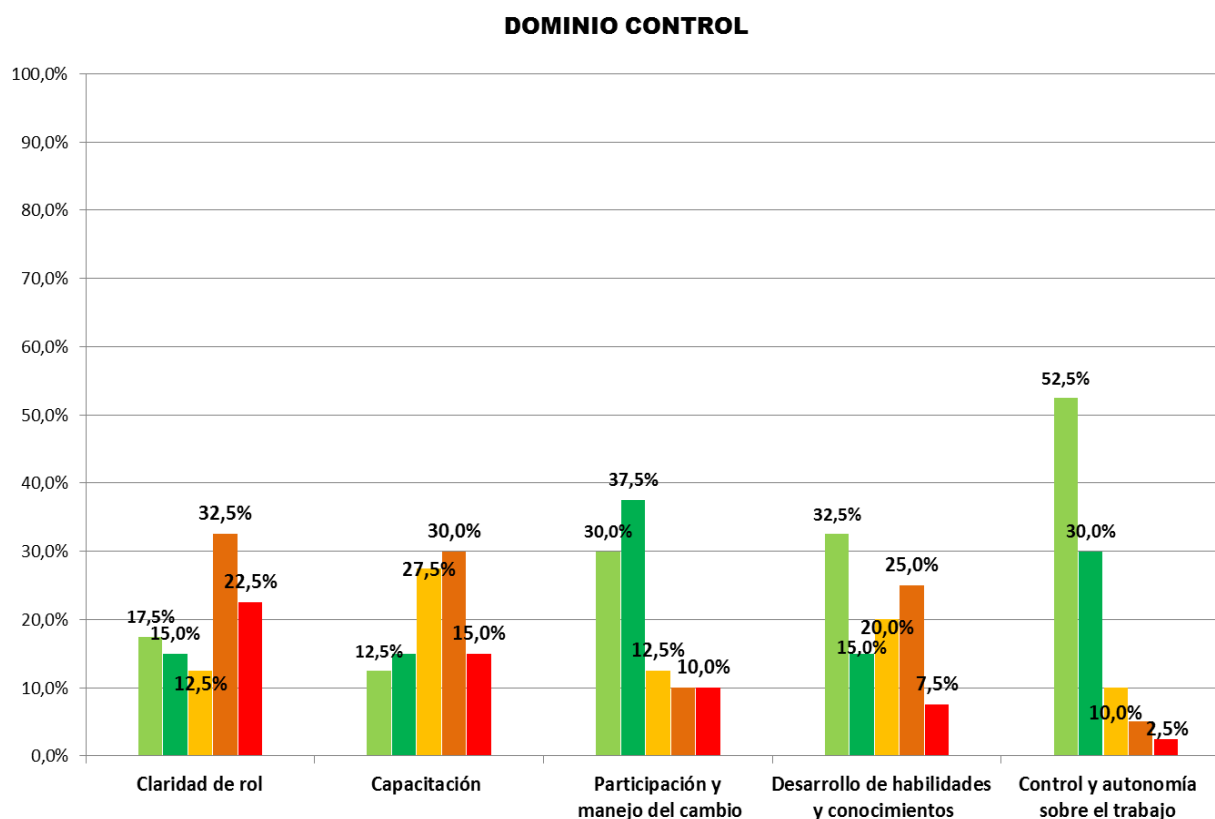


En el dominio de Demandas del Trabajo Las demandas cuantitativas (27%) Riesgo Alto ambiente laboral sobre el extralaboral (17%) Riesgo Alto, Demandas Emocionales (37%) Riesgo Alto, Demandas Carga Mental (27%) Riesgo Alto. (Hernández, C. 2.015)

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


Apéndice. 3. Resultados Estadísticos Factores De Riesgo Psicosocial.

Dominio Control



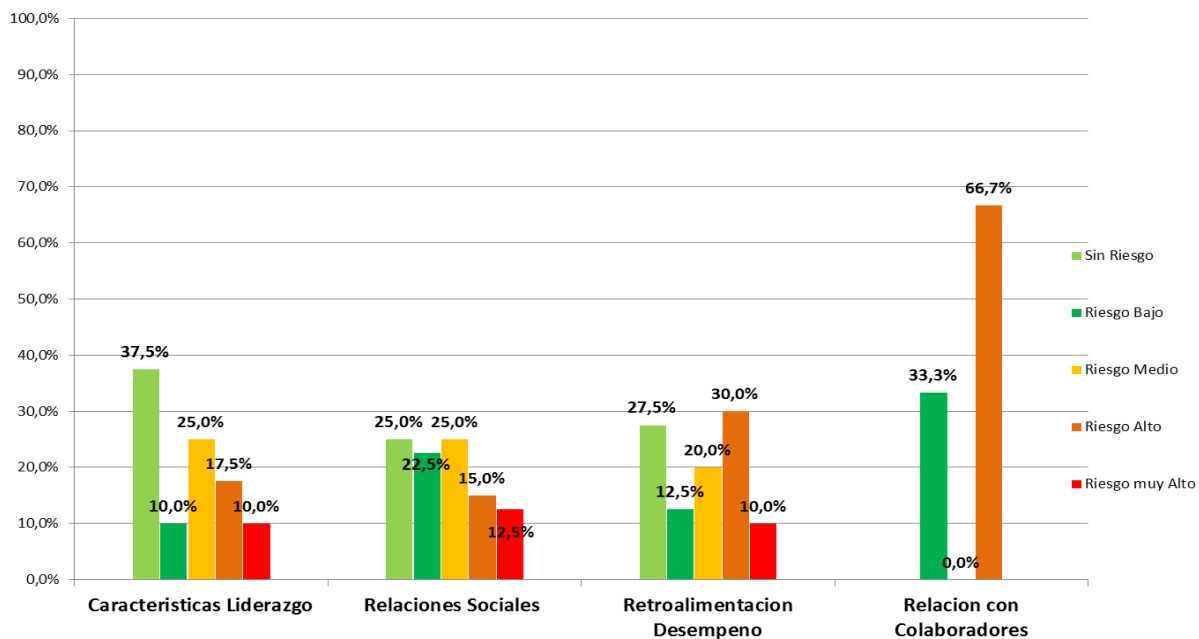
En el dominio de *Control sobre el Trabajo* se encontró que la dimensión que presentan nivel alto de riesgo es *Capacitación* (45%) los funcionarios consideran que Falta de actividades de capacitación que les permita hacer mejor su trabajo.

Las dimensiones de participación y manejo de cambio (20%) en riesgo alto, desarrollo y uso de habilidades presentan (32%).en riesgo alto y claridad del rol (54%) en riesgo alto. (Hernández, C. 2015)


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

Apéndice. 4. Resultados Estadísticos Demandas del Trabajo.

Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

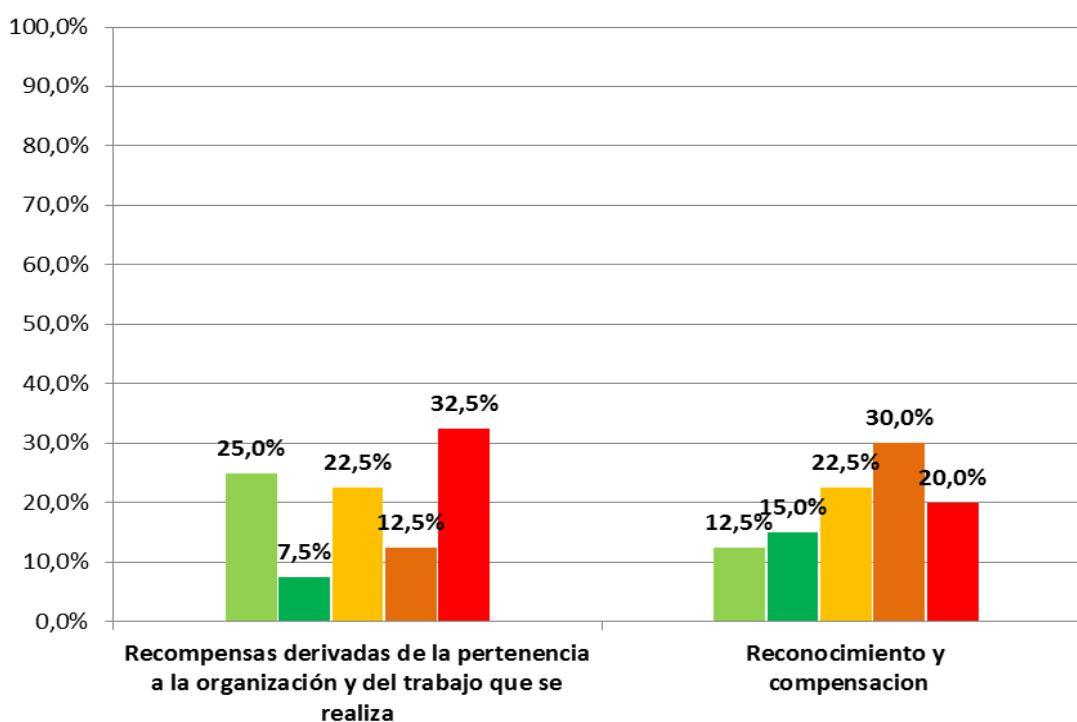


En el dominio de *Características del Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo* se encontró que las dimensiones que tienen niveles altos de riesgo son *características de liderazgo un 27%* los funcionarios considera que El jefe inmediato en algunas situaciones puede no comunicarse eficientemente, y permitir la participación de sus colaboradores *Retroalimentación del desempeño (40%)*, lo que refleja que para algunos funcionarios es inexistente, poco clara, inoportuna para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo las *Relaciones Sociales en el Trabajo (27%)* para algunos funcionarios las relaciones son deficientes y presentan dificultades para desarrollar trabajo en equipo, el grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistentes.

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


*Apéndice. 5. Resultados Estadísticos Dominio de recompensa y Reconocimiento.
Dominio de Recompensa.*

DOMINIO



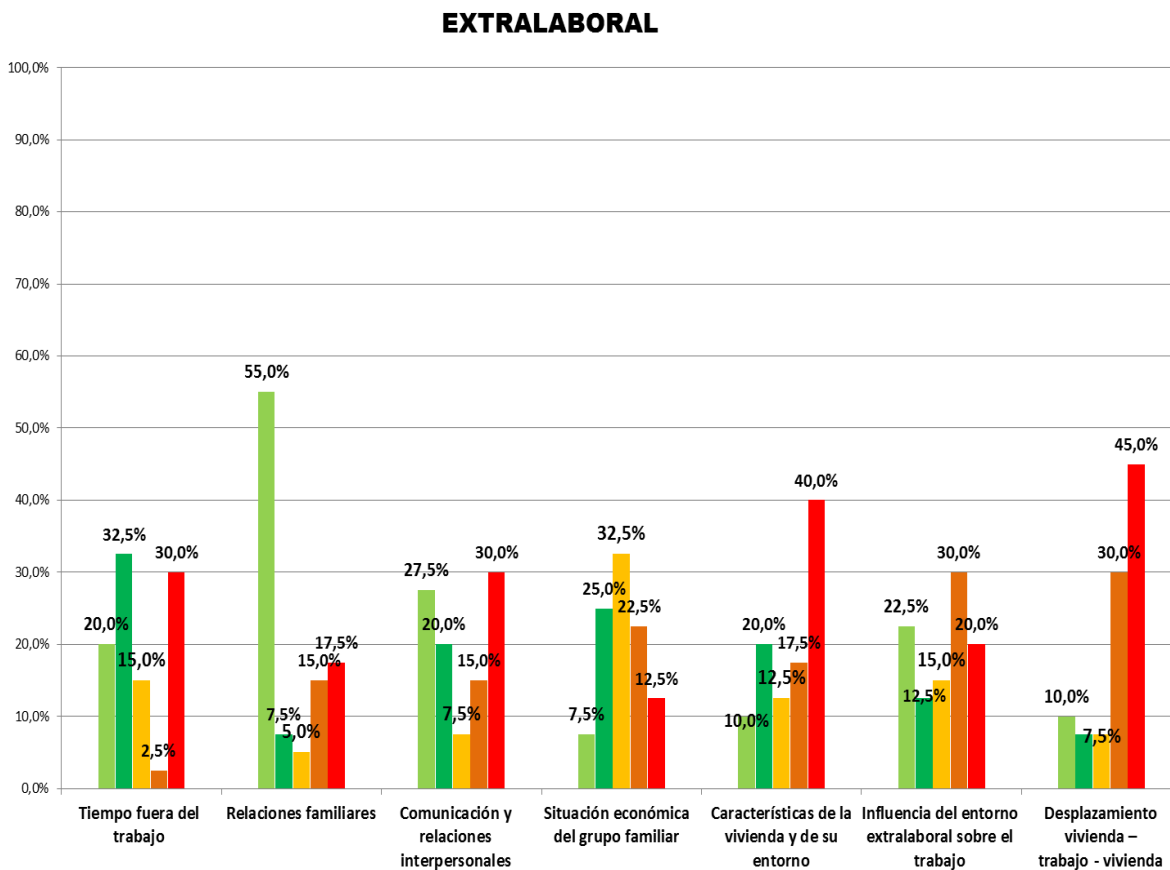
En relación al **Dominio de Recompensas** se encontró que la dimensión que presenta niveles altos de riesgo es la de Reconocimiento y Compensación (50%)

Los funcionarios consideran que el reconocimiento, en términos de remuneración, que reciben por hacer su trabajo no corresponde con su esfuerzo laboral. Reportan limitadas posibilidades de progresar en el trabajo y en la organización. De otro lado, la dimensión de Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza presenta niveles de riesgo bajo (44%), consideran que existe Estabilidad Laboral y sienten orgullo de pertenecer a la entidad. (Hernández, C. 2.015)

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


Apéndice.6. Resultados Estadísticos Factores Extralaborales.

FACTORES EXTRALABORALES



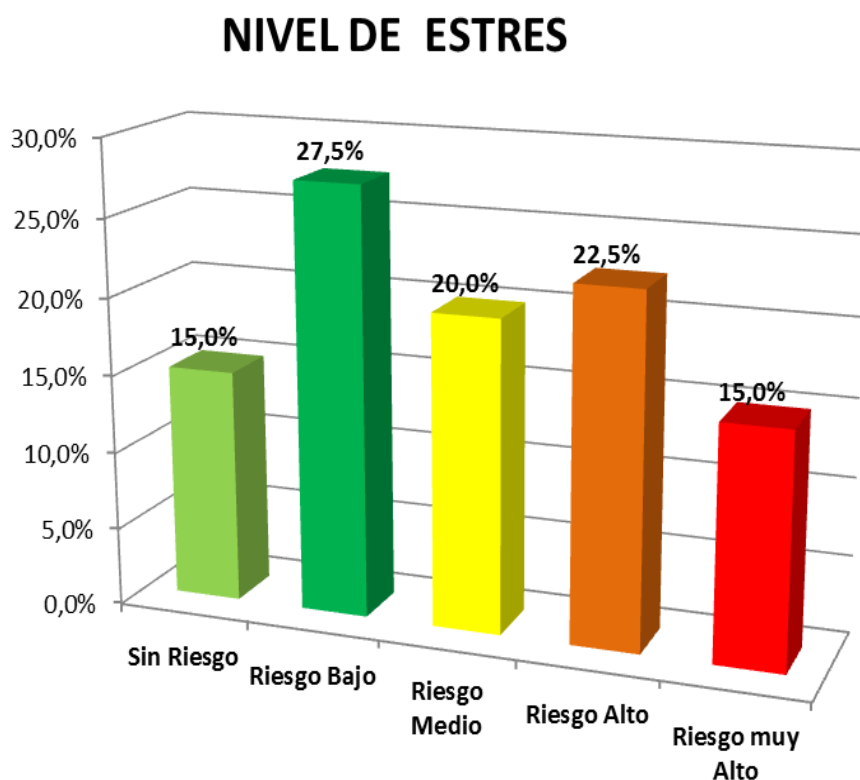
Las dimensiones que presentan Riesgo Alto son: Dimensión desplazamiento vivienda trabajo – vivienda el 75% de los funcionarios evaluados, se encuentra en riesgo **Alto, Muy alto**, consideran que el transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo.

Características de la vivienda y de su entorno el 54% de los funcionarios se encuentran en **Riesgo Muy alto y Alto** consideran que Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad.


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

El 34% de los funcionarios evaluados se encuentran en **Riesgo Medio**, consideran que los ingresos familiares no son suficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral 50% **Riesgo alto y muy alto**. (Hernández, C. 2015).

Apéndice.6. Resultados Estadísticos Nivel de Estrés.



El 37% de los funcionarios de la DIV de Recursos Humanos se encuentran en Riesgo **Muy alto y Alto**, es importante tener en cuenta que el 42% de los funcionarios se encuentra sin Riesgo y Riesgo Bajo. (Hernández, C. 2015)

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

8.2.2. Encuesta de Medición Clima Organizacional.


Para la elaboración de la encuesta se tuvieron en cuenta los referentes conceptuales y teóricos que permitieron identificar las dimensiones que se tendrían en cuenta para el diseño de los ítems que se han utilizado para identificar las diferentes percepciones de clima organizacional. Luego se procedió a clasificar los ítems por ámbito; organizacional, grupal e individual, en seguridad se diligencio la Matriz de criterios para la construcción de ítems de las dimensiones de acuerdo a los criterios establecidos: para realizar la prueba piloto y la revisión con los expertos, teniendo en cuenta la suficiencia, la pertinencia, la relevancia y la claridad, para que cumplan los criterios establecidos. (Villamizar M; Bernal A; Bula A; Casas W; Cortés G; Rosero J. 2.015)

A continuación se presenta la clasificación de los ítems después de haber sido revisados por los expertos y revisados por funcionarios del Senado de la República, de las siguientes áreas, tanto legislativa, como administrativa: División de Recursos Humanos, Pagaduría, Unidades de Trabajo Legislativo (UTL), Biblioteca, Dirección General Administrativa, Comisión de Ética, Comisión de Ordenamiento Territorial, Comisión IV y Contabilidad.

El proceso de aplicación de la encuesta consiste de la siguiente forma:

- Realización de las afirmaciones de cada uno de los ítems
- Los ítems se calificarán de la siguiente manera: (MA) muy de acuerdo, (A) de acuerdo, (D) en desacuerdo y (MD) muy en desacuerdo.
- Validación del instrumento (encuesta), con funcionarios de Bienestar y Urgencias Médicas
- Tabulación de la información
- Análisis de los resultados, de manera general y para cada una de las categorías por cada sección del Senado
- Presentación de los resultados.


El equipo de trabajo estuvo dirigido por Mg. Milena Villamizar y apoyado por el equipo de profesionales en psicología Angélica Bernal, Anyalizz Bula, William Casas, Glenda Yenith Cortes y José Gregorio Rosero

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

1. Ficha Técnica Encuesta De Clima Organizacional.

NOMBRE	Encuesta de Medición de Clima Organizacional.
FECHA DE PUBLICACIÓN:	Mayo de 2015.
AUTORES:	Mg. Milena Villamizar, Ps. Angélica Bernal Ps. Anyalizz Bula, Ps. William Casas, Ps. Glenda Yenith Cortes, Ps Jose Gregorio Rosero
ELEMENTOS QUE COMPONEN LA ENCUESTA:	(Información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador). Encuesta de Medición de Clima Organizacional.
POBLACIÓN A QUIEN VA DIRIGIDA:	Funcionarios y contratistas del Senado de la República de Colombia.
RANGO DE PUNTUACIONES:	1.0 a 4.0
OBJETIVO:	Crear una herramienta de medición que permita diagnosticar el clima organizacional en el senado de la República Diagnosticar y evaluar el clima organizacional Del Senado De La República.
ALCANCE:	Diagnosticar y evaluar el clima organizacional Del Senado De La República.

Fuente. Propia.


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

RESULTADOS Y CONCLUSIONES
VARIABLES DE CLIMA ORGANIZACIONAL.
DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
RESULTADOS GENERALES

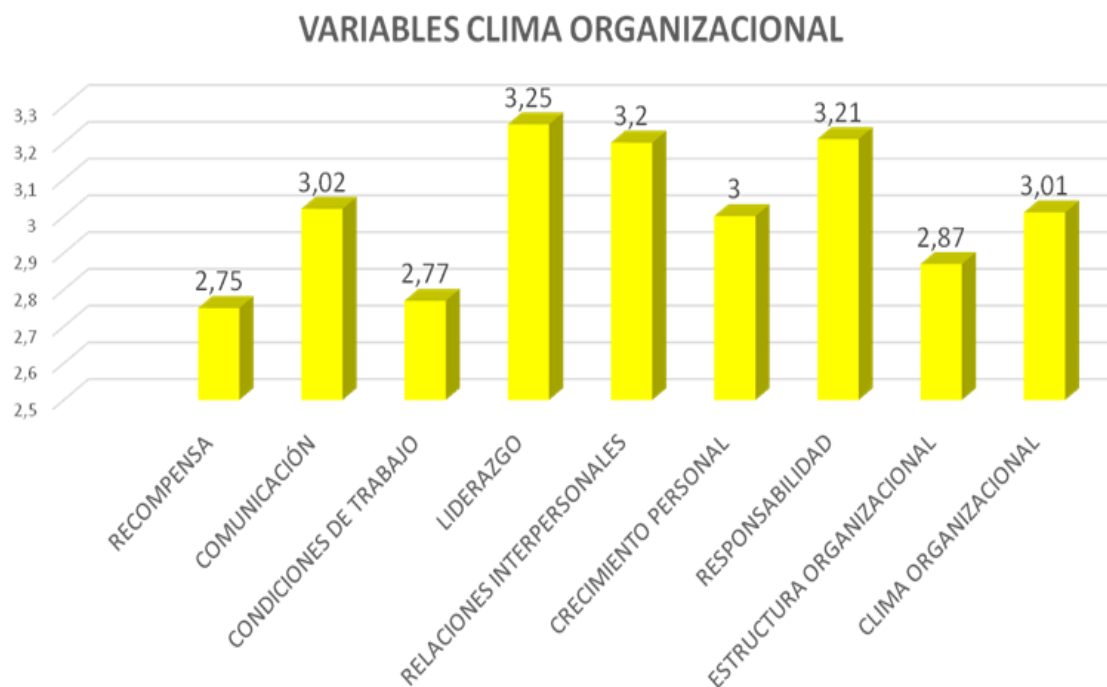
Apéndice. 8. Rangos De Puntuación.

RANGOS DE CALIFICACIÓN SEMÁFORO		
1	1,0 - 1,7	MALO-URGENTE
2	1,8 - 2,5	BAJO-URGENTE
3	2,6 - 3,3	ADECUADO-ALERTA
4	3,4 - 4,0	BUENO-ÓPTIMO

La figura muestra los rangos entre los cuales se clasifican las variables de Clima Organizacional.

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

Apéndice. 9. Resultados Estadísticos Generales del Senado de la República.




Al analizar los resultados generales de las variables estudiadas a partir de las 418 personas que fueron parte de la muestra, se encuentran como resultados que las puntuaciones obtenidas se localizan en 3,01 que corresponde al rango de Adecuado, lo que implica un Clima Organizacional límite, con tendencia a bajar. (Villamizar M; Bernal A; Bula A; Casas W; Cortés G; Rosero J. 2.015)

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

Apéndice. 10. Resultados Estadísticos de la División de Recursos Humanos.




La División de Recursos Humanos presenta una percepción ADECUADA, con un puntaje de 3.0 con todas sus dimensiones dentro del rango de Adecuadas, en especial las dimensiones de Responsabilidad, Liderazgo y Relaciones Interpersonales, como las de mayor puntuación y con una tendencia a subir, es decir se observa que desde las características del talento humano se cuenta con un buen equipo de trabajo, para lograr un rango de clima organizacional óptimo, o sea hay un personal comprometido, con un buen líder, con habilidades sociales y servicio al cliente con un gran potencial de desarrollo y con proyectos de vida laborales que se pueden ajustar a las políticas de la entidad, se sugiere entonces para esta división, en términos generales, fortalecer estas características que permitan mejorar y optimizar los niveles de desempeño y

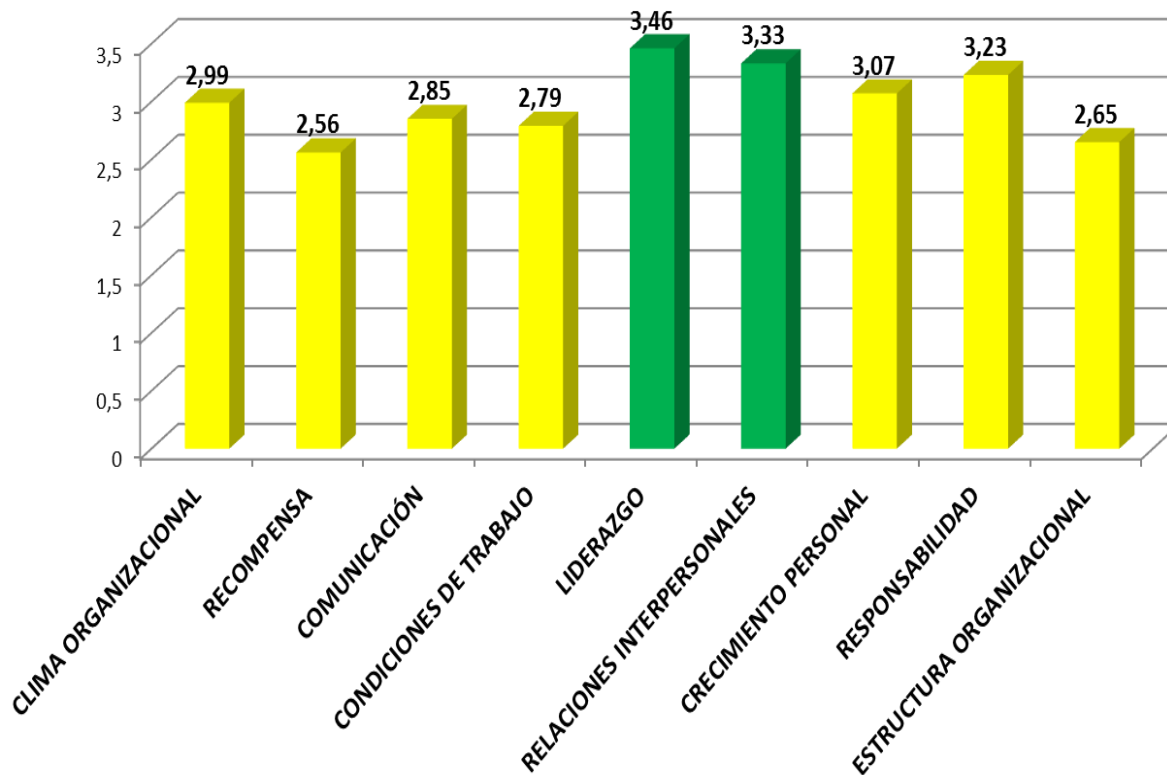
	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 22-Nov-2009	Fecha de versión: 22-Nov-2009

productividad de los trabajadores y contratistas de La Division de Recursos humanos a través de : Capacitaciones , Sesiones de Coaching, Grupales e Individuales, Escuela de Lideres , Talleres de Comunicación Asertiva, Sesiones de Outdoor e Indoor , tener en cuenta las etapas de ciclo vital de los empleados al momento de diseñar los planes de capacitación, y bienestar social haciendo que se haga un ejercicio de tipo democartivos donde lod fincionarios y demas colaboradores se hagan particpes y reconocidos dentro de las acciones y acttividades que se hagan en pro de mejorar los rangos clasificados como adecuados con tendencia a subir


Respecto a las dimensiones de Condiciones de Trabajo y Recompensa respectivamente, que aunque se encuentran dentro del rango de adecuado, presentan una tendencia a bajar , sino se toman las medidas requeridas, haciendoq que se presente una oportunidad de impactar el clima general de la división , ya que estas dimensiones afectan significativamente la percepción general de la División en cuanto a clima organizacional (Villamizar M; Bernal A; Bula A; Casas W; Cortés G; Rosero J. 2.015).

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

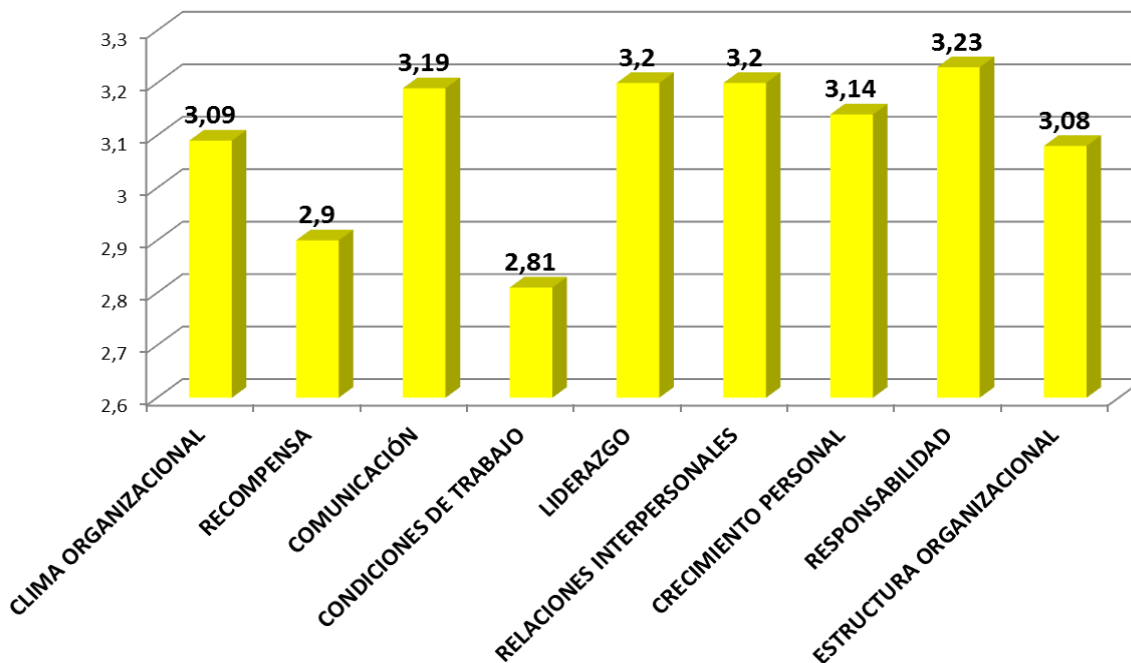
Apéndice. 11. Resultados Estadísticos de la Sección de Registro Y Control.




En la sección de Registro y Control se evidencian 3 dimensiones en un rango de Bueno, como son el Liderazgo, las Relaciones Interpersonales y la Responsabilidad, las cuales deben seguir fortaleciéndose con el fin de que apoyen el equilibrio de las percepciones de clima organizacional de la división, otras dimensiones se encuentran en un rango adecuado con tendencia a Bueno, como Comunicación, Condiciones de Trabajo, Crecimiento Personal y Estructura Organizacional, por lo que se recomienda seguir trabajando en ellas, sin embargo es imperativo intervenir en la dimensión de Recompensa que tiene una puntuación de 2.89 que evidencia un riesgo de bajar, pero intervenir aquí mejora la puntuación general de la sección. (Villamizar M; Bernal A; Bula A; Casas W; Cortés G; Rosero J. 2.015)

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

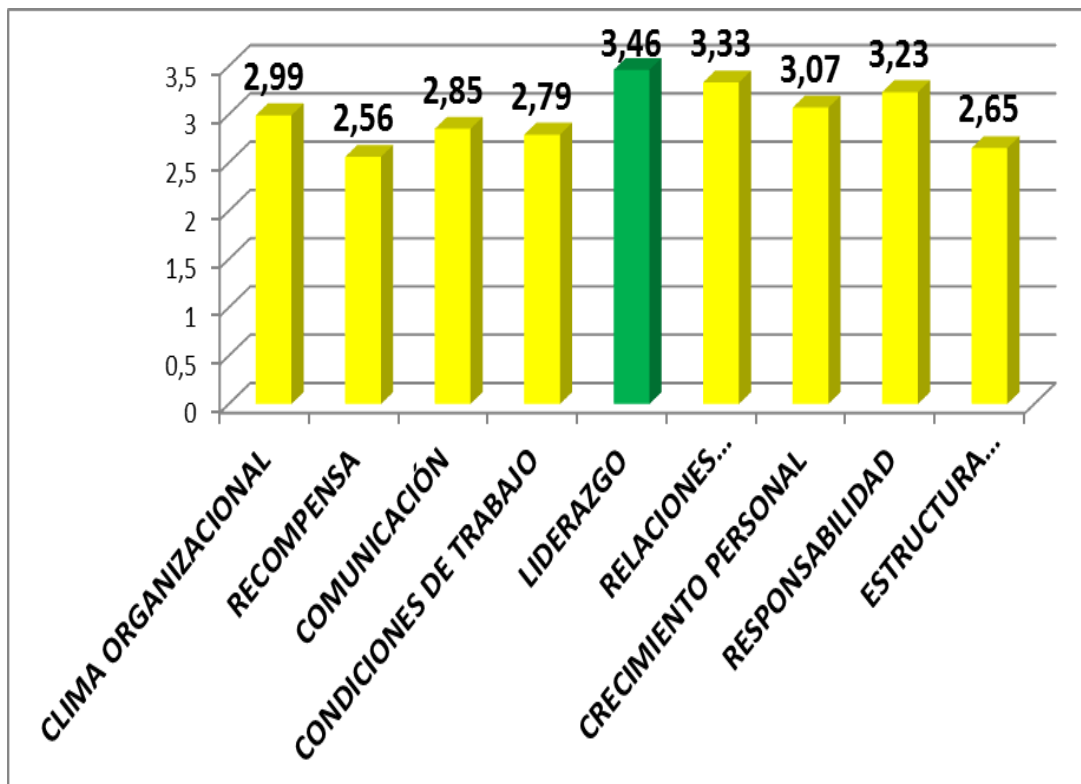
Apéndice. 12. Resultados Estadísticos Sección de Bienestar y Urgencias Médicas.




En cuanto a la sección de Bienestar y Urgencias Médicas los resultados muestran que las dimensiones de liderazgo, relaciones interpersonales y responsabilidad presentan una percepción adecuada con tendencia a ser buena. No obstante se recomienda trabajar en un plan de intervención de fortalecimiento y equilibrio para todas las dimensiones, en especial y de manera prioritaria las Condiciones de Trabajo con una puntuación de 2.81 y Recompensa con 2.90, quienes podrían impactar de mejor manera el clima organizacional (Villamizar M; Bernal A; Bula A; Casas W; Cortés G; Rosero J. 2.015)

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


Apéndice. 13. Resultados Estadísticos Sección de Selección y Capacitación.



En esta grafica se observa que tanto el clima organizacional como las dimensiones que la conforman, son percibidos de manera adecuada, y como se dijo anteriormente ADECUADO es ALERTA, no obstante la dimensión de Liderazgo tiene una puntuación de 3.46 que de acuerdo al rango se encuentra en Bueno, por lo tanto se recomienda seguir en los procesos de formación, debido que estas impactan las demás dimensiones, por otro lado las dimensiones de Relaciones Interpersonales, Comunicación, Crecimiento Personal y Responsabilidad, se encuentran dentro del rango Adecuado con una tendencia a Bueno, sin embargo las dimensiones de Recompensa, Estructura Organizacional y de Condiciones de Trabajo, se encuentran en un rango adecuado, pero con la tendencia a bajar, por lo tanto es imperativo diseñar un buen programa de intervención con el fin de apalancar el mejoramiento del clima de la sección a través de desarrollar estas dimensiones. (Villamizar M; Bernal A; Bula A; Casas W; Cortés G; Rosero J. 2.015)

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

Apéndice. 14. Formato Encuesta de Medición de Clima Organizacional Para el Senado de la República.


	SENADO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		Código:		
			Versión:		
			Página:		
CLIMA ORGANIZACIONAL					
<p>A continuación encontrará una serie de afirmaciones que tienen como propósito explorar su percepción acerca del Clima de la Entidad. La respuesta que usted elija, refleja su opinión frente a dicho tema, por eso le solicitamos que sea lo más sincero(a) posible, además de no haber respuestas ni buenas, ni malas.</p> <p>Por favor no deje de responder ninguno de los enunciados y seleccione solo uno, marcando con una X. Opciones de respuesta; Muy de Acuerdo (MA), de Acuerdo (A), en Desacuerdo (D) y Muy en Desacuerdo (MD) Ejemplo: El ambiente de trabajo favorece mi desempeño. MA ----- A ----- D ----- MD -----</p>					
Sección:		División:		Tipo de Contrato:	
Antigüedad:		Edad:		Género:	
Nivel de Escolaridad:			Fecha de Aplicación:		
No.	Enunciados	Alternativa de Respuesta			
		MA	A	D	MD
1	Considero que el plan de incentivos, cumple con las expectativas de los funcionarios.				
2	Reviso permanentemente mi correo institucional.				
3	Las características físicas de mi lugar de trabajo son las adecuadas para el desarrollo de mis funciones.				
4	Me siento escuchado por mi jefe.				
5	En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.				
7	Las oportunidades que se me han presentado a nivel laboral, me han permitido fortalecer mis conocimientos y actitudes.				
8	Siempre que mi jefe me asigna una tarea la cumpla dentro del tiempo estipulado.				
9	La estructura de la organización permite lograr un ambiente laboral de confianza.				
10	Cuando necesito información la solicito con la persona indicada				
11	Los procedimientos de la institución son claros en su aplicación.				
12	La Entidad reconoce y soluciona las dificultades con mis herramientas y espacios de trabajo.				
13	Mi jefe me apoya y orienta para alcanzar calidad en mi trabajo.				
15	Mi jefe promueve el trabajo en equipo				
16	Los incentivos estimulan los valores y buenas actuaciones de los funcionarios.				
17	La estructura de la institución facilita la toma de mis decisiones.				
18	Genero espacios que favorecen la comunicación con mis compañeros.				
19	Conozco los medios de divulgación de la información institucional				
20	Los espacios físicos de las áreas fortalecen las relaciones en el trabajo.				
21	Mi jefe transmite y guía los objetivos misionales del área				
22	Mi grupo trabaja de manera eficiente y enfocada				
23	Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.				

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

24	La socialización del plan estratégico promueve las adecuadas relaciones interpersonales.				
25	Las relaciones laborales que sostengo en la Entidad favorecen mi crecimiento personal.				
26	Los planes de capacitación que diseña la Entidad le aporta en su crecimiento personal y profesional.				
27	Los funcionarios asumimos los actos de forma coherente y responsable.				
28	Los incentivos y recompensas institucionales son para el beneficio colectivo.				
29	Conozco y manejo apropiadamente la plataforma institucional				
30	La Entidad provee de los elementos requeridos para el cumplimiento de mis funciones.				
31	En el área contamos con todas las herramientas de trabajo				
32	Conozco las normas, reglas y políticas institucionales				
33	El jefe determina tareas teniendo en cuenta las habilidades de los funcionarios.				
34	Conozco el debido proceso, cuando se presentan problemas.				
35	Los funcionarios asumimos con responsabilidad nuestras tareas.				
36	Cuando realizo aportes a mi labor o en otras áreas, soy reconocido y felicitado.				
37	Los equipos ganadores de incentivos, son los que cumplen con los indicadores de gestión.				
38	Considero que los medios de comunicación utilizados en la Entidad son efectivos				
39	La estructura de la organización promueve y facilita mi crecimiento profesional.				
40	El jefe tiene en cuenta la opinión e ideas de los funcionarios				
41	Entre los jefes y colaboradores existe un trato respetuoso				
42	Puedo confiar en mis compañeros de trabajo.				
43	La Entidad promueve iniciativas que apuntan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias.				
44	El trabajo que ejecuto me permite desarrollar mi potencial intelectual.				
45	Responsabilizo a mis compañeros cuando tengo dificultades en la ejecución de mis tareas.				
46	Mis opiniones y sugerencias, son respetadas y reconocidas en la Entidad.				
47	Tengo adecuado comunicación con mis compañeros.				
48	La estructura de la organización permite un equilibrio entre los equipos de trabajo.				
49	Cuento con todas las herramientas de trabajo para el cumplimiento de mis funciones.				
50	Las herramientas de trabajo favorecen el trabajo en equipo				
51	Existe adecuada comunicación con el jefe				
52	En mi trabajo se propician espacios para fortalecer las relaciones interpersonales				
53	Considero que tengo habilidades para desarrollar mi trabajo y me genera reconocimiento.				
54	La Entidad me ha permitido fortalecer sus conocimientos, habilidades y competencias laborales.				
55	Soy autónomo en mi trabajo para tomar decisiones.				
56	Conozco mis obligaciones y funciones.				
57	La entidad me informa oportunamente, sobre los cambios relacionados con mi trabajo				

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

58	Cuento con todas las herramientas de trabajo para el cumplimiento del cronograma.				
59	Las condiciones de trabajo favorecen el cumplimiento de los objetivos del área.				
60	Me siento respaldado(a) por mi jefe				
61	La dependencia donde laboro me permite pensar y actuar de manera autónoma.				
62	Cumplo con la entrega de mis informes de acuerdo con los parámetros establecidos.				
63	La Entidad promueve el valor de la responsabilidad				
64	Las condiciones físico-ambientales de mi lugar de trabajo son favorables.				
65	Mi jefe es un modelo a seguir				
66	La normatividad interna favorece la prevalencia de valores y principios organizacionales.				
67	En la Entidad encuentro apoyo y confianza para el desarrollo de mis actividades				
68	Existe una adecuada comunicación entre los compañeros de trabajo				
69	El plan integral de bienestar promueve las relaciones interpersonales.				
70	Conservo la calma y controlo mis emociones, frente a las dificultades con mis compañeros.				
71	Me siento comprometido con la Entidad				
72	En la Entidad trabajamos por el cumplimiento de los objetivos.				
73	La Entidad me permite desarrollar estrategias para solucionar conflictos laborales.				
74	Mi trabajo es bien remunerado, de acuerdo a mi esfuerzo y dedicación.				
75	Me considero parte importante de mi equipo de trabajo.				
76	Frecuentemente respondo a los comunicados institucionales				
77	La comunicación es un pilar importante para la Entidad				
78	La Entidad cuenta con espacios adecuados para la realización de mis funciones.				
79	La distribución de tareas y funciones (responsabilidades) son acordes con la estructura organizacional.				
80	Recibo retroalimentación por parte de mi jefe				
81	El jefe reconoce las capacidades y habilidades de su equipo de trabajo				
82	La Misión y la Visión están direccionadas con el cumplimiento de los objetivos institucionales.				
83	Los compañeros de trabajo, le aportan a mi crecimiento personal.				

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

9. RECURSOS.

9.1. RECURSO HUMANO


Para poder llevar a cabo el proyecto que se da a exponer, es importante contar con el visto bueno y/o autorización de las directivas del Senado de la República, debido a que ésta es una entidad privada y la información que allí manejan es estrictamente confidencial, por tal motivo se debe manejar los permisos con mucha responsabilidad, es importante aprovechar el tiempo permitido por las altas directivas para poder realizar todo tipo de encuestas, preguntarle a los empleados que perciben dentro de su ambiente laboral, como son las relaciones con los demás compañeros, con los jefes inmediatos, como manejan las cargas laborales, las responsabilidades de cada uno frente a su cargo y si en su jornada laboral, deben realizar otro tipo de labores indiferentes al cargo por el cual son contratados.

9.2. RECURSO FINANCIERO

Las directivas deben de provisionar cierta cantidad de dinero para realizar actividades a los empleados, con el fin de poder sacarlos de la rutina, realizando pausas activas, capacitaciones, salidas de campo, todo sea por el bienestar de los empleados y para así mismo obtener mayor rendimiento en sus actividades a desarrollar,

9.3. RECURSOS FÍSICOS

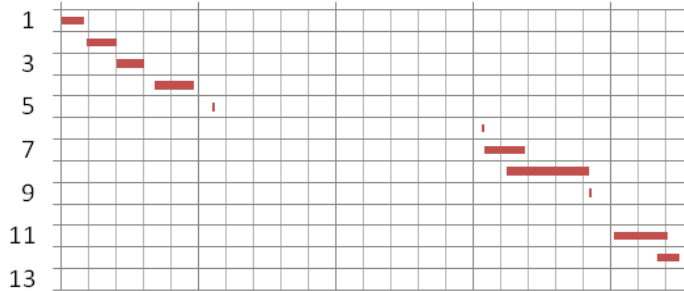
Se tomarán las instalaciones del Senado de la República, la parte administrativa de la División de Recursos Humanos, se utilizarán equipos tales como computadores, impresoras, formatos encuestas, todo esto con el fin de llevar a cabo la recopilación de información a través de encuestas, generando bases de datos para poder realizar un análisis de resultados.

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


10. CRONOGRAMA.

Descripción Actividad	Actividad	Fecha de inicio	Duración (días)	Fecha final
Establecer tema para proyecto	1	01-Sep-15	8	09-Sep-15
Recopilación de información	2	10-Sep-15	11	21-Sep-15
Análisis de información recopilada	3	21-Sep-15	10	01-Oct-15
Elaboración de Justificación, descripción y formulación del problema, objetivos, marco teórico	4	05-Oct-15	14	19-Oct-15
Entrega del primer avance	5	26-Oct-15	1	27-Oct-15
Asesoría 1 con Tutor	6	01-Feb-16	1	02-Feb-16
Recopilación de información y corrección primera entrega	7	02-Feb-16	15	17-Feb-16
Elaboración de Estado del arte, marco histórico, tipo de investigación, diseño metodológico, fuentes primarias y secundarias, realizar en cuentas	8	10-Feb-16	30	11-Mar-16
Entrega del segundo avance	9	11-Mar-16	1	12-Mar-16
Asesoría 2 con Tutor	10	15-Abr-16	1	16-Abr-16
Realizar correcciones, analizar resultados,	11	20-Mar-16	20	09-Abr-16
Elaborar cronograma, recursos y bibliografía	12	05-Abr-16	8	13-Abr-16
Entrega proyecto final	13	18-Abr-16	1	19-Abr-16

01-Sep-15 21-Oct-15 10-Dic-15 29-Ene-16 19-Mar-16




	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Fecha de inicio	18-05-	20-15-	11-10-	10-02-	01-26-	05-21-	10-01-	01-					
Duración (días)	1	8	20	1	1	30	15	1	1	14	10	11	8

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

1.1. CONCLUSIONES

Las Condiciones Intralaborales de la División de Recursos Humanos, es decir aquellas que están mediadas por factores de exposición dentro o por la ejecución del trabajo en ésta área administrativa del senado de la república, se encuentran divididas en los dominios, Demandas de trabajo, Control, Liderazgo Y Relaciones Sociales en el trabajo y Recompensa. Las cuales se describirán a continuación.

1. En cuanto a las demandas del trabajo se observa que las dimensiones que muestran cierto tipo de alerta fueron; *la consistencia del rol*, es decir se percibe por parte de los funcionarios que existen exigencias , inconsistentes y contradictorias, respecto a desarrollo de las tareas del cargo, las cuales en cierto momento se pueden dar por falta de competencias técnicas y/o porque según su criterio, pueden ir en contra de sus principios éticos; *la exigencia de responsabilidad del cargo* en la cual los colaboradores de esta área perciben que deben asumir de forma directa los resultados de sus tareas, lo cual implica un esfuerzo significativo y extra por mantener el control, en cuanto a *las demandas emocionales* los funcionarios manifiestan cierto grado de afectación desde los usuarios de los cuales en ocasiones consideran que reciben ciertas transferencias emocionales de tipo negativo. Estas serian las dimensiones a abordar e intervenir en el área de División de Recursos Humanos.
2. Las dimensiones del dominio demandas del trabajo con menos riesgo son Demandas de Jornada de trabajo y la influencia del trabajo sobre el entorno laboral , es decir los tiempos y las circunstancias derivados del trabajo no afectan de forma negativa al trabajador en sus círculos externos o familiares.
3. En el Dominio Control, las dimensiones Claridad del rol y Capacitación se observan unas percepciones en donde los trabajadores consideran que no hay parámetros establecidos sencillos y concretos para el optimo desarrollo de sus labores y proyectos, complementado esto con la representación de poca pertinencia en cuanto a actividades y/o jornadas de capacitación acordes a las funciones de cada cargo. Por otra parte la dimensión de control y autonomía se observa como un factor protector, es decir con un


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

riesgo mínimo, por cuanto el ritmo y cantidad de trabajo son definidos por cada trabajador.

4. En el Dominio de Liderazgo y Relaciones, la Dimensión que se encuentra en riesgo alto, es la retroalimentación del desempeño. Los funcionarios consideran que la información sobre los resultados del trabajo es nula o insuficiente por lo cual no se pueden generar acciones correctivas para el mejoramiento de procesos. En dimensiones con potencial de factor protector están las características y relaciones de los líderes, es decir que estas dimensiones se deben seguir manteniendo sin riesgo y riesgo bajo.
5. En el Dominio de *Recompensa* se observa que ésta hace referencia al conjunto de retribuciones que la entidad le otorga a los funcionarios en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo, constituye un factor de riesgo alto, de acuerdo a la información suministrada por la Batería tanto en la *recompensas derivadas de la organización* como en el *reconocimiento*, es decir, los funcionarios manifiestan no sentirse reconocidos en su rol y estimulados dentro del cumplimiento de sus tareas, afectando su sentido de pertenencia y orgullo hacia la entidad.

En las *Condiciones extralaborales* tal como su nombre lo expresa en la medición de la batería, hace referencia a los aspectos que están fuera del entorno laboral, pero que si tienen incidencia en la salud y bienestar del trabajador y por ende afectan su desempeño y productividad. Se encuentra entonces que los factores extralaborales que exponen riesgo son:


6. Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, es decir se presume que para los funcionarios esta situación de movilidad para asistir al trabajo y/o la duración de los trayectos es difícil o incomoda, hacia el centro de la ciudad, generando una situación de alerta para su bienestar.
7. La siguiente dimensión de factores extralaborales con un riesgo alto, hace reseña a las *características de la vivienda y su entorno*, en donde se pueden dar condiciones precarias ya sea de la vivienda en sí o del vecindario que afectan la tranquilidad, descanso y acceso a servicios por parte del trabajador o su familia(percepción de seguridad)

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


8. Respecto a dimensiones en riesgo bajo se encuentran *las relaciones familiares* es decir se puede inferir que los empleados de la división cuentan en su mayoría con buenas redes sociales y familiares de apoyo, asimismo consideran que el tiempo que dedican a sus familias y demás actividades extra laborales es justo y adecuado.
9. Finalmente en cuanto al estrés, en condiciones individuales, se identifica que la población sin riesgo o bajo riesgo está en un 42.5% y en riesgo alto y muy alto suma un 37.5% , por consiguiente no se puede generalizar que la población de trabajadores de la División de Recursos Humanos muestre manifestaciones de estrés alarmantes . Se sugiere realizar un estudio más detallado por medio de grupos focales de las áreas a intervenir y para el abordaje de los casos individuales la información se encuentra bajo custodia de un profesional en psicología con licencia en salud ocupacional que usa esta información como insumo en el programa de vigilancia epidemiológica.

Con relación a las variables de Clima organizacional medidas a través de la Encuesta de Medición de Clima Organizacional en el senado de la república, en la División de Recursos Humanos se observa que:

10. Recompensa. De acuerdo a los resultados obtenidos, fue percibida como una de las variables más baja, aún dentro del rango de adecuado (amarillo), se puede evidenciar que el personal del área de recursos humanos, revela no tener un conocimiento concreto sobre el plan de estímulos e incentivos que les reconozca la labor que realizan en sus cargos, así como las condiciones que se requieren para acceder a dichas bonificaciones.
11. Comunicación. Dentro de la División de recursos Humanos, se puede encontrar que existe comunicación directa entre los compañeros, facilitando así las relaciones interpersonales, no obstante se encuentra que usan poco los medios tecnológicos, como por ejemplo el uso de los correos institucionales
12. Condiciones De Trabajo, según los resultados analizados, a pesar de haber obtenido un puntaje Adecuado, es la variable más baja, se observa que las personas no se sienten cómodas, ya que consideran que los espacios son reducidos para la cantidad de


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

- documentos y elementos de trabajo que manejan, adicionalmente los puestos de trabajo se consideran muy incómodos para el desarrollo de sus tareas diarias.
13. Liderazgo. De acuerdo a los resultados, dentro de la división de recursos humanos, se resalta el liderazgo de los jefes y lo más importante, quienes lo ejercían expresan vocación para tener esta responsabilidad, ya que el personal percibe que esta variable deriva en un buen ambiente laboral, esto hace más confortable el trabajo y el cumplimiento de las labores diarias de cada uno de los empleados, que las realizan con más tranquilidad y empeño.
 14. Relaciones Interpersonales. Se destaca que existen en el área buenas relaciones interpersonales, debido a que se observa respeto, buena comunicación con palabras adecuadas, colaboración mutua y buen trabajo en equipo. De igual forma es importante que esto no desaparezca y es importante fortalecer la variable.
 15. Crecimiento Personal. Se observan los resultados con tendencia a bajar, es decir, que no existe la posibilidad de crecer laboralmente, ser ascendido en su cargo, por ende se observa que el desarrollo tanto personal como profesional va de manera muy pausada o se puede estancar en las proyecciones de cada funcionario.
 16. Responsabilidad. Identificada como la variable más alta (no obstante, no logra estar en el rango de buena- optima) Se detectó un grado de responsabilidad alto dentro de los empleados, resaltando el compromiso y sentido de pertenencia. Brindando mayor seguridad para llevar a cabo los objetivos propuestos, sin embargo, se debe seguir trabajando para mejorar bajar el rango y ser variable de apoyo en aquellas que muestran tendencia a bajar.
 17. Estructura Organizacional. Esta variable se percibe dentro del rango adecuado con tendencia a bajar, esto indica que las personas que laboran dentro del Senado de la República, develan falencias respecto al conocimiento de las políticas que rigen la entidad, así como los procesos y procedimientos de la división.
 18. De acuerdo al análisis anterior de cada una de las variables, se puede concluir que en general, el semáforo se encuentra en amarillo, es decir en un rango adecuado, que si bien no requiere un grado de intervención urgente o inmediato si implica un seguimiento y acompañamiento a

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

las variables para que su rango no baje a rojo –bajo (rojo) y por el contrario suban al rango de bueno- optimo (verde) con actividades acordes a la variables más bajas: Condiciones de trabajo, Recompensa y Estructura Organizacional.

19. esto quiere decir, que debemos estar alerta realizando seguimientos a las variables bajar de nivel pero sí que tengan tendencia a subir, estar en observación constante.

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

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Abello Bolívar Ángela J. Lozano Torres D. M. (2013). Importancia De Los Factores De Riesgo Psicosocial Y Clima Organizacional En El Ámbito Laboral. Monografía. Maestría En Administración En Salud. Facultad De Administración. Bogotá D.C. Universidad Del Rosario
2. Ackoff, Russell, L. (1996). “Concepto cambiante de la planeación” en: Planificación de la empresa del futuro. Ed. Limusa: México.
3. Amorós E. Comportamiento Organizacional En Busca Del Desarrollo De Ventajas Competitivas. (2.009). USAT Escuela De Economía.
4. Bueno, E. (1996). Entidad de empresas. Estructura, procesos y modelos. Pirámide: Madrid.
5. Canto J. M. (1998). Psicología de los grupos. Estructura y procesos. Aljibe: Málaga.
6. CHIAVENATO, Idalberto, (1994), Administración de recursos humanos, editorial Mcgraw-Hill, p. 64-68.
7. Cortés Páez. G.Y. Asesoría En Construcción De Batería De Medición Clima Organizacional E Intervención En Clima Organizacional Y Apoyo En Procesos De Bienestar Y Urgencias Médicas. (2.015). JARGU S.A.
8. DAFP. Departamento Administrativo de la Función Pública. Clima Organizacional. 2001. Bogotá.
9. Gareth R. Jones. Diseño y Cambio En Las Organizaciones. Teoría Organizacional. (2008) Quinta Edición. Pearson Educación, México.
10. Gibson L., James y Ivancevich M., John y Donnelly H. JR. James. (2000).“organizations, behavior, structure and processes”, Ed Addison- Wesley. Wilmington, Delaware. U. S. Pág.8.
11. Hernández Beltrán C. R. Informe De Resultados De La Aplicación De La Batería De Riesgo Psicosocial .Senado De La República 2014. Nieto y Asociados S.A.S.
12. <http://Manuelgross.Bligoo.Com/Conozca-3-Tipos-De-Investigacion-Descriptiva-Exploratoria-Y-Explicativa> Frank Morales 19 Septiembre 2012.
13. <http://www.urosario.edu.co/investigacion>
14. Johnson , R.B. y Onwuegbuzie.A.J, A. J (2.004). Mixed Methods Research: A research Paradigm Whose Time Has Come. Educational Researcher, 33 (7), 14-26
15. La Democracia CV: Conozcamos Y Evaluemos El Congreso De La República (1. Edición). (2005). Bogotá, D.C., Colombia: Universidad De Los Andes, Facultad De Ciencias Sociales, Departamento De Ciencia Política, Programa Congreso Visible.

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

16. Mintzberg, H. (1988). La estructuración de las organizaciones. Barcelona: Ariel.
17. Daft, Richard. (2007). “teoría y diseño organizacional”, Ed. Thomson, México. pág.
18. Sarsosa-Prowesk K, Charria-Ortiz VH, Arenas-Ortiz, F. Caracterización De Los Riesgos Psicosociales Intralaborales En Jefes Asistenciales De Cinco Clínicas Nivel III De Santiago De Cali (Colombia). Rev. Gerenc. Polít. Salud. 2014; 13(27): 348-361. [Http://Dx.Doi.Org/10.11144/Javeriana.Rgyaps13-27](http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.Rgyaps13-27).
19. Sierra Castellanos Y. Clima Organizacional como factor de riesgo ocupacional. (2.005).Cuadernos Hispanoamericanos De Psicología. Universidad del Bosque. Vol. 9 No. 1, 69-76.
20. Villamizar M., Bernal A, Bula A. Casas W, Cortes G, Rosero J. G. (2.005). Diagnostico E Intervención En Clima Organizacional. Senado De La República De Colombia. Bogotá.