

**DISEÑO DEL SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA EN RIESGO
PSICOSOCIAL EN TRABAJADORES DE PLANTA DEL COLEGIO FILIPENSE
NUESTRA SEÑORA DE LA ESPERANZA. PASTO. 2018**

POR

**STEPHANIE VULFERSTHAWSKY MUNEVAR
GUILLERMO EDMUNDO ROSALES AUX**

UNIVERSIDAD ECCI

**ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
SEMINARIO DE INVESTIGACION II**

2018

**DISEÑO DEL SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA EN RIESGO
PSICOSOCIAL EN TRABAJADORES DE PLANTA DEL COLEGIO FILIPENSE
NUESTRA SEÑORA DE LA ESPERANZA. PASTO. 2018**

POR

**STEPHANIE VULFERSTHAWSKY MUNEVAR
GUILLERMO EDMUNDO ROSALES AUX**

DOCENTE

JULY PATRICIA CASTIBLANCO ALDANA

UNIVERSIDAD ECCI

**ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
SEMINARIO DE INVESTIGACION II**

2018.

Agradecimientos

Gracias a mi familia, a mis hermanos, gracias a Andrés, por su paciencia y ayuda, para sacar adelante este trabajo de grado y especialmente gracias a Dios, por la fortaleza recibida, durante este tiempo.

Tabla de contenido

Introducción	8
Resumen	10
1.Titulo del proyecto de investigación	11
2. Problema de investigación	11
Descripción del problema	11
Formulación del problema	15
2. Sistematización	16
Situación inicial	16
Proceso de intervención	24
Situación final	25
3. Objetivos	25
Objetivo principal	25
Objetivos Específicos	26
4. Justificación y delimitación	26
Justificación.....	26
Delimitación.....	29
Limitaciones	29
5. Marco de referencia	29
Estado del Arte.....	29
Marco Teórico	45
Marco legal.....	52
6. Marco metodológico de la investigación	57
Paradigma	57
Método	57
Tipo de investigación.....	57
Fases del estudio	58
Fuentes de información	59
Población	59
Instrumento	60
Análisis de información	60
Propuesta de solución.....	61
7. Análisis financiero	62
8. Resultados	65
9. Conclusiones	94
10. Recomendaciones	99

11. Anexos	102
12. Bibliografía.....	103

Listado de Tablas

Tabla 1. Distribución Proporcional de Condiciones de Carga Cognitiva y Emocional .	18
Tabla 2. Distribución Proporcional de Condiciones de Carga Cuantitativa.....	19
Tabla 3. Distribución proporcional de condicionantes del ritmo de trabajo.....	20
Tabla 4. Distribución de Aspectos Relacionados con el Control y la Autonomía en el Trabajo.	21
Tabla 5. Presupuesto del Proyecto para el 1er. Año de ejecución.....	63
Tabla 6. Descripción de Actividades para la Intervención de Factores de Riesgo Psicosocial a Mediano y Largo Plazo..	85
Tabla 7. Descripción de Actividades para la Intervención de Factores de Riesgo Psicosocial a Largo Plazo..	88

Listado de Graficas

Grafica 1. Factores de Riesgo en Sitios de Trabajo tomando las Variables de Mayor Frecuencia..... 17

Grafica 2. Acciones reportadas por las ARLs para la prevención de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales 23

Listado de Diagrama

Diagrama 1. Ciclo PHVA – Mejoramiento y Seguimiento Continuo.	69
Diagrama 2. Análisis General de la Empresa.....	87

Introducción

El objetivo central de este trabajo, consistió en el diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial, en los trabajadores de planta del Colegio Filipense “Nuestra Señora de la Esperanza”, con el fin de mejorar la calidad de vida del trabajador, propiciar la salud del mismo y realizar intervenciones a los factores de riesgo psicosocial identificados, de forma prioritaria y así evitar consecuencias, ausentismos, accidentes laborales e incapacidades en el trabajo, que afectaran de forma negativa tanto a la empresa como el individuo y su núcleo familiar.

El método utilizado, es el empírico – analítico, ya que es un proyecto de investigación científica, que se basa en la experimentación y la lógica empírica, con la observación de fenómenos y su análisis estadístico.

En cuanto a limitaciones, se considera que no las hubo, ya que como esta descrito, en uno de sus objetivos, la identificación de los factores de riesgo psicosocial, se realizó con un instrumento muy completo, que es la Batería de Villalobos, con el cual se identificaron los factores de riesgo psicosocial para su control.

Este trabajo se estructuro, teniendo en cuenta la Guía Metodológica para el Desarrollo de Trabajos Finales y Tesis de Grado de la ECCI.

En primer lugar de describe el título del proyecto, en el Capítulo 2, se describe el problema y la importancia de esta investigación, en el Capítulo 3, se redactan los objetivos del proyecto, Capítulo 4, la justificación y límites del mismo, Capítulo 5, se resumen las diferentes trabajos relacionados con esta investigación y el marco

legal, en el Capítulo 6, la metodología de investigación realizada, Capítulo 7, los resultados del proyecto y así cumplir con los objetivos planteados, Capítulo 8, el análisis financiero, cronograma y finalmente la bibliografía consultada.

Resumen

Con el diseño de este sistema de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial, para los trabajadores de planta del Colegio Filipense “Nuestra Señora de la Esperanza”, se busca evaluar, identificar y controlar esos factores de riesgo psicosocial, que afectan la salud mental y física de los colaboradores, y de esta manera dar cumplimiento a la normatividad legal, en relación al bienestar que deben tener los trabajadores, en su ambiente laboral, para el buen desarrollo y cumplimiento de sus actividades.

Para el logro, de estas metas, se aplicó la batería de Villalobos, en el año 2106, al personal de planta, por medio de la cual se identificaron, los factores de riesgo psicosocial, que afectaban la salud de los colaboradores y de esta manera, se estableció el plan de acción, para la realización de las actividades específicas de acuerdo al tipo de riesgo psicosocial identificado y así iniciar su tratamiento y control.

Palabras claves: riesgo psicosocial, batería, Plan de acción epidemiológico, Indicadores de cumplimiento, salud laboral.

1. Título del proyecto de investigación

Diseño del Sistema de Vigilancia Epidemiológica en riesgo psicosocial en trabajadores de planta del Colegio Filipense Nuestra Señora De La Esperanza. Pasto. 2018

2. Problema de investigación

2.1 Descripción del Problema

Según el comité mixto OIT-OMS, los riesgos psicosociales se consideran por una parte: “Como las interacciones entre trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (9ª Reunión, 1984) (Gutierrez y Viloría, 2018)

El interés por el estudio y la elaboración del diseño de un sistema de Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales relacionados con el trabajo se ha ido ampliando en el curso de los últimos años; las razones principales son: El avance de las evidencias en favor de la relación salud - trabajo, y particularmente en la salud mental, dada la relevancia del clima psicosocial en el que se ejecuta el trabajo ya que es dominante en cuanto a la exposición en la vida del sujeto (Karvonen 1986, citado por Román 1997); los resultados de los estudios epidemiológicos, tanto los realizados en el contexto del trabajo como de la salud

pública, han demostrado el influjo de las condiciones psicosociales propias de la vida del trabajo en el incremento de procesos mórbidos, la falta de integración social y la generación de comportamientos que no se ajustan a las normas de convivencia generando fenómenos de patología social. (Villalobos, 2004)

Además, los factores psicosociales han cobrado especial importancia por cuanto los estudios acerca del estrés y sus secuelas han mostrado el crecimiento de afecciones de salud en la población y con mayor énfasis en la trabajadora, en la que la exposición a condiciones laborales deteriorantes alcanza cifras que pueden catalogarse como un problema emergente de la salud pública. (Villalobos, 2004)

Estudios realizados por psicólogos industriales en conjunto con los profesionales de la salud ocupacional, han arrojado resultados de la presencia de riesgos psicosociales y sus efectos en la salud física y mental de los trabajadores en Colombia. Los resultados de la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo de 2007 y según los trabajadores encuestados, la exposición a factores psicosociales en los lugares de trabajo y en donde del 20 al 30% manifestaron sentir estrés ocupacional se encuentra en segundo lugar. (Gutiérrez y Vilorio, 2018)

Mientras que, en la Segunda Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, ocupó el primer lugar la exposición a los riesgos psicosociales y se reportó un incremento del 43% entre 2009 y 2012 del reconocimiento de eventos

derivados de dichos riesgos manifestados principalmente como ansiedad y depresión. Lo que permitió que se diera el avance y consolidación en materia de legislación y normatividad en lo relacionado con el manejo del riesgo ocupacional. (Gutiérrez y Vilorio, 2018).

Teniendo en cuenta los datos aportados por 10 Administradoras de Riesgos Profesionales en Colombia, correspondientes a los casos de enfermedades profesionales generadas por estrés en el trabajo, correspondientes al periodo 1994–2002 (primer trimestre), muestran 48 eventos calificados, de los cuales 44 (91%) fueron trabajadores hombres y 4 (9%) mujeres. El 40% de los eventos ocurrieron en el personal de servicios de seguridad del Estado (prisiones e inteligencia civil), le siguen trabajadores de distintas empresas de servicios (financiero, energía, educación, comunicación, servicios temporales y vigilancia), que cobijan el 33% de los casos. En cuanto a las patologías calificadas, llama la atención que en el 40% de los casos se determinó como estrés postraumático secundario a explosión y accidente de trabajo. Los demás casos incluyeron episodios de depresión (6%), trastornos secundarios a secuestros (20%) y crisis de ansiedad (30%). (Villalobos, 2004)

Cabe citar, el sin número de consecuencias que se podrían evidenciar en un empleado por la exposición prolongada a factores de riesgo psicosocial no solo a nivel físico, sino también a nivel emocional y conductual. Entre las consecuencias que pueden tener los trabajadores por la exposición a factores de riesgo

psicosocial, sobre todo cuando desarrollan el síndrome de burnout, se citan a nivel físico, entre otros, el aumento de la presión arterial, cefaleas, fatiga, problemas de sueño, desórdenes gastrointestinales, dolores musculares, pérdida de peso; a nivel emocional el aburrimiento, frustración, recelo, incapacidad para concentrarse, baja autoestima y sentimientos depresivos; y a nivel conductual el abuso de drogas, los cambios bruscos de humor, la incapacidad para interactuar con las personas, agresividad, aislamiento e irritabilidad. Todas estas consecuencias afectan el desempeño y por ende la productividad y rentabilidad empresarial, al incrementarse los índices de ausentismo y accidentabilidad laboral. (Álvarez, 2012)

Por lo anteriormente mencionado es indispensable que se realice vigilancia epidemiológica que hace referencia al conjunto de actividades que permite reunir la información indispensable para conocer en todo momento la conducta o historia natural de la enfermedad, detectar o prevenir cualquier cambio que pueda ocurrir por alteraciones en los factores condicionantes con el fin de recomendar oportunamente, sobre bases firmes las medidas indicadas, eficientes que lleven a la prevención y control de la enfermedad.(Fossaert y Llopis, 1974).

Por tanto, la investigación que se va a realizar, es pertinente a nivel internacional, nacional y regional ya que este es un problema de salud pública a nivel mundial y que debe cobrar la relevancia que amerita la salud mental en los trabajadores.

2.2 Formulación del Problema

En la Institución educativa Colegio Filipense Nuestra Señora de la esperanza no existe el Sistema de vigilancia epidemiológica para riesgo psicosocial por esto, es indispensable tomar acciones para dar cumplimiento a las normas nacionales e internacionales de intervención para la población trabajadora y que se dé relevancia a los factores Psicosociales que afectan significativamente no solo la parte laboral si no también la personal.

Con respecto a la retroalimentación, que hace referencia a la ampliación del problema en el Colegio Filipense, se puede decir, que esta institución, tiene un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, por lo cual, hay un seguimiento de las condiciones laborales al interior del mismo, en procura del bienestar físico y mental de sus colaboradores. Por lo anterior, el desarrollo de este sistema implica una mejora continua, para poder evaluar y controlar los diferentes tipos de riesgos, que puedan afectar el bienestar del trabajador.

Por lo anterior, se quiere iniciar con el diagnostico de esos riesgos y una buena alternativa es la investigación en los riesgos psicosociales, no solamente intralaborales, extralaborales, sino también de las condiciones individuales y situaciones de estrés, que pueda tener el trabajador, para su anticipación y por ende su reconocimiento y control, para evitar la aparición de síntomas como el estrés excesivo, fatiga, insomnio, un desbordamiento negativo en las relaciones

personales o vida en el hogar, la depresión, la ansiedad, el abuso del alcohol o de otro tipo de sustancias, que puedan acarrear consecuencias negativas al trabajador, su entorno y a la productividad de la empresa. (García, 2018).

2.3 Sistematización

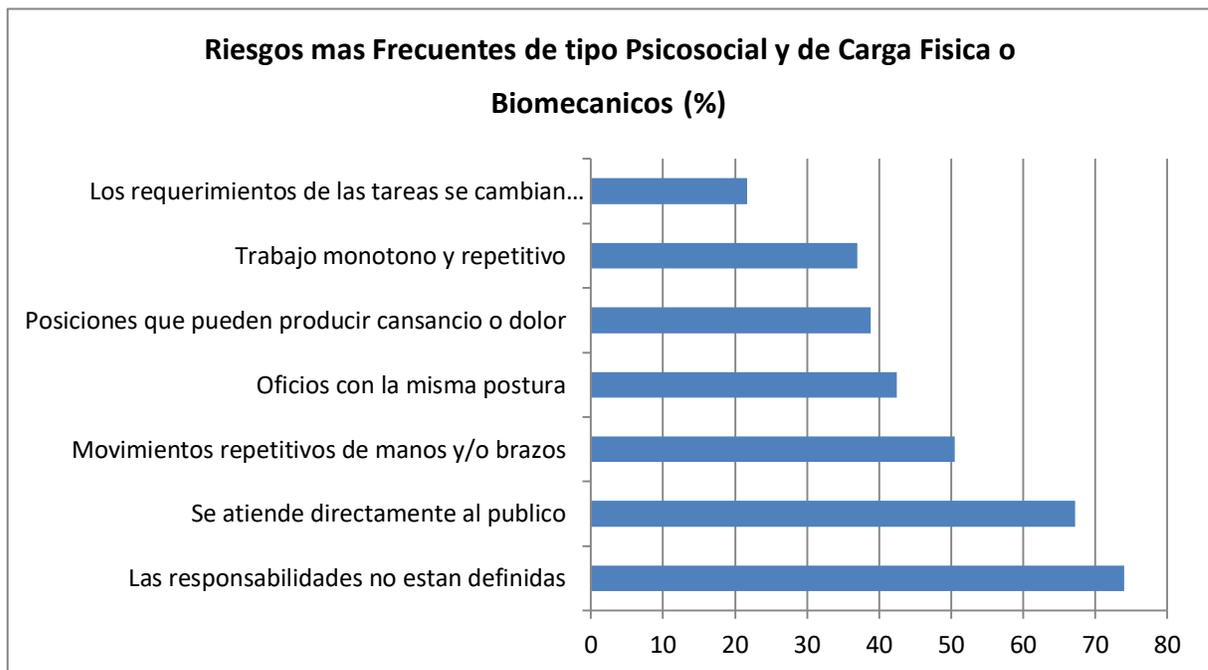
Situación Inicial

En el país, se realizó la Segunda Encuesta Nacional sobre Condiciones de salud y Trabajo, en la cual, ocupó el primer lugar, la exposición a riesgos psicosociales, con un incremento del 43% entre los años 2009 y 2012. Así mismo, esta Encuesta, se constituye como referente inicial de los ajustes y redireccionamientos necesarios, para que se materialice el principal objetivo de la estrategia Iberoamericana, que es avanzar en la mejora efectiva de las condiciones de trabajo de la población económicamente activa en Colombia, que fomente el proceso de mejora continua en las políticas públicas de Seguridad y Salud Laboral, y contribuya a que estas ocupen un lugar destacado en los programas nacionales.

En otro aparte de esta encuesta, se reporta los principales factores de riesgo, que fueron reportados por los empleadores encuestados y como observa en la siguientes gráfica, los factores de riesgo psicosocial y de carga física o biomecánicos, se encuentran entre los siete (7) primeros, así: las responsabilidades de los trabajadores no están claramente definidas, se realiza atención directamente al público, movimientos repetitivos de manos y brazos,

oficios con la misma postura durante toda o la mayor parte de la jornada, hay posiciones que pueden producir cansancio o dolor, el trabajo es monótono o repetitivo y los requerimientos de las tareas se cambian constantemente.

Grafica 1. Factores de Riesgo en Sitios de Trabajo tomando las Variables de Mayor Frecuencia.



Fuente: II ENCSST

En esta encuesta, también se analizó los hallazgos relacionados con el riesgo psicosocial, en primer lugar lo relacionado a la Carga Cognitiva y emocional (Tabla 1), donde reporta que el 47% de los casos, requieren mantener un nivel de atención alto o muy alto, para el cumplimiento de sus funciones, así mismo deben realizar varias tareas al mismo tiempo, por otra parte el 60%, considera que su

trabajo es monótono, el 59.43% deben atender directamente al público y solamente el 10,14%, considera sus labores complejas, complicadas o difíciles.

Tabla 1. Distribución Proporcional de Condiciones de Carga Cognitiva y Emocional.

Carga Cognitiva y Emocional	Casi		Raras Veces	Casi		NS/NR %
	Nunca %	Nunca %		Siempre %	Siempre %	
Requerimiento de mantener un nivel de atención alto o muy alto.	9.33	6.37	8.75	23.49	47.47	4.59
Requerimiento de atender a varias tarea al mismo tiempo	14.50	8.68	13.48	26.71	36.26	0.37
Requerimiento de realización de tareas complejas, complicadas o difíciles	48.47	13.44	14.03	13.55	10.14	0.38
El Trabajo que realiza es muy difícil	57.48	11.93	12.51	9.14	8.13	0.80
Trabajo monótono o repetitivo	23.88	8.33	10.80	16.93	39.06	0.99
Debe atender directamente al público (pacientes, clientes, Proveedores, alumnos, etc.)	20.56	5.80	5.67	7.83	59.43	0.71
Necesidad de esconder las propias emociones en el puesto de trabajo	54.12	10.96	9.37	9.57	15.48	0.51

Fuente: II ENCSST

Con respecto a la Carga Cuantitativa (Tabla 2), esta encuesta nos dice que el 43 % de los trabajadores casi siempre y siempre, tienen necesidad de trabajar muy rápido, así mismo el 36%, casi siempre y siempre, deben trabajar con plazos muy estrictos o muy cortos, también se encontró que el 50% de los trabajadores, siempre tienen suficiente tiempo para realizar su trabajo y un 51%, respondieron que nunca tienen mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo, finalmente para el 20%, nunca y casi nunca, tienen pausas de trabajo dentro de su jornada laboral.

Tabla 2. Distribución Proporcional de Condiciones de Carga Cuantitativa

Carga Cuantitativa	Nunca	Casi	Raras Veces	Casi	Siempre	Siempre	NS/NR
	%	Nunca		%			
Necesidad de trabajar muy rápido	23.71	13.59	19.21	25.00	18.24	0.25	
Necesidad de trabajar con plazos muy estrictos o muy cortos	35.29	12.83	15.29	17.84	18.40	0.35	
Tiempo suficiente para realizar el trabajo	10.98	3.60	9.00	25.87	50.12	0.42	
tiene mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo	51.63	14.25	15.33	10.05	7.92	0.83	
Existen pausas de trabajo dentro de la jornada laboral	15.27	5.06	10.48	21.60	46.73	0.86	

Fuente: II ENCSST

Otro aspecto analizado, en esta encuesta, en relación a los condicionantes del ritmo de trabajo (Tabla 3), donde el 66.67% dice que el ritmo de trabajo, nunca está determinado por la velocidad automática de las máquinas o el desplazamiento de productos, también afirma el 58.82%, que nunca la velocidad en el trabajo depende de los compañeros, el 57.96% de los trabajadores encuestados, dice que casi siempre y siempre, el ritmo de trabajo depende de las demandas directas de las personas con las que se relaciona (clientes, usuarios, alumnos, etc). Así mismo, el 50.38%, dice que casi siempre y siempre, el trabajo es condicionado por las metas y/o cantidad de productos y/o servicios a alcanzar y un 46.59% por los plazos que hay que cumplir.

Tabla 3. Distribución proporcional de condicionantes del ritmo de trabajo.

Determinantes del Ritmo de Trabajo	Nunca %	Casi Nunca %	Raras Veces %	Casi Siempre %	Siempre %	NS/NR %
Velocidad automática de máquinas o el desplazamiento de productos	66.67	4.71	3.54	9.18	13.54	2.36
Velocidad de trabajo de los compañeros	58.82	8.27	7.44	12.51	10.53	2.44
Demandas directas de las personas con las que se relaciona en el trabajo	28.42	5.12	6.48	17.64	40.32	2.02
Metas y/o cantidad de productos y/o servicios a alcanzar	34.67	6.12	6.56	15.70	34.68	2.27
Plazos de tiempo que hay que cumplir	35.03	8.02	8.42	15.86	30.73	1.94
Control Directo del Jefe	43.38	8.29	9.18	15.34	21.05	2.76
Tráfico en la vía publica	68.40	5.31	5.09	5.76	13.35	2.08

Fuente: II ENCSST

Y finalmente, se incluyó los aspectos relacionados con el control y autonomía sobre el trabajo (Tabla 4), donde los resultados más altos corresponden a los siguientes ítems, así: un 45.48% de los trabajadores, siempre tienen información clara y suficiente para realizar el trabajo, un 38.01% siempre tienen información y capacitación por parte de la empresa, un 58.30% responde que siempre tienen la

posibilidad de decidir sobre el orden de las tareas, así mismo con 64.01%, siempre tienen la posibilidad de decidir el ritmo de trabajo y con un 64.44%, dice que siempre tienen la posibilidad de decidir la distribución y/o duración de las pausas en el trabajo.

Tabla 4. Distribución de Aspectos Relacionados con el Control y la Autonomía en el Trabajo.

Control sobre el Trabajo	Nunca %	Casi Nunca %	Raras Veces %	Casi Siempre %	Siempre %	NS/NR %
Información clara y suficiente para realizar correctamente el trabajo	7.88	1.43	0.94	7.93	45.48	36.34
Velocidad de trabajo de los compañeros	7.34	2.41	4.76	7.41	38.01	40.05
Demandas directas de las personas con las que se relaciona en el trabajo	8.88	4.25	6.82	9.31	30.20	40.54
Libertad para decidir cuándo tomar vacaciones y días libres	21.91	5.12	6.89	7.54	18.03	40.51
Oportunidad de hacer aquello que sabia hacer mejor	5.25	2.94	3.02	12.09	37.10	39.60
Posibilidad de decidir sobre el orden de las tareas	6.85	3.15	8.08	18.40	58.30	5.22
Posibilidad de decidir el método de trabajo	2.23	15.65	1.59	7.69	23.42	49.42
Posibilidad de decidir el ritmo de trabajo	6.29	5.59	5.81	17.84	64.01	0.46

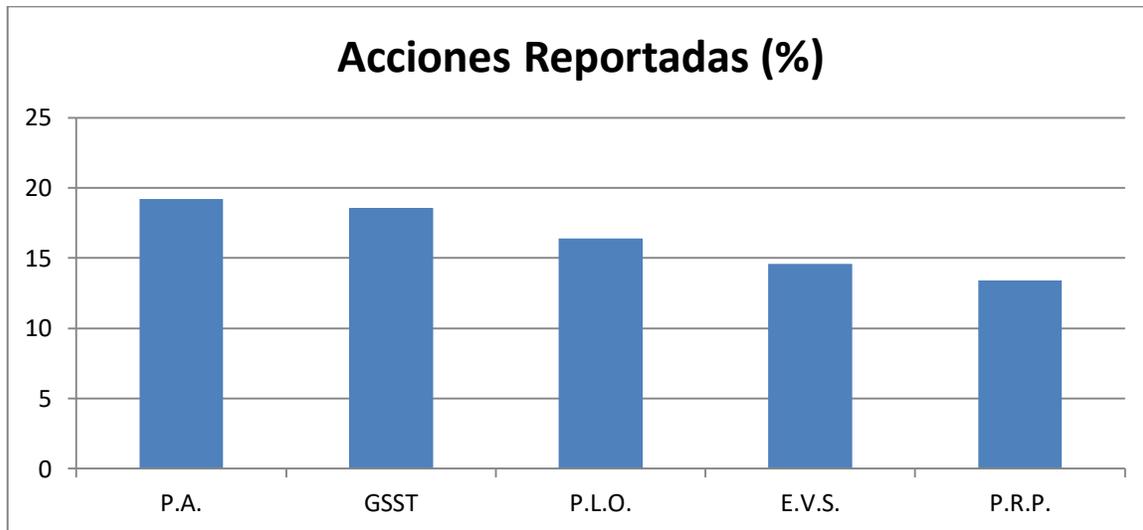
Posibilidad de decidir la distribución y/o duración de las pausas en el trabajo	11.09	4.28	7.91	16.05	60.44	0.23
El trabajo impide parar cuando el trabajador lo quiere	43.05	9.24	13.77	12.85	20.17	0.92

Fuente: II ENCSST

Las ARLs, para este mismo periodo, realizaron las siguientes actividades de promoción de la salud ocupacional y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, las cuales se clasificaron en 10 programas, entre los cuales se encontraban, la Prevención en Riesgo Psicosocial y se iniciaron también programas de Vigilancia Epidemiológica, para Ruido e Iluminación.

De las actividades reportadas, las acciones se concentraron en: Prevención de Accidentes (19.2%), Gestión para la Salud y la Seguridad y Salud en el Trabajo (18.6%), Prevención de Lesiones Osteomusculares (16.4%), Estilos de Vida Saludable (14.6%) y la Prevención en Riesgo Psicosocial (13.4%), estas acciones son consecuentes con los problemas relevantes del Sistema, no obstante estas acciones, en relación a las empresas afiliadas, el número y la gestión resultan insuficientes.

Grafica 2. Acciones reportadas por las ARLs para la prevención de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales.



Fuente: II ENCSST

P.A: Prevención de Accidentes

GSST: Gestión para la Salud y la Seguridad y Salud en el Trabajo.

P.L.O: Prevención de Lesiones Osteomusculares.

E.V.S.: Estilos de Vida Saludables.

P.R.P: Prevención en Riesgo Psicosocial.

Por lo anterior y en cumplimiento de la normatividad, la Institución Educativa “Colegio Filipense Nuestra Señora de la Esperanza”, promueve la protección de la salud de los trabajadores, a través de la identificación, valoración, control y prevención de los riesgos psicosociales, por medio de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica, en este tipo de riesgos, con la aplicación del Ciclo PHVA, para un seguimiento y mejoramiento continuo de este proceso.

Proceso de Intervención

El Colegio Filipense Nuestra Señora de la Esperanza, que en acuerdo, a su política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y demostrando su compromiso con su capital humano, aplicó en el año 2016, la Batería de Diagnóstico Psicosocial de Villalobos, la cual consta de cinco cuestionarios: intralaboral, extralaboral, individual y de estrés, que se aplicó a una población de 59 trabajadores, que corresponden a la planta de colaboradores del colegio. Esta batería fue aplicada por un profesional en Psicología con especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo.

La aplicación de este instrumento, está en cumplimiento, con lo descrito en el artículo 10 de la resolución 2646 de 2008, el cual establece que estos factores deben ser evaluados de manera objetiva y subjetiva, a través de un instrumento, que haya sido validado en el país, para este tipo de riesgo, como efectivamente ha sido aprobada por el Ministerio de Protección Social y el Subcentro de Seguridad Social y Riesgo Profesionales de la Pontificia Universidad Javeriana.

Así mismo, esta institución educativa, en cumplimiento con esta resolución, la cual establece que el empleador, es responsable con respecto a la evaluación, identificación y control de estos factores psicosociales, ya sean de tipo intralaboral, extralaboral e individuales, como se define en los artículos 6, 7 y 8 de la Resolución 2646 de 2008.

Situación Final

Con la aplicación de esta batería, se conoció la situación actual de los trabajadores, del Colegio Filipense Nuestra Señora de la Esperanza, ya que se detectó, que la población, presento casos de estrés laboral, por lo cual se creó el Sistema de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial y de esta manera, intervenir las áreas donde hay trabajadores que han presentado enfermedades relacionadas con el estrés laboral, además de intervenir los factores que se han detectado como críticos con el objeto de realizar la prevención de todos los trabajadores de la empresa.

Como se ha redactado en los anteriores ítems y en cumplimiento de la normatividad establecida en el Capítulo III de la Resolución 2646 de 2008, se diseñó este SVERP y con la aplicación del Ciclo PHVA para la intervención, seguimiento y mejoramiento continuo.

Finalmente se plantearon los indicadores de seguimiento y resultados, para el sistema de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial, lo cual se analizara de acuerdo a los resultados más importantes, hallados en los resultados de evaluación.

Objetivos

3.1 Objetivo General

Diseñar el sistema de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial para el colegio Filipense Nuestra Señora de la Esperanza en Pasto en el año 2018.

3.2 Objetivos Específicos

1. Analizar los resultados arrojados de la aplicación de la batería de Villalobos realizada en octubre del año 2016 a todo el personal de planta para los riesgos psicosociales prioritarios intralaborales, extralaborales e individuales; para poder identificar la existencia o la presencia de enfermedades, como efecto secundario a exposición a riesgo psicosocial de acuerdo a la norma 1477/2014.
2. Identificar el tiempo de intervención a corto, mediano o largo plazo de los riesgos psicosociales prioritarios intralaborales, extra laborales e individuales mediante un plan de acción.
3. Plantear indicadores de seguimiento y resultado para el Sistema de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial.

4. Justificación y delimitación

a. Justificación

El mundo laboral en las últimas décadas ha originado nuevos riesgos psicosociales en el trabajo que afectan la salud y la calidad laboral, incrementando enfermedades en el trabajador, es necesario por lo tanto delimitar los riesgos psicosociales prioritarios sobre el estudio ya realizado de la batería de trabajadores de planta del colegio filipense nuestra señora de la esperanza en la ciudad de pasto en el año 2016.

El Colegio Filipense Nuestra Señora de la Esperanza en su política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo refleja el compromiso con el capital

humano con el que cuentan y su principal objetivo es promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y demás partes interesadas, ofreciendo lugares de trabajo seguros y adecuados, mediante la mejora continua del SGSST.

Por lo tanto el trabajo de investigación aportará significativamente a la Institución educativa y también a la región porque es en la población trabajadora y más aún en el área de la educación en donde constantemente los trabajadores se ven expuestos a factores individuales, intralaborales y extra laborales que generan estrés por todas las obligaciones que conlleva la docencia incluso teniendo que llevar trabajo a sus casas para poder cumplir con las exigencias del contrato. (Charria, Sarsosa y Arenas, 2011).

Los beneficios de la vigilancia epidemiológica generan el conocimiento de la distribución de la enfermedad en una población y las que condicionan su presentación, así como el aporte de datos para investigaciones de tipo epidemiológico, que permitan establecer asociaciones causales y por tanto aporten elementos para la definición de políticas de prevención y control. La vigilancia epidemiológica facilita el seguimiento a las acciones de intervención y permite evaluar el impacto de la prevención, así como definir necesidades de investigación en salud. (Rodríguez, 2009).

Todo esto con el fin de mejorar la calidad de vida del trabajador, propiciar la salud del mismo, mejorar la calidad de vida y realizar las intervenciones de forma prioritaria para evitar consecuencias, ausentismos, accidentes laborales e incapacidades en el trabajo que influyen de forma negativa tanto a la empresa como al individuo y su núcleo familiar.

Además, con la implementación de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica, en un institución de reconocida trayectoria, en la ciudad de Pasto, se crea un referente no solamente para el sistema educativo de la ciudad, sino para la diversidad de las empresas que funcionan, haciéndoles ver la importancia, que tiene el seguimiento de esta clase de riesgo, que de acuerdo a las encuestas e información de diferentes entidades, relacionadas con la salud de los trabajadores, el ambiente psicosocial, en donde se ejecuta el trabajo, es determinante, en la salud física y mental del trabajador, buscando que las demás organizaciones repliquen este proceso en sus ambientes laborales.

Así mismo, el desarrollo de un sistema de Vigilancia Epidemiológica, va a contribuir en el diseño de diferentes clases de estrategias que impidan la propagación de enfermedades mentales y por otro lado, llevara a que el Colegio, planifique sus recursos, para mejorar los ambientes de trabajo de sus colaboradores, con la implementación de procesos y programas relacionados con el manejo y control de este riesgo. (García y Aguilar, 2018)

b. Delimitación

Con el desarrollo, de esta investigación, se busca delimitar los riesgos psicosociales, de mayor relevancia, arrojados por el estudio ya realizado, sobre la encuesta de la Batería de Villalobos, que fue aplicada a los colaboradores de planta, del Colegio Filipense Nuestra Señora de la Esperanza, de la Ciudad de Pasto, en el año 2106.

c. limitaciones.

El proyecto, consiste en el diseño de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica, en riesgo psicosocial, por lo cual se hace necesario que el Colegio Filipense Nuestra Señora de la Esperanza, continúe con su implementación, para el control y tratamiento respectivo, de los riesgos psicosociales, encontrados, en la población de colaboradores del colegio.

5. Marco Referencial

5.1 Estado del Arte

Tesis e investigaciones relacionadas con los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial.

1. Nivel del riesgo psicosocial intralaboral en los docentes de la facultad de medicina, universidad CES. Medellín.

En este trabajo, se analiza el riesgo psicosocial en 51 docentes de la facultad de Medicina de la Universidad CES, los cuales realizaban actividades de enseñanza,

investigación y extensión. La técnica que se utilizó fue la encuesta y el uso de un cuestionario, para medir factores de riesgo psicosocial intralaboral, elaborado, por el Ministerio de la Protección Social, según la resolución 2646 de 2008.

En la investigación se concluyó que los Dominios de Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo, Control sobre el trabajo y recompensas, no se presenta riesgo, pero para el dominio de Demandas de Trabajo, el riesgo fue alto.

También se concluye, en los cuatro dominios, que los docentes solteros y sin hijos, mantienen un nivel de riesgo alto, en comparación con los docentes casados y con hijos, quienes presentaron los niveles más bajos.

Estadísticamente, el riesgo psicosocial intralaboral global, es del 37,3 %, se encuentran en un nivel de riesgo alto, por lo que requieren acciones de intervención, también se confirmó la validez del instrumento utilizado, evidenciando la relación existente entre el riesgo intralaboral global con los dominios. (Munera, Sáenz y Cardona, 2013)

2. Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali. Pontificia Universidad Javeriana.

De acuerdo con la tesis, la investigación, tuvo como objetivo, identificar los factores de riesgo psicosocial intralaborales, en trabajadores jefes, con cargos asistenciales, de cinco instituciones del sector salud, que prestan servicios de alta complejidad, ya que estos trabajadores, tienen doble tarea, como es el responder

por su trabajo y garantizar la calidad del servicio, por medio del desempeño de sus subalternos.

Se aplicó el cuestionario, para la evaluación del Riesgo Psicosocial Intralaboral, en su forma A, para ser contestado por funcionarios, con personal a cargo y que hace parte de la batería de instrumentos, para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, basada en el modelo dinámico de factores psicosociales planteado por Villalobos.

En conclusión, se obtuvo que los jefes de las cinco instituciones, están expuestos a una serie de riesgos psicosociales intralaborales, los cuales están relacionados, con aspectos propios del ejercicio de sus cargos de jefaturas, además este documento termina presentando una serie de recomendaciones, para la implementación de un sistema de Vigilancia Epidemiológica, para este sector. (Sarsosa, Charria y Arenas, 2014)

3. Riesgos psicosociales intralaborales en instituciones de salud de nivel III de atención en Santander. Universidad Pontificia Bolivariana

En este trabajo, el objetivo principal, consistió en identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral, a los cuales se exponen los trabajadores de las instituciones de salud de nivel III de atención, en el Departamento de Santander. La encuesta se aplicó a una muestra de 260 profesionales de la salud, cuyas ocupaciones fueron jefes, profesionales y técnicos (79 personas) y auxiliares y operarios (181 personas), con una edad promedio de 37.2 años.

Para esta investigación se utilizó el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Ministerio de Protección Social, 2010). Dando como resultado, que los dos grupos de trabajadores, presentaron un nivel de riesgo intralaboral muy alto. Con lo anterior, se concluye que los profesionales de la salud, están expuestos, a diferentes factores, intralaborales, que afectan su calidad de vida, la prestación del servicio y la gestión organizacional, por lo cual, las intervenciones preventiva, deben orientarse, enfatizando en las condiciones de la jornada de trabajo y las demandas emocionales.

Por su parte, el Ministerio de Protección Social, concluye que las características, que hacen parte de este nivel de riesgo, requieren de una intervención inmediata, en el marco de un sistema de Vigilancia Epidemiológica. (Uribe y Martínez, 2016).

4. Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. (2004).

De acuerdo al trabajo, realizado por la investigadora, Dra. GLORIA VILLALOBOS F., en el cual establece que los factores psicosociales, son de gran importancia, por su relación con el estrés y con secuelas que han incrementado las afectaciones de la salud, en la población y con mayor énfasis en la trabajadora, que está expuesta a condiciones laborales deteriorantes y por tanto la atención y prevención de los efectos adversos, que trae el estrés ocupacional, supone su comprensión y abordaje mediante un proceso, que permita conocer los factores e impactos que esto genera, ya sea a nivel subjetivo y colectivo.

De acuerdo a lo anterior, un Sistema de Vigilancia Epidemiológica, de los factores psicosociales, se proyecta, como una alternativa, que permite tomar información de las características de la organización, de la tarea del grupo social y de las condiciones de salud de los trabajadores, a fin de realizar acciones de intervención, que con un adecuado seguimiento, permita mostrar su impacto y realizar los procesos de atención necesarios. (Villalobos, 2014)

5. Metodología para la predicción del grado de riesgo psicosocial en docentes de colegios colombianos utilizando técnicas de minería de datos.

Esta investigación plantea, que hay varias metodologías y estándares, nacionales, para la identificación de los factores de riesgo psicosocial, presentes en los ambientes de trabajo, que contribuyan a la identificación, prevención y control de estos factores, de una manera flexible y dependiendo del tipo de organización a analizar, como es el caso de las técnicas de minería de datos, que muestran en diversos estudios, haber sido efectivas como técnicas de inteligencia artificial

Se ha establecido, que en los docentes de colegios públicos, los niveles de riesgo con síntomas de estrés son altos, el 62%, presenta riesgo muy alto y alto, los síntomas de estrés y los factores de riesgo psicosocial intralaborales, tienen una asociación moderada pero significativa con el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, con el control sobre el trabajo y las demandas de trabajo y las recompensa, factores que se deben priorizar, para formular programas o estrategias de intervención y se establece la intervención urgente, en los

docentes, desde un enfoque de vigilancia epidemiológica y prevenir posibles afectaciones en la salud mental y controlar la exposición a los diferentes factores de riesgo psicosocial.

Por último, entre las diferentes conclusiones, que permiten obtener los resultados de esta investigación, nos dice una de ellas, que en estudios posteriores se podría robustecer la metodología, incluyendo factores, que provengan de la dinámica organizacional y de los sistemas de vigilancia epidemiológica e incluir elementos tomados de las técnicas inteligentes. (Mosquera, Parra y Castrillon, 2016)

6. El clima organizacional y las condiciones de trabajo implicaciones para generar personas y trabajos saludables.

La investigadora, reporta que factores como la violencia social, las condiciones de pobreza, la sobrecarga de responsabilidades en el trabajo y la exagerada presión por la obtención de resultados, impactan la percepción de las personas acerca de su trabajo y su entorno, que generan actitudes y comportamientos que afectan su salud y a la organización.

El ser humano, en su intento de adaptación, sufre estragos a nivel físico, mental y emocional y se producen respuestas de estrés que conducen a la aparición de numerosos trastornos. Los problemas de salud asociados a las reacciones de estrés, causadas por los factores psicosociales es significativa, pero de acuerdo a la investigadora, en Latinoamérica no ha sido suficientemente cuantificada.

También se estableció, en numerosos documentos técnicos, las patologías derivadas del estrés que ocupan un lugar destacado, como sujeto de vigilancia, después de los accidentes de trabajo y los trastornos osteomusculares, de ahí la importancia de la implementación de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, para el seguimiento de estos riesgos psicosociales. (Villalobos, 2005)

7. Programa de vigilancia epidemiológica ocupacional para el riesgo psicosocial estrés en Farmacoup LTDA 2015 – 2016.

Esta tesis de grado comenta, que los factores de riesgo psicosocial, comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales, que afectan la salud mental de los trabajadores, por lo cual el Ministerio de Protección Social, publicó el diseño de una batería de instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, que sirve para identificar ese riesgo psicosocial de los trabajadores en Colombia y dar cumplimiento a la normatividad vigente, con respecto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinación de su origen.

Los autores proponen el diseño de un programa de Vigilancia Epidemiológica y se refleje la aplicación de dicha batería y responder a la pregunta de esta investigación. ¿Cuál es el programa de vigilancia epidemiológica para la problemática psicológica y social que se presenta en los trabajadores de FARMACOUPLtda. (Fuentes, 2016).

8. Programa de vigilancia epidemiológica de estilos de vida y hábitos saludables en la empresa Maquinex Ltda.

Los sistemas de vigilancia epidemiológica, han tomado mucha importancia en las organizaciones, pues permiten evaluar y llevar un seguimiento de las condiciones de salud, de la población trabajadora en las empresas, haciendo énfasis en los factores de riesgo, con más incidencia en los diagnósticos de las condiciones de salud y poder desarrollar programas con actividades de promoción y prevención para mitigar el riesgo de enfermedades de los empleados.

Teniendo en cuenta, la importancia de estos programas de vigilancia epidemiológica, surge la propuesta de diseñar y poner en marcha un programa continuo de promoción de estilos de vida y de trabajo saludable, mediante charlas sobre manejo del estrés, sedentarismo, hipertensión y nutrición, con énfasis en la adopción de buenos hábitos de vida y el acercamiento de las recomendaciones médicas ayuden a controlar el riesgo de enfermedades por los malos hábitos y estilos de vida que llevan los trabajadores. (Mosquera, 2017)

9. Predicción de riesgos psicosociales en docentes de colegios públicos colombiano utilizando técnicas de inteligencia artificial.

En esta investigación, se presentó una nueva metodología, basada en técnicas, de aprendizaje de maquina en diagnósticos de evaluaciones psicosociales, para realizar la identificación, del grado de riesgo psicosocial en docentes de colegios públicos en Colombia. En este trabajo, se realizó un estudio comparativo de tres importantes modelos de aprendizaje de máquina para la predicción como son:

Redes Neuronales Artificiales, Arboles de Decisión y Naive Bayes, para reducir la dimensionalidad de los datos. Esto se logra, aplicando algoritmos genéticos, algoritmo de la cantidad esperada de la información, algoritmo GainRatioAttributeEval, coeficiente de relación de Pearson y análisis principal de componentes. (Mosquera, Parra y Castrillon, 2018).

Se utilizó una base de datos, con 5340 registros epidemiológicos, que correspondían a evaluaciones psicológicas de docentes de colegios públicos de una ciudad Colombiana.

De acuerdo a los resultados encontrados y su discusión se concluyó, lo siguiente:

- Los cuatro grandes factores de riesgos generales, físicos, ambientales y psicológicos, constituyen un tema complejo, dentro de la organización laboral, pues afectan el desempeño de los trabajadores.
- La alta dimensionalidad de encuestas, evaluaciones y baterías afectan la eficacia entre las relaciones de los factores estadísticamente.
- Las técnicas de machine learning, ha probado ser una herramienta, eficaz para el análisis de estos factores teniendo una dimensionalidad baja y permitiendo obtener muy buenos resultados en cuanto a las instancias correctamente clasificadas y mostrando bajas tasas de error.
- Los resultados, de la predicción experimentales en la reducción individual de la dimensionalidad con cada método, presento una mejora, en cuanto a la experimentación inicial, lo que conlleva a realizar la experimentación con los 5 métodos, para reducir la dimensionalidad, sin afectar completamente todos los

factores, que se evalúan desde la seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta la legislación en materia ocupacional del país.

- Se recomienda la utilización de algoritmos de machine learning, para seguir realizando experimentaciones con datos epidemiológicos de riesgo psicosocial que permitan a los especialistas tener herramientas e instrumentos que faciliten la labor de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo y mejoren la toma de decisiones, a nivel gerencial para el mejoramiento continuo de las organizaciones.

De acuerdo a la información, que se analizó, la utilización de estos nuevos métodos e instrumentos, conocidos como los métodos de Machine Learning, los cuales se convierten en herramientas muy útiles, para la identificación de los riesgos psicosociales, con la disminución de la dimensionalidad de los datos, facilitando de esta manera su estudio. Pero de acuerdo a este artículo, la predicción exacta, del resultado de un factor psicosocial, es una tarea complicada, por las características y factores, que tienen este tipo de riesgos, pero con el uso de estas herramientas, se puede identificar los patrones y la relación entre ellos, a partir de un conjunto de datos complejos y poder predecir con eficacia los resultados futuros de un tipo de riesgo. (Mosquera, Parra y Castrillón, 2018).

10. Propuesta integral para el fortalecimiento de estrategias y afrontamiento ante los factores de riesgo psicosocial en docentes.

De acuerdo a esta investigación, los riesgos psicosociales, son considerados, como uno de los cuatro riesgos laborales, que se originan cuando las personas

son afectadas fisiológica y psicológicamente, al desempeñar una actividad, que inciden tanto en su salud y productividad, con interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo anterior se canaliza por el trabajador, lo cual puede repercutir en la salud, en el rendimiento y satisfacción laboral.(Bernal, González y Arteaga, 2016).

Por lo anterior y con el fin de poder intervenir, estos riesgos psicosociales, esta investigación, se propone desarrollar en los docentes, una serie de habilidades y competencias, para que pueda afrontar de manera adecuada este tipo de factores, con un modelo de intervención, mediante talleres, donde las temáticas van relacionadas, con la mejora de habilidades y herramientas, para que pueda afrontar las situaciones donde requiera la toma de decisiones.

Posteriormente, mediante la matriz de necesidades y satisfacciones, de determino como el desarrollo a nivel personal, permite mejorar la calidad de vida, enfatizando en las necesidades fundamentales y fortaleciendo la concepción de lo que realmente se necesita como seres humano. (Bernal, González y Arteaga, 2016).

Por lo anterior, este estudio concluyo, que las organizaciones, se deben enfocar en el desarrollo de actividades, que permitan un ambiente participativo del trabajador fundamentado en el desarrollo económico, social, crecimiento laboral y personal, y de esta forma garantizar la calidad de vida de los trabajadores y la

satisfacción de sus necesidades fundamentales. (Bernal, González y Arteaga, 2016).

11. Medidas preventivas y correctivas para mitigación de factores de riesgo psicosocial en docentes de Colombia.

En esta investigación, se estableció, que el tema de riesgo psicosocial es muy importante, ya que abarca muchos factores y estos a su vez afectan al docente, con el pasar del tiempo y no solo afectan su calidad de vida personal, laboral y su salud, sino generando diferentes clases de afectaciones, que terminan mezclándose unas con otras. (López Sisa, 2016).

Por lo anterior, esta investigación, definió, que es importante monitorear a los docentes, con respecto a las alteraciones de su bienestar integral, en relación al estrés, que generan los cambios fisiológicos, emocionales y de comportamiento, además del agotamiento físico y mental que se manifiesta con : dolor de cabeza, dolores musculares, sensación de llenura estomacal, impotencia de no realizar la labor, ansiedad, tristeza, tabaquismo, ausentismo laboral e irritabilidad y agresividad verbal. (López Sisa, 2016).

En este estudio, se recomendó, para el control de estas consecuencias, ejecutar el rediseño de los puestos de trabajo, fomentar el trabajo en equipo, la creación de grupos de trabajo. Así mismo, organizar la jornada de laboral y los tiempos de trabajo, fomentar los programas de promoción de la salud. (López Sisa, 2016)

También se recomendó la consecución de estructura organizacional, lo más flexible, para evitar situaciones que afecten el clima organizacional y finalmente el

desarrollo de programas de asistencia e intervención específicos para los trabajadores que presentes estos síntomas por factores de riesgo psicosocial. (López Sisa, 2016).

12. Factores de riesgo psicosocial en docentes de la dependencia de investigación de la universidad ECCI durante el semestre 2015-II.

En este estudio, los riesgos psicosociales en docentes, del ámbito universitario, es el resultado de las interacciones, resultantes de las características, demandas y condiciones de trabajo más la suma de las necesidades, habilidades y expectativas de estos. (Bernal Morales, 2015).

La combinación de lo anterior y su grado de exposición, pueden afectar la salud de los docentes, conocidas como situaciones estresantes, dadas entre el trabajo, la persona y el desequilibrio entre las demandas de su entorno y sus capacidades de respuesta, por tanto cuando el profesorado, percibe su situación como estresante, pueden generar en si mismos, una afectación de su rendimiento laboral y su salud. Por tanto, esta investigación, tuvo como base indagar sobre la existencia de los riesgos psicosociales en los docentes de la Universidad ECCI, debido a la exposición general laborada. (Bernal Morales, 2015).

Finalmente en este estudio, por medio de la herramienta de evaluación, se evidencio situaciones que producen estrés en la planta de docentes, como son el manejo del alumnado, falta de tiempo para realizar sus labores, tiempo de trabajo mayor a 8 horas, poca remuneración, falta de elementos para cumplir su trabajo, posiciones corporales no adecuadas, entre otras. Lo que ha generado alto grado

de estrés, en esta población, que tiene que ser intervenida para el control de estos riesgos.(Bernal Morales, 2015).

Esto hace necesario que los empleadores, conozcan y desarrollen estrategias, que permitan la promoción de los trabajadores, que permita al personal docente, reconocer los principales riesgo psicosociales, a los que se exponen, con la ayuda de psicólogos, que les permitirán conocer y afrontar estos inconvenientes originados por el estrés de su labor y desarrollar situaciones que los mitiguen. (Bernal Morales, 2015)

13. Estudio para evaluar el riesgo psicosocial en el área de Coil en Fenosa gas natural.(2015)

El objetivo de este estudio es evaluar los factores de riesgo psicosocial del área Coil de Gas Natural Fenosa, para disminuir todos los impactos negativos causados por este. Con esto buscan al final proponer recomendaciones para evitar las consecuencias que estos riesgos acarrear para la salud de los trabajadores y el clima organizacional.

Los autores realizaron una encuesta a 30 trabajadores del área Coil distribuidos en diferentes áreas expuestas a factores de riesgo psicosocial, la encuesta fue realizada por los autores basada en las diferentes investigaciones realizadas. En el estudio evaluaron diferentes variables de riesgo psicosocial como el ambiente laboral, tipos de contratación, estabilidad laboral, salario, carga física, etc; después de realizar esto clasificaron el riesgo de forma cualitativa, de forma que

permitieron identificar las condiciones de trabajo que generan un riesgo psicosocial al trabajador.

A conclusión del estudio se identificó como factor principal desencadenante, la mala organización y gestión organizacional del trabajo, se recomendó a la empresa que debía realizar un estudio de riesgo psicosocial por áreas donde actúen de forma integral e interrelacionen todos los riesgos.

14. Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica para el control del riesgo psicolaboral en los empleados de la universidad ECCI sede Bogotá

Las autoras, tiene como objetivo diseñar un sistema de vigilancia epidemiológica, para el control del Resigo psicosocial de los empleados y docentes de la universidad ECCI, iniciaron la recolección de datos identificando la población y las mayores causas de ausentismo laboral en la universidad ECCI. Es una investigación de carácter descriptivo cuantitativa y cualitativa, para esto se utilizó una herramienta para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ).

Al final del estudio plantean recomendaciones y conclusiones basadas en los datos y recomendaciones obtenidas en la encuesta de identificación de Riesgo Psicosocial para los trabajadores de la Universidad ECCI, se solicita a la universidad instalar un sistema de vigilancia epidemiológica que permita a los

profesionales y dependientes responsables de la vigilancia del riesgo psicosocial encargarse y vigilar por la seguridad de empleados y docentes de la universidad.

15. Estudio de las condiciones de salud y trabajo de los docentes. Un estudio muestral en la universidad ECCI, sede Bogotá.

Se realizó un estudio en tres coordinaciones de la modalidad presencial de la universidad ECCI, para realizar el estudio las facultades que se tuvieron en cuenta fueron la facultad de ingeniería ambiental, industrial y posgrado, se realizó un análisis integral evaluando el riesgo extra-laboral e intra-laboral; el estudio lo realizaron con un instrumento adaptado de la UNESCO, por un periodo aproximado de 6 meses.

Posterior a esto se presenta un seriado de estudios que demuestran la situación y los estudios de riesgo psicosocial. Esta es una investigación transversal descriptiva que puede ser tomada como un estudio de caso, como propuesta de solución y de cambio se plantea “El diseño y la creación programas de promoción y prevención de enfermedades laborales docente y de un sistema de vigilancia epidemiológico basado en enfermedades relacionadas con el estrés, el fomento de una cultura de autocuidado y de notificación de situaciones generadoras de riesgo, la realización de capacitaciones para asegurar la apropiación de la información y el fomento de actividades de ocio y esparcimiento.”(Lizarazo, cols. 2017).

5.2 Marco Teórico

La vigilancia epidemiológica ha sido utilizada desde que se inició la lucha contra la propagación de las enfermedades infecciosas.

En el año 1950 se inicia la implementación del término vigilancia para referirse a medidas relacionadas al control de las enfermedades de tipo infeccioso, y en 1955 en EEUU el Centro de Enfermedades (CDC) propone un sistema que permita la recolección de datos relacionados a una enfermedad infecciosa.

En 1963 Langmuir define por primera vez la vigilancia epidemiológica como la distribución continua y el análisis de tendencias mediante la recolección, compilación y análisis de informes de morbilidad y mortalidad sobre la diseminación de enfermedades de tipo infeccioso.

En Latino América se inicia a hablar sobre vigilancia epidemiológica en la década de los 70.

Los sistemas de vigilancia permiten el control y monitoreo del comportamiento de todas las personas y los procesos involucrados en cualquier organización, y realizar procesos de vigilancia epidemiológica que permitan reunir toda la información necesaria para conocer la historia natural de la enfermedad.

Mediante la vigilancia epidemiológica es posible mantener un estado de salud general en los trabajadores y el control del riesgo psicosocial que tenga cada uno de los involucrados para procurar la mejor productividad y un ambiente laboral sano.

Para el desarrollo se aclara la definición de riesgo psicosocial según la OIT-OMS como “las interacciones entre trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte. Y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo; Según Gutiérrez y Vilorio son importantes en una economía globalizada para que cada organización se incorpore a normas internacionales de calidad, que protejan y aseguren la integridad de los trabajadores contra riesgos psicosociales y enfermedades de tipo laboral. (Strauss1, 2014)

Según la Organización Internacional del Trabajo son las características de las condiciones de trabajo que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, llamados estrés. La OIT divide la palabra psicosocial para que sea mejor entendida, como Psico aquellas que afectan a través de la psique (actos y funciones mentales), y social pues su origen es social.

El estrés es definido por la OIT como: el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento, a aspectos y estímulos negativos de la organización o del contexto del trabajo, que es experimentado por las personas cuando estas sienten que existe un desequilibrio entre las exigencias dadas y los recursos que tienen para satisfacer dichas exigencias. Así que al prolongar por más tiempo del necesario una situación de estrés, esto puede desencadenar

enfermedades cardiovasculares, inmunológicas, gastrointestinales, trastornos musculoesqueléticos o trastornos de salud mental.

En cuanto a riesgo psicosocial se identifican cinco grandes grupos.

1. Exceso de exigencias psicológicas del trabajo: trabajo rápido o irregular, que no permite tomar decisiones u obliga a tomarlas de forma muy rápida y difícil.
2. Falta de control, influencia y desarrollo sobre el trabajo: Ocurre cuando el trabajador no tiene autonomía, en la forma de realizar sus tareas, cuando el trabajo no le permite desarrollar sus habilidades, además de no poder adaptar el trabajo al ambiente familiar, ni el trabajador es capaz de decidir cuándo descansar.
3. Falta de apoyo social y calidad de liderazgo: Trabajo aislado, sin apoyo de superiores o de los colaboradores, tareas mal definidas, sin información adecuada ni tiempo suficiente.
4. Escasa compensación laboral: Inseguridad contractual, cambios de puesto y funciones en contra de la voluntad del trabajador, salarios bajos, trabajo violento.
5. Dobles Jornadas: Debe considerarse el trabajo doméstico como una exigencia cotidiana, que debe asumirse de forma simultánea al trabajo remunerado.

Los factores de riesgo psicosocial son:

a. Factores del entorno y el puesto de trabajo

Carga de trabajo excesiva

Jornadas largas y horarios irregulares y extensos

Mal diseño del entorno, falta de ergonomía

Falta de autonomía y control

Ritmo de trabajo elevado

Falta de claridad en las funciones

b. Factores organizativos

Supervisión, estilos de dirección

Falta de apoyo social

Clima y cultura organizacional

Salario insuficiente

Discriminación

c. Relaciones en el trabajo

Acoso sexual

Acoso laboral

Violencia laboral

d. Seguridad en el empleo y desarrollo de carrera profesional

Inseguridad sobre el futuro en la empresa

Dificultad de promocionarse y desarrollarse como profesional.

e. Carga total de trabajo

Doble jornada laboral

Descanso insuficiente

Para disminuir el riesgo psicosocial es necesario aplicar medidas integrales y preventivas, estas deben buscar el apoyo entre trabajadores y superiores y proporcionar la autonomía para tener más control sobre las actividades.

Además es bueno incrementar las oportunidades para aplicar los conocimientos, habilidades y darle al profesional la posibilidad de desarrollar su carrera, garantizar el respeto y el trato justo a todas las personas, evitando la discriminación, facilitar la conciliación, claridad y transparencia.

Siempre se hará imprescindible realizar un diagnóstico inicial que evalúe la exposición de todos los trabajadores de la empresa para realizar un análisis determinar cuáles son los factores de riesgo psicosocial más relevantes a tratar, para esto en el año 2010 con base a la primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, el Ministerio de Protección Social en Colombia desarrolló una batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial, esta batería se realizó en base al modelo dinámico de factores psicosociales planteado por Villalobos modelo integral que reúne diferentes aproximaciones como el manejo de estrés, mando-control, esfuerzo-recompensa. Junto a otros planteamientos como el Modelo Integrador del Estrés Laboral, esto fue lo que permitió sintetizar todo en tres factores agrupados en tres componentes; el individuo, el trabajo y el entorno. (Charria O, Sarsosa P, & Arenas O, Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación, 2011)

A pesar de la cantidad de definiciones que existen para el término de Vigilancia epidemiológica, todas la identifican como la recolección sistemática de información sobre problemas específicos de salud en poblaciones, además de que deben ser procesadas, analizadas y divulgadas, y así aquellas personas que deben tomar decisiones las utilicen de manera adecuada, para prevenir riesgos y mitigar los daños causados por exposición. (Marti, 2007)

Los sistemas de vigilancia epidemiológica deben tener por lo menos tres componentes principales.

- a) Mecanismos para recolectar información.
- b) Mecanismos para procesar, analizar e interpretar la información recolectada.
- c) Mecanismos para divulgar la información interpretada, que sean capaces de asegurar la adecuada utilización para prevenir y controlar.

Ahora bien los sistemas de vigilancia tienen atributos entre estos:

- a) La información se recolecta de forma sistemática y continuada, es decir que de todos los problemas de salud de una población se debe dar prioridad a aquellos factores de riesgo que puedan ser vigilados por largo plazo de forma permanente.
- b) La información es selectiva y específica. En un SVE, no se espera recolectar toda la información, solo se busca recolectar aquella que sea útil. Además la información recolectada debe ser oportuna, para que sea útil en la toma de decisiones.
- c) La información se debe vincular a acciones de control y prevención, en el desarrollo de un SVE la finalidad no es solo recolectar y almacenar información, sino que el ideal es poder dar seguimiento.
- d) Los SVE, deben estar respaldados con legislación que favorezca la implementación de acciones y además que facilite la recolección de información.

Los sistemas de vigilancia epidemiológica deben promover el mejor uso de recursos, deben asegurarse de hacer seguimiento y estudios a problemas eficientes, para que así los SVE sean eficaces y eficientes.

Todo SVE debe tener objetivos claros y definiciones claras de las enfermedades y problemas de salud que se deben vigilar, es fundamental que todas las personas que hagan parte del SVE sepan y tengan idea sobre el elemento que se vigila, para esto se recomienda utilizar definiciones operativas estándares, que permitan hacer comparaciones con otros sistemas de vigilancia.

La Organización mundial de la Salud promueve que el funcionamiento efectivo de los SVE depende de la presencia y del desempeño de la ejecución de las siguientes actividades: (Concha-Eastman & Villaveces, 2001)

- a) Detección (Nuevos casos)
- b) Registro de datos de forma sistemática
- c) Confirmación(Apoyarse en laboratorios y datos epidemiológicos)
- d) Comunicación oportuna
- e) Análisis e interpretación periódica de datos
- f) Mecanismos de respuesta establecidos y basados en protocolos.
- g) Actividades de seguimiento.

La vigilancia epidemiológica en el ámbito laboral, engloba actividades dirigidas a los individuos y a los colectivos, ambas están orientadas a la prevención de riesgos laborales, laboralmente la vigilancia epidemiológica abarca dos

dimensiones, una individual enfocada en el trabajador y en el individuo, y la segunda dimensión enfocada en la vigilancia epidemiológica.

En el contexto laboral la vigilancia epidemiológica se refiere a la recogida sistemática de información sobre factores de riesgo laborales, o sobre efectos de salud de estos efectos, y así poder dirigir y orientar las acciones y las intervenciones preventivas.

La gran mayoría de daños en salud causados por riesgos laborales pueden ser prevenidos, Con la Vigilancia epidemiológica se consigue una herramienta que convierte la prevención de riesgos laborales y la salud en el trabajo en un proceso dinámico de mejora continua.

En cuanto a objetivos de vigilancia epidemiológica en el trabajo se encuentran algunos como:

- a) Conocer la frecuencia con la que ocurren y como se distribuyen los problemas de salud, en la población de trabajadores, incluidas enfermedades, lesiones o exposiciones causadas por riesgo laboral.
- b) Aportar información necesaria para la toma de decisiones
- c) Evaluar las acciones y la efectividad de los planes y de las acciones preventivas emprendidas.
- d) Ayudar a la formulación de nuevas hipótesis que requieran nuevos procesos de investigación epidemiológica.

La vigilancia epidemiológica en el trabajo no es una actividad que pueda ser implementada de inmediato, la vigilancia epidemiológica es el seguimiento de una

población de trabajadores mediante la recolección, análisis e interpretación periódica de datos en salud, con estos datos se pueden obtener indicadores de salud que permitan realizar seguimiento a través del tiempo de la población que se está estudiando.

Para poder implementar un SVE se deben establecer pasos y etapas.

- a) Establecer objetivos y alcance
- b) Implicar a la dirección de la empresa
- c) Definir un grupo responsable de la Vigilancia epidemiológica
- d) Definir casos y datos a recopilar
- e) Identificar y organizar fuentes de datos
- f) Diseñar el sistema de información de soporte
- g) Obtención de recopilación y procesamiento de datos
- h) Análisis y producción de información epidemiológica
- i) Retorno y divulgación de resultados.
- j) Evaluación del SVE.

El riesgo psicosocial lo define Julio Cesar Neffa como el conjunto de esfuerzos cognitivos y comportamentales destinados a: controlar, reducir o tolerar las exigencias internas o externas que amenazan o superan los recursos de un individuo. (Neffa, 2015)

Ahora bien Neffa no ha sido el único expositor, sino que el involucra más autores como Karasek-Johnson y Theorel, quienes hablan del riesgo psicosocial como el acto que confronta las exigencias entre la demanda del empleador con la

autonomía y el margen de control del trabajador para desarrollar una tarea asignada. (Neffa, 2015) A su vez Siegrist se basa en el desequilibrio entre la intensidad del esfuerzo laboral y la recompensa recibida. (Vieco & Abello, 2014)

Verónica Jaramillo e Ingrid Gómez afirman que la salud laboral es la relación dada entre salud y trabajo, que según la dirección positiva o negativa que tome será virtuosa o viciosa, pues condiciones adecuadas de trabajo traerán buena salud, y condiciones inadecuadas de trabajo traerán incluso trastornos físicos, psicológicos, accidentalidad e inclusive la muerte. (Felipe Arenas Ortiz, 2013) (Jaramillo & Gomez, 2008)

El riesgo psicosocial con relación al ámbito laboral es una realidad, debe estudiarse y se deben analizar las causas que afectan la salud de los trabajadores. (Gil, 2012).

- Características de la tarea: según la cantidad de trabajo, la precisión, falta de autonomía y el prestigio de la tarea en la empresa
- Características de la empresa: como estructura, tamaño, jerarquía, canales de comunicación etc.
- Características del empleo: como el diseño del lugar del trabajo, el salario, la estabilidad laboral.
- Organización del tiempo de trabajo: como la duración y el tipo de jornada, si hay trabajo en días festivos, turnos nocturnos, etc.

Son todos los puntos anteriores causas que deben ser analizadas para interpretar el riesgo individual del trabajo. (Gil, 2012)

En Colombia existen trabajos de investigación en vigilancia epidemiológica estos son una buena base teórica, referencial para llevar a cabo una investigación pudiendo aplicar algunos conceptos centralizados a la población trabajadora del país, sin embargo es necesario profundizar en temas que ayuden a definir estrategias a desarrollar, en cuanto a sistemas de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial.

5.3 Marco Legal

Con las dos encuestas nacionales sobre condiciones de salud y trabajo, y los resultados que estas arrojaron permitió el avance y la consolidación de una legislación y normatividad vigente para abarcar el riesgo psicosocial en el ámbito laboral, la **Resolución 2646 del 2008** será la referencia principal, en esta resolución se establecen disposiciones y responsabilidades que permiten identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear permanentemente la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo esta resolución establece una evaluación objetiva y subjetiva con medios validados en el país sobre factores de riesgo psicosociales y es de uso y aplicación obligatoria para todas las empresas del país.

Además en Ministerio de Protección Social en ejercicio de sus facultades mediante el **artículo 83 de la ley 9 de 1979** y **numeral 12 del artículo 2 del Decreto 205 de 2003**, considerando que el **artículo 2 del Decreto 614 de 1984**, señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales entre otros que se deriven por

una organización laboral que afecten la salud individual y colectiva en los lugares del trabajo, basándose en el **numeral 12 del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989** que ordena subprogramas de la medicina preventiva que diseñe y ejecute programas para prevenir y controlar enfermedades causadas por el riesgo psicosocial.

En el **Decreto 1832 de 1994**, se adoptó la tabla de enfermedades profesionales, allí en el numeral 42 del artículo 1, se señala que las patologías causadas por estrés son "Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el 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 ácido péptica severa o colon irritable"

La ley 1090 de 2006 en el Artículo 11, garantiza la reserva de la información y de la evaluación, donde los evaluadores garantizan por medio escrito que solo utilizarán la información obtenida con fines inherentes a salud ocupacional con consentimiento informado del trabajador.

Capítulo III del artículo 16 que menciona la Vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, donde manda a los empleadores a realizar programas de vigilancia epidemiológica con el soporte de expertos.

No menos pero también importante es el Capítulo IV el Artículo 18. Determinación del origen. Para el diagnóstico y calificación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional se tendrán en cuenta las patologías incluidas en la Tabla de Enfermedades Profesionales. Para determinar la relación de causalidad entre los factores de riesgos psicosociales y una patología no incluida en la Tabla de Enfermedades Profesionales, se acudirá a lo establecido en el Decreto 1832 de 1994 o la norma que lo adicione, modifique o sustituya. (social, 2006).

La **Resolución 2646 del 2008** resuelve en el capítulo I, del artículo 2 el ámbito de aplicación para empleadores públicos y privados, contratantes, trabajadores dependientes e independientes, etc.

El capítulo II, Artículo 5 se tipifican los riesgos psicosociales, que comprenden aspectos laborales, extralaborales condiciones específicas de cada trabajador, que influyen en la salud y en el desempeño de las personas. (Betancourt, 2008)

Resolución 2844 de 2007, por la cual se implementan las Guías de atención Integral en Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia, una actividad estratégica del definida en el Plan Nacional de salud ocupacional 2003-2007, la difusión, y aplicación de estas guías en las 10 causas de mayor morbilidad laboral.

Resolución 1111 de 2017, en la que el Ministerio de Trabajo define los estándares mínimos que deben cumplir el SG-SST para empleadores y contratantes. Incluyendo aquellos lugares de trabajo que tengan doble jornada quienes deben asegurar la cobertura efectiva de este.

Ley 1562 de 2012, En la firma de esta se estableció la obligatoriedad para que todos los trabajadores independientes al sistema de Riesgos laborales. En esta ley aquellos empleados cuyo contrato sea por mínimo un mes serán protegidos por el Sistema General de Riesgos laborales, y aquellos empleados informales podrán afiliarse de manera voluntaria. Con la implementación de esta ley el Gobierno Colombiano busca protegerá todos los trabajadores frente a accidentes y enfermedades de origen laboral además de dejar todas las normas claras a todos los empleadores.

Resolución 4927 de 2016, Con la implementación de esta resolución se restablecieron los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar las capacitaciones virtuales en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se da por norma que los encargados del SG-SST debe permanecer en un curso de por lo menos 50 horas certificadas, para encargarse del desarrollo del plan de seguridad y salud laboral, Módulos horarios especificados en el Decreto 1072 de 2015.

Decreto 1072 de 2015. En el año 2014 se expide la norma por el Ministerio de Trabajo, el **Decreto 1443 de 2014** por el cual se regula la seguridad y salud en el trabajo sin embargo en el año 2015 se expide el decreto 1072, en el cual se hace una recopilación de toda la normatividad legal vigente Colombiana, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en este decreto se abordaron aspectos como:

- Relaciones laborales individuales y colectivas
- Inspección, vigilancia y control.
- Riesgos laborales

- Juntas de calificación de invalidez
- Subsidio familiar
- Entre otros

Ley 1616 de 2013, con enfoque promocional de Calidad de vida y la estrategia y principios de la Atención Primaria en Salud, el objetivo de promulgación de esta ley es garantizar el ejercicio al derecho a la salud mental, de toda la población colombiana; así mismo se prioriza la salud mental de los niños, niñas y adolescentes. Con esta ley se promueve la atención integral e integrada en salud mental junto con la promoción y prevención de trastornos mentales en el ámbito del sistema general de la seguridad social en salud.

6 Marco Metodológico de la Investigación

6.1 Paradigma

Tomando como referencia al autor Hernández Sampieri, esta investigación es de paradigma cuantitativo porque plantea un problema de estudio delimitado y concreto. Sus preguntas de investigación versan sobre cuestiones específicas, una vez planteado el problema de estudio, revisa lo que se ha investigado anteriormente. En el caso de esta investigación toma en cuenta los resultados arrojados por la batería Psicosocial de Villalobos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2007)

6.2 Método

El método utilizado, es el empírico – analítico, ya que es un proyecto de investigación científica, que se basa en la experimentación y la lógica empírica, que junto a la observación de fenómenos y su análisis estadístico, es el método que más se usa en el campo de las ciencias sociales y en las ciencias naturales. Por tanto, los datos empíricos, son sacados de las pruebas acertadas y de los errores, ósea de la experiencia. (Hernández, Fernández y Baptista, 2007)

6.3 Tipo de Investigación

Es de tipo descriptivo, porque se muestra la caracterización, de un hecho, fenómeno, individuo o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento, para este caso en concreto, se refiere a que es descriptivo, porque describe los hallazgos de la batería de Villalobos y con base a esta se dan las herramientas para hacer prevención e intervención (Hernández, Fernández y Baptista, 2007)

6.4 Fases del Estudio

Fase 1

En esta fase se planteó la meta de iniciar un proceso de diagnóstico de diferentes riesgos, presentes en la clase trabajadora, que pueden afectar su salud física, mental y social y uno de ellos es el riesgo psicosocial.

Para analizar este riesgo, se aplicó en el año 2016, la batería de diagnóstico psicosocial de Villalobos, la cual expone, que esta población, presenta estrés laboral.

Esta batería consta de un cuestionario que se aplicó a una población de 59 trabajadores, que corresponde a la totalidad de la planta de trabajadores del Colegio.

Fase 2

En esta fase se plantea como meta, el análisis de los resultados obtenidos, con la aplicación de esta batería y realizar el Sistema de Vigilancia Epidemiológica, para riesgo psicosocial y establecer los niveles de riesgo psicosocial y la afectación, de estos sobre la población trabajadora.

En esta misma fase, por medio de este sistema se determinaran cuales serán esos procesos de mejora y controlar los riesgos, que pueda afectar la seguridad y salud en el trabajo.

6.5 Fuentes de Información

La información se recolecta de fuentes secundarias, ya que en esta investigación, la información se tomara, del informe de evaluación, de los factores de riesgo psicosocial aplicado en el año 2016 a los trabajadores del colegio Filipense “Nuestra Señora de la Esperanza”.

Dado que es una fuente secundaria, se asumirán los posibles sesgos que hayan incurrido los investigadores y se hará la verificación de la calidad de la información.

6.6 Población

El objeto de estudio, serán todos los trabajadores del Colegio Filipense “Nuestra Señora de la Esperanza” ubicado en la ciudad de Pasto – Nariño, que tengan contrato laboral de planta, incluidos directivos, servicios de apoyo, docentes, administrativos y servicios generales, el periodo es el año 2018, pero se tomara la información diagnostica, de la batería de riesgo psicosocial de Villalobos, aplicada en el año 2016, a una población total que de 59 trabajadores, que son todos los trabajadores del Colegio.

6.7 Instrumento

Informe de resultados de la batería Psicosocial de Villalobos, para la evaluación del riesgo psicosocial, esta batería consta de un cuestionario de factores de riesgo intralaboral, cuestionario de factores de riesgo extralaboral y un cuestionario de síntomas de estrés y condiciones individuales.

La batería de Villalobos fue publicada en el año 2010 por el Ministerio de la Protección social y la Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos profesionales se compone de cuestionarios de factores de riesgos intralaboral forma a y forma b, cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral, una guía de análisis psicosocial de los puestos de trabajo, una guía de grupos focales

y una guía de evaluación del estrés. Es una batería dirigida a todos los trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Psicosociales de Colombia.

6.8 Análisis de información

Se analizarán los resultados arrojados de la aplicación de la batería de Villalobos, realizada en octubre del año 2016 a todo el personal de planta, para la evolución de los riesgos psicosociales prioritarios intralaborales, extralaborales e individuales, para este objetivo se analizará los criterios que se miden en la evaluación, más relevantes en la población trabajadora.

Se identificara, el tiempo de intervención a corto, mediano y largo plazo de los riesgos psicosociales prioritarios intralaborales, extralaborales e individuales mediante un plan de acción que plantea una estrategia de intervención en los criterios identificados más relevantes.

Se clasificara las enfermedades producidas como efecto secundario a exposición a riesgo psicosocial de acuerdo a la norma 1477/2014, de acuerdo a los resultados arrojados por la Batería Psicosocial, este objetivo se analizara determinando que trabajadores han presentado enfermedades relacionadas con riesgo psicosocial y de esta manera plantear acciones correctivas y específicas para cada caso.

Por último, se plantearan indicadores de seguimiento y resultado para el Sistema de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial, este objetivo se analizara de acuerdo a los criterios más relevantes hallados en los resultados de la evaluación, a los planes de acción que respondan a los criterios relevantes encontrados en

los resultados de la evaluación y a los trabajadores identificados con enfermedades causadas por el riesgo psicosocial, los cuales tendrán indicadores para poder realizar control y seguimiento.

6.9 Propuesta de Solución

Elaboración de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial para los trabajadores del Colegio Filipense en la ciudad de Pasto, Nariño y así aportar a su sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y dar cumplimiento a la normatividad vigente.

Consentimiento Informado

El personal de colaboradores de planta del Colegio Filipense Nuestra Señora de la Esperanza, fueron informados a través de reuniones, sobre la aplicación de la encuesta de diagnóstico de la Batería de Villalobos, los cuales firmaron el consentimiento respectivo y con el análisis de sus resultados, se identificaron el tiempo de intervención a corto, mediano y largo plazo de los riesgos psicosociales prioritarios.

Criterios de Inclusión

Corresponde a todo el personal de planta del colegio Filipense Nuestra Señora de la Esperanza, correspondiente a 59 trabajadores.

Criterios de Exclusión.

Para esta investigación, no existen este tipo de criterios, ya que en la aplicación de la encuesta de la Batería de Diagnóstico, de Villalobos, es necesario, que participen todos los colaboradores del Colegio, para de esta forma determinar, si existen factores de riesgo psicosocial que afecten la salud de todos los trabajadores.

7. Análisis Financiero (Costo – Beneficio).

Este proyecto es de tipo social, ya que está enfocado al mejoramiento de la salud, de los colaboradores del Colegio Filipense Nuestra Señora de la Esperanza, por lo cual no se realizara un análisis financiero, sino un Estudio Económico, en el cual se evaluara, el nivel de bienestar alcanzado por los trabajadores, en comparación con el que tenía antes de iniciarse el proyecto.

Para este caso, se realizara un análisis Costo – Utilidad, en donde la utilidad, se medirá en términos de bienestar, aceptación y satisfacción por parte de la planta de empleados del Colegio, en relación al diseño del Sistema de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial.

Con este proceso, se busca controlar el riesgo psicosocial, que afecta la salud mental y física de los trabajadores y al mismo tiempo su desempeño laboral. Además, los colaboradores del colegio, aceptaron la aplicación de la Encuesta de la Batería de Diagnóstico Psicosocial de Villalobos, en pro de un ambiente laboral, con mejores condiciones intralaborales, extralaborales e individuales.

Para la posterior implementación de este SVERP, presentamos el siguiente presupuesto (Tabla 5.), para el primer año de ejecución, el cual está sujeto a la aprobación de las directivas del Colegio Filipense, en el cual se tuvo en cuenta las cuatro fases que hacen parte de este proceso.

Tabla 5. Presupuesto del Proyecto para el 1er. Año de Ejecución

FASES	FECHA	COSTOS
FASE 1. SENSIBILIZACION	Julio de 2019 - Una (1) capacitación	\$ 200.000
FASE 2. RESPONSABLES Y OBLIGACIONES EN EL SVERP	Julio de 2019 - Dos (2) capacitación	\$ 200.000
FASE 3. ESTRATEGIA DEL SVERP	Julio de 2019 - Una (1) capacitación	\$ 200.000
FASE 4. INTERVENCION	Agosto de 2019 a Junio de 2020 - Veintidós (22) talleres para intervención de los Riesgos Psicosociales	\$ 4.400.000
RECURSO HUMANO	Un (1) Profesional con Especialización en GSST y Licencia Vigente.	\$ 42.000.000
PAPELERIA (5%)	Se tendrá en cuenta durante el primer año de ejecución	\$ 2.350.000
IMPREVISTOS	Se tendrá en cuenta durante el primer año de ejecución	\$ 2.350.000
TOTAL DEL PROYECTO		\$ 51.700.000

Fuente: Este estudio

Cronograma

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES - DISEÑO SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGIA							
COLEGIO FILIPENSE NUESTRA SEÑORA DE LA ESPERANZA							
ACTIVIDADES A DESARROLLAR	MESES						Encargado
	7	8	9	10	11	12	
Análisis de los resultados arrojados por la aplicación de la Bateria de Villalobos, a todo el personal de planta, para los riesgos psicosociales prioritarios intralaborales, extralaborales e individuales.							
Identificar el tiempo de intervención a corto, mediano o largo plazo de los riesgos psicosociales prioritarios intralaborales, extralaborales e individuales mediante un plan de acción.							
Plantear indicadores de seguimiento y resultado para el Sistema de Vigilancia Epidemiológica							
	Tiempo de duración de las actividades a desarrollar						
	Integrantes del proyecto						

8 Resultados

Antes de plantear los resultados encontrados en esta investigación se aclarará: Dado que la batería psicosocial de Villalobos fue aplicada en el año 2016, en esta investigación no se realizará una comparación con el estado actual del riesgo psicosocial de los trabajadores, el Ps. Andrés Rosales Aux, del área de talento humano del Colegio Filipense Nuestra señora de la Esperanza, informó al proyecto sobre la nueva aplicación de la batería de Villalobos en el segundo periodo del año 2019; con este segundo proceso de análisis y de recolección de datos, se contrastarán las dos investigaciones verificando si hay cambios positivos o negativos con relación al aumento o disminución de casos relacionados con riesgo psicosocial y en caso de tener secuelas poder mitigarlas y vincularlas a factores de riesgo psicosocial.

Con el desarrollo de esta investigación, se diseñó, el Sistema de Vigilancia Epidemiológica, para el Colegio Filipense Nuestra Señora de la Esperanza en Pasto, en el año 2018 así:

FASE 1. Sensibilización del SVE en riesgo psicosocial

El sistema de Vigilancia Epidemiológica de los Factores de Riesgo Psicosocial del Colegio Filipense Nuestra Señora de la Esperanza, se diseñó, teniendo en cuenta la importancia de la seguridad, salud, bienestar y desarrollo individual, calidad de vida y satisfacción del talento humano de la institución y de la responsabilidad legal en materia de identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el

trabajo, como se establece en la Resolución 2646 de 2008, por lo anterior es pertinente, dar a conocer a nivel general el Sistema de Vigilancia Epidemiológica, a todo el personal de colaboradores del Colegio Filipense, con el fin de sensibilizarlos y explicar las siguientes características, así:

El Sistema de Vigilancia Epidemiológica, se enmarca dentro de los lineamientos del Decreto 1072 de 2015, en el Capítulo 6, en cuanto a Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST y con la aplicación del Ciclo PHVA, por tanto, es un procedimiento lógico y por etapas, que permite el mejoramiento, a través del: planificar, hacer, verificar y actuar.

Sobre el impacto, de los factores de Riesgo Psicosocial, en la salud de sus trabajadores, sus familias, el funcionamiento de la empresa (Colegio Filipense) y las consecuencias que de ellos se podrían derivar, en caso de materializarse, por lo anterior y en el marco de la prevención, se debe diseñar e implementar este Sistema de Vigilancia Epidemiológica en Factores de Riesgo Psicosocial, como una alternativa metodológica más apropiada para la evaluación sistemática, la intervención y el control de los mismos en la planta de personal del Colegio Filipense Nuestra Señora de la Esperanza.

Con la implementación de este Sistema de Vigilancia Epidemiológica, se busca mitigar los efectos negativos, previniendo el incremento de la accidentalidad laboral y la aparición de enfermedades laborales derivadas o asociadas al estrés, así como potencializar el efecto de los factores protectores sobre la población.

También se busca promover condiciones de trabajo saludable y seguro y como se mencionó anteriormente, dar cumplimiento al marco legal normativo y evitar costos sancionatorios para el colegio.

La ejecución de este sistema, promueve la protección de la salud de los trabajadores a través de la identificación, valoración, control y prevención de los riesgos psicosociales, en busca de generar espacios laborales, de convivencia adecuada, productividad y empoderamiento del trabajador, mejorando las condiciones del clima organizacional, disminuyendo el ausentismo laboral y controlando la accidentalidad.

Por lo anterior se justifica el desarrollo de un programa sistemático que permita evaluar las diferentes variables e intervenir los aspectos y condiciones de trabajo y salud relacionados con el riesgo, al igual que facilitar la introducción de las medidas pertinentes de intervención y control para disminuir los efectos de los factores de Riesgo Psicosocial.

FASE 2 – Responsables y obligaciones en el SVE en riesgo psicosocial.

Para la correcta planificación, de las actividades de intervención, en relación a los factores de riesgo psicosocial identificados con la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial de Villalobos y precisar los momentos de intervención, tiempos de duración, y personal de la planta de colaboradores, a los cuales se dirigirán las distintas herramientas, capacitaciones y programas, es necesario identificar a los responsables y las funciones, que estos desarrollaran en el marco

de este SVE en riesgo psicosocial, para el Colegio Filipense Nuestra Señora de la Esperanza y de acuerdo a la normatividad vigente, así:

Directivas del Colegio:

Responder por el cuidado integral de la salud de sus empleados, de los ambientes de trabajo y mantenerlos informados acerca de los objetivos y alcance del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y de las actividades que lo componen, promoviendo su participación activa. (aquí se incluye el SVE en Riesgo Psicosocial, diseñado para el Colegio)

Establecer y Garantizar los recursos necesarios para cumplir con el cuidado de la salud y de los ambientes de trabajo, así mismo designar un presupuesto para el desarrollo de actividades en Seguridad y Salud en el trabajo y específicamente en el SVE.

Establecer las políticas y objetivos del programa de Seguridad y Salud en el trabajo, ajustar los objetivos pertinentes del SVE de factores de riesgo psicosocial y definir a las personas que se encargaran del desarrollo de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo y del SVE en Riesgo Psicosocial y vigilar su desempeño.

Facilitar los trámites requeridos por la ARL, para la calificación de la enfermedad laboral del empleado, si se requiriese.

Verificar la efectividad de las intervenciones, de los efectos en los trabajadores, la eficiencia de los procesos llevados a cabo en el SVE de Riesgo Psicosocial y realizar anualmente la evaluación del SVE de Riesgo Psicosocial.

Coordinador de la Seguridad y Salud en el Trabajo:

Esta persona será el responsable de coordinar la aplicación y seguimiento del SVE en Riesgo Psicosocial, para responder a las necesidades específicas de la empresa. Este debe ser un profesional o especialista en SST y con licencia vigente.

Verificar el cumplimiento y retroalimentación de las Fases del SVE en Riesgo Psicosocial y elaborar y mantener actualizada la matriz de peligros de riesgos de cada área, incluyendo los resultados de los factores de psicosociales.

Asegurar el seguimiento y análisis de las actividades de prevención y control, valorando el estado de salud, de los empleados, además de conservar actualizados los documentos y registros de la Historia clínica ocupacional.

Coordinar con el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo y con los jefes de las áreas, el manejo y seguimiento individual y colectivo de todo caso sospechoso o confirmado o confirmado por el SVE de Riesgo Psicosocial.

Informar a la Dirección del Colegio, los resultados y avances de las actividades desarrolladas desde el SVE de Riesgo Psicosocial, para involucrarlos en las

decisiones y mantener informados a los trabajadores del Colegio, sobre los procesos de recolección, análisis y resultados del SVE en Riesgo Psicosocial.

Estructurar junto con la A.R.L., un cronograma de actividades de intervención, para los factores de riesgo psicosocial del Colegio, como también reportar a estos la presencia de posibles “casos”, asociados con la presencia de factores de riesgo psicosocial laboral.

Coordinar la ejecución de actividades de prevención y control que surjan a partir de la implementación del SVE de Riesgo Psicosocial, además de definir los momentos de intervención, tiempos de duración, de estas actividades y al personal de planta de colaboradores, a los que se intervendrá y capacitara.

Coordinadores y jefes Inmediatos de las Áreas de Trabajo:

Cumplir y hacer cumplir las normas, procedimientos e instrucciones del Sistema de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial, motivar y fomentar la práctica de procedimientos seguros de trabajo, promover la cultura del autocuidado e Informar de manera inmediata al área de Seguridad y salud en el Trabajo, la presencia de factores de riesgo psicosocial dentro de sus áreas a cargo.

Trabajadores del Colegio:

Estar pendiente del cuidado integral de su salud y el manejo del estrés por factores intralaborales, extralaborales e individuales y cumplir las normas, procedimientos e instrucciones del SVE de Riesgo Psicosocial.

Asistir de manera cumplida a los exámenes ocupacionales, suministrando información clara, veraz y completa sobre su salud, participar de las actividades de capacitación, de intervención y seguir de manera estricta las indicaciones de prevención o control del SVE en Riesgo Psicosocial.

A.R.L.

Asesorar técnicamente al Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo técnicamente y capacitar de forma periódica en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial, en las áreas legal, técnica, formas de registro, consolidación y análisis de la información.

Cuando sea necesario coordinar y realizar las actividades necesarias para calificar origen y pérdida de capacidad laboral por origen psicosocial intralaboral y por estrés en los trabajadores afiliados, asegurando el seguimiento y atención de los casos (enfermedades laborales detectadas).

Prestar asesoría a través de profesionales especialistas en el área psicosocial y también con la escogencia de los métodos de recolección de información y estudios y valoración de los factores de riesgo psicosocial, que se detecten en el Colegio.

Apoyar al Colegio en la estructuración de un cronograma de actividades, una vez se haya realizado el estudio de factores psicosociales, como también asesorarlo, en la implementación y seguimiento del SVE de Riesgo Psicosocial, junto con las

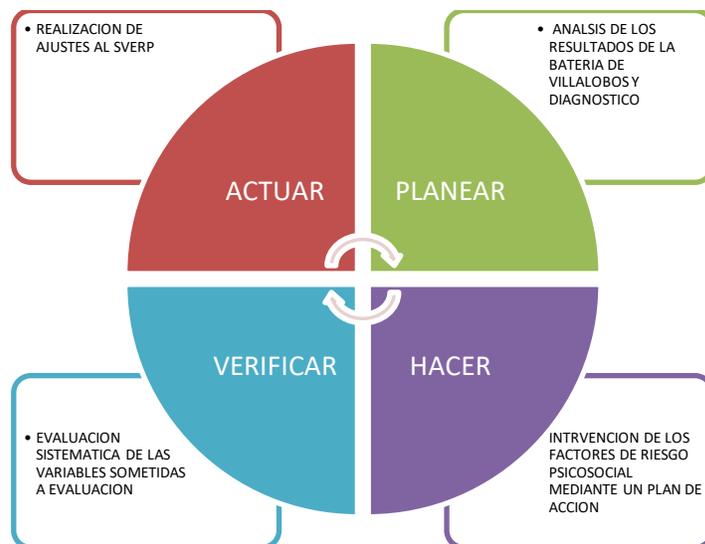
actividades de intervención y control, y las necesarias de prevención y promoción.

Asesorar y apoyar al Colegio, en la medición y retroalimentación del SVE, para orientar el desarrollo de actividades, hacia el mejoramiento continuo.

FASE 3 – Estrategia del SVE de riesgo psicosocial

El SVE de Riesgo Psicosocial, se realiza mediante una estrategia integral que comprende funciones de diagnóstico, un control activo mediante la realización de acciones de intervención psicosociales sobre las personas y sobre la gestión administrativa relacionada con dichos factores, la evaluación sistemática de las variables sometidas a evaluación y ajuste al SVE. Todo lo anterior enmarcado en el Ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), con el fin de realizar el mejoramiento y seguimiento continuo del proceso.

Diagrama 1. Ciclo PHVA – Mejoramiento y Seguimiento Continuo



Fuente: Este Estudio

FASE 4 – Intervención

Primer objetivo específico:

Analizar los resultados arrojados de la aplicación de la batería de Villalobos realizada en octubre del año 2016 a todo el personal de planta para los riesgos psicosociales prioritarios intralaborales, extralaborales e individuales; para poder identificar la existencia o la presencia de enfermedades, como efecto secundario a exposición a riesgo psicosocial de acuerdo a la norma 1477/2014.

Rta./ Al analizar los resultados que arrojó la aplicación de la Batería de Villalobos, realizada en el año 2016, a los 59 colaboradores, que componen el personal de planta, del Colegio Filipense “Nuestra Señora de la Esperanza”, en relación a los riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales, dio los siguientes resultados, con respecto a la existencia de enfermedades que se presentaron, como efecto secundario a la exposición a riesgo psicosocial, y de acuerdo con la norma 1477/2014, son:

Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo: es un tipo de relación social que establece las relaciones jerárquicas y las características de este rol jerárquico e influye en la forma de trabajar y el ambiente interpersonal de un área específica de la organización.

Control y Autonomía sobre el Trabajo: definido como la posibilidad que le da el trabajo al individuo para influir y así poder tomar decisiones sobre aspectos que afectan la intervención del mismo.

Demandas del Trabajo (Emocionales y Carga Mental): definida como todas las exigencias que se le ponen al individuo. Estas pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico y de la jornada de trabajo.

Estrés Laboral: es un desequilibrio percibido entre las demandas de trabajo y la capacidad de respuesta del individuo, bajo unas condiciones en las que fracaso ante esta demanda, posee importantes consecuencias percibidas. (McGrath, 1970).

Estos factores de Riesgo Psicosocial, identificados por la aplicación de la Batería de Villalobos, serán intervenidos, mediante un Plan de Acción a Mediano y Largo Plazo, el cual se encuentra discriminado, en el siguiente ítem. Así mismo, con la identificación de estos factores de riesgo y con su respectiva intervención, se podrá prevenir y mitigar, la aparición de enfermedades por agentes psicosociales, según el anexo técnico de la Ley 1477 de 2014, en su sección I, como por ejemplo: Trastornos psicóticos agudos y transitorios, Depresión, Episodios Depresivos, Trastorno de Pánico, Trastornos de ansiedad generalizada, Trastorno mixto ansioso – depresivo, Reacciones a estrés grave, Trastornos de adaptación, Hipertensión arterial secundaria, Angina de pecho, Cardiopatía isquémica, entre otras, por lo cual es claro, que el no manejo de estos riesgos, afecta no solamente la salud mental, sino también la salud física de los trabajadores.

Con respecto a la construcción de esta Batería, se partió de la definición de factores psicosociales, descrita en la Resolución 2646 de 2008, así: “los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos

de la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, las cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias influyen en la salud y desempeño de las personas”, y de acuerdo a esta definición se detallan las siguientes aspectos, de acuerdo al Manual General, para la aplicación de la Batería de Villalobos:

Condiciones Intralaborales

Se refiere a las características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del colaborador. En estos instrumentos se manejaron cuatro (4) dominios que agrupan a su vez un conjunto de dimensiones (20 dimensiones) que explican las condiciones intralaborales. Estas dimensiones actúan como posibles fuentes de riesgo y por medio de ellas se realiza la identificación de los factores de riesgo psicosocial.

Estas condiciones se evalúan mediante dos (2) tipos de cuestionarios, donde la Forma A, se aplica a trabajadores con cargo de jefatura, profesionales o técnicos y la Forma B, se aplica a trabajadores con cargos auxiliares u operativos.

Condiciones Extralaborales

Esta condición se refiere a los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador por medio de ocho (8) dimensiones, donde se abarca también las condiciones de vivienda, que también influyen en la salud y bienestar del trabajador.

Condiciones Individuales

Hace relación a una serie de características socio – demográficas, como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socioeconómica (estrato), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Así mismo existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores, que pueden modular los factores psicosociales intra y extralaborales, como la antigüedad, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago.

Evaluación del Estrés:

Nos ayuda a identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés.

Es importante, tener en cuenta las tres (3) condiciones para la aplicación de cualquiera de los instrumentos de la Batería de Villalobos, lo cual se tuvo en cuenta por la Institución, y de esta manera cumplir con la normatividad y tener el respaldo técnico y científico, para esta clase de procesos:

Idoneidad de los profesionales que aplican los instrumentos: de acuerdo a la resolución 2646 de 2008, la aplicación de estos instrumentos, deben ser aplicados por un profesional experto, específicamente “un psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional”. En conformidad con la resolución, “cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaria de Salud, en un departamento ni 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”.

Lo anterior para confirmar, que la aplicación de cualquiera de estos instrumentos, además de su análisis e interpretación, debe ser realizado por un experto, como establece la norma.

Reserva de la información y consentimiento informado al trabajador: con respecto a este ítem, la Resolución 2646 de 2008, nos dice que “la información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional”. Uno de los principios generales establecidos por la Ley 1090 de 2006 es el de la confidencialidad, y según esto “los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelaran tal información solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informaran a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad”.

Para la aplicación de cualquiera de los instrumentos, que conforman la Batería de Villalobos, esta debe ir precedida, con la firma de un consentimiento informado, por parte del trabajador, el cual participara en la evaluación de estos factores.

.Integridad de los instrumentos aplicados: para asegurar la validez y confiabilidad de los resultados que se obtengan con esta batería, la aplicación de los instrumentos, debe estar de acuerdo a las instrucciones y lineamientos descritos en el manual y en los manuales específicos, por tanto solo podrán modificarse los instrumentos, cuando esto se indique en los manuales específicos. En caso de contraindicar cualquier tipo de cambio, este no se podrá realizar y en caso de hacerlo, el instrumento perderá su validez. (Manual General –Batería de Villalobos, 2010).

Los cinco (5) instrumentos que se utilizaron en la Batería de Villalobos, para la identificación de los factores de riesgo psicosocial, están relacionados en los Anexo A – 1, Anexo A – 2, Anexo B, Anexo C y Anexo D.

Estos instrumentos son los siguientes:

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A)

Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral (Forma B)

Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral

Cuestionario para Evaluación del Estrés

Ficha de Datos Generales o Individual (Información Sociodemográfica e Información Ocupacional del Trabajador).

Segundo objetivo específico:

Identificar el tiempo de intervención a corto, mediano o largo plazo de los riesgos psicosociales prioritarios intralaborales, extra laborales e individuales mediante un plan de acción.

Rta/. Con la identificación de estos factores de riesgo prioritarios intralaborales, extralaborales e individuales, se establece los planes de Acción, para la intervención a corto, mediano o largo plazo, así:

Introducción

En el proceso de diseño de un SVERP para el Colegio Filipense, se hace necesario desarrollar el Plan de Acción, con diferentes procedimientos, actividades, talleres y programas, que están acordes a los procesos que adelantan en el Colegio, tiempo de ejecución de estos, además de la intervención, control y seguimiento de los factores de riesgo psicosocial identificados con la aplicación de los instrumentos de la Batería de Villalobos, a todo el personal de planta de la institución educativa, con el fin de lograr un ambiente laboral , amigable para el trabajador.

Misión

El Colegio Filipense “Nuestra Señora de la Esperanza”, como institución católica, orientado por los principios del Evangelio e inspirada en la Espiritualidad Filipense, brinda a la sociedad calidad integral en la educación, el desarrollo de las dimensiones humanas y la identidad cultural, en un ambiente de alegría, amor,

acogida y respeto, con el fin de formar ciudadanos libres, autónomos y competentes, que sean partícipes de la renovación cristiana de la sociedad.

Visión

El Colegio Filipino “Nuestra Señora de la Esperanza”, se proyecta para el 2019, como una institución reconocida por sus excelentes procesos de formación académica y de valores cristianos, destacándose por ser competentes y competitivos, implicada en la renovación cristiana de la sociedad y fundamentada en un PEI en constante innovación y en el modelo EFQM de excelencia.

Valores Congregacionales de la Espiritualidad Filipino

Amor: es la directriz del seguidor de Jesús en todos los aspectos de su vida.

Oración y Acogida del Espíritu: Para orar dice San Felipe, es preciso involucrar al hombre entero, el espíritu llega en la oración.

Humildad: Permite comprender lo grande según Dios, aquello que Él quiere de cada uno en su justa medida. La persona humilde es la que renuncia a sus puntos de vista, para asumir la perspectiva de Dios. Vivir así, hace al ser humano agradecido con el Padre; sin intentar hacer más de lo que puede, pero tampoco menos. Hace personas auténticas, sinceras, capaces de reconocer sus propias sombras y dispuestas a cambiar cuando sea necesario.

La Alegría: Brota de un corazón agradecido y lleno de Dios; luego se convierte en buen humor y en sonrisa de Dios para los demás. Se manifiesta a través de la acogida y la valoración festiva del encuentro, de la creatividad, el espíritu de

renovación y un talante creativo y de fiesta. Es uno de los mejores frutos del Espíritu Santo, conduce a la confianza y a la esperanza. De ella surgen el optimismo, el gozo sano, purificador y constructivo que renueva el ánimo cansado. San Felipe Neri, decía que “la alegría es un don de Dios, efecto de la buena conciencia, de practicar el bien”.

La sencillez: Virtud eminentemente Filipense que se expresa mediante: la valoración de las cualidades y recursos de cada persona, el reconocimiento, la comprensión y aceptación de las diferencias, la creatividad en el trato, las relaciones cordiales y fraternas; la apertura, cercanía y cordialidad en la comunicación. Vivir en sencillez conduce a una actitud solidaria y justa.

Libertad de Espíritu: Jesucristo propone una libertad que sólo se conquista a base de opciones y renunciaciones. Es entrega sin egoísmos, capacidad de decidir, valentía, fidelidad desinteresada, superación de críticas, ofensas y el vencimiento de uno mismo.

Amor filial a María: Para los filipenses, es un imperativo el amor filial a María, el reconocerla como modelo, imitar sus virtudes, declararse disponible como ella ante Dios, dar acogida a la gracia divina y volcarse a los más necesitados.

Secularidad: Promover el seguimiento de Jesús desde cualquier proyecto de vida: “hombres y mujeres espirituales en el mundo”.

Análisis de la Situación

En el país, las dos últimas encuestas nacionales sobre condiciones de Salud y Trabajo, colocaron en el segundo y primer puesto respectivamente, a los factores de riesgo psicosocial, como causantes del absentismo laboral y por ende un bajo rendimiento en las actividades contractuales, por la exposición a estos factores ya sea en el campo físico, emocional y conductual.

Además la normatividad actual, en relación a la Seguridad y Salud en el Trabajo, exige a los empleadores, velar por la seguridad laboral de sus trabajadores, en todos los campos, ya sea en el medio intralaboral, extralaboral e individual del trabajador y por lo anterior, una de las herramientas, aprobadas por el gobierno, para el logro de estos objetivos, es un Sistema de Vigilancia Epidemiológica en riesgo psicosocial.

Diagnostico – Análisis DOFA

Debilidades

En la actualidad, no existe un Sistema de Vigilancia Epidemiológica, que ayude a la institución en la intervención, control y seguimiento de esos factores de riesgo psicosocial, que demeritan el ambiente laboral, afectando negativamente el desempeño de sus colaboradores.

Fortalezas

En el Colegio Filipino se aplicaron los instrumentos de la Batería de Villalobos, en el Año 2016, a todo el personal de planta en esta institución, con lo cual se identificó los riesgo psicosociales, que los afectaban.

Además el Colegio Filipino, cuenta con profesionales competitivos, en sus diferentes áreas de desempeño, además de su experiencia en el manejo de estudiantes, en los diferentes niveles que maneja el Colegio.

Amenazas

La falta de seguimiento, a los factores de riesgo psicosocial identificados con la aplicación de Batería de Villalobos a los colaboradores del Colegio Filipino, por lo cual no es posible, conocer la situación o el avance de estos riesgo, que deterioran la salud mental y física de los trabajadores de la institución.

Oportunidades

Con el diseño de este SVERP, se podrá controlar y realizar el seguimiento, a estos riesgos psicosociales que afectan la salud del trabajador y por ente su desempeño laboral.

Prioridades Estratégicas

Intervención a mediano y largo plazo, de los cuatro (4) Riesgos Psicosociales identificados con la batería de Villalobos, así:

Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.

Control y Autonomía sobre el Trabajo.

Demandas de Trabajo (Emocionales y Carga Mental).

Estrés Laboral

Además se realizara la intervención de procesos internos, que se desarrollan a nivel administrativo y de talento Humano.

Plan de Acción

Intervención en los procesos de la Gestión Administrativa y Gestión Humana, para el control de los factores de riesgo psicosocial prioritarios, así:

Plan de Acción a Corto Plazo

A Nivel Administrativo:

Ajuste del puesto de trabajo, turnos y horarios de los trabajadores.

Creación o actualización de normas y procedimientos de trabajo.

Redistribución de carga de trabajo y/o funciones, rotación de personas y reorganización del método de trabajo.

Elaboración de los Profesiogramas, como herramienta, para un mejor desempeño en el puesto de trabajo.

Crear un modelo de comunicación organizacional, para mejorar los procesos del Colegio.

Realizar un manejo y administración del cambio y de las condiciones medioambientales.

A Nivel de la Gestión de Talento Humano

Revisar los Procesos de reclutamiento, selección, contratación, inducción al Colegio, entrenamiento para los puestos de trabajo, capacitación y desarrollo del personal, evaluación del desempeño, desarrollo de competencias laborales, programas de bienestar, cultura y clima organizacional, manejo de los perfiles, descripciones, reentrenamiento al cargo y finalmente revisar el plan o programa y tipo de incentivos, que se están aprobando para los trabajadores.

Plan de Acción a Mediano y Largo Plazo

A Nivel de Trabajadores

Se incluyen actividades para intervenir los factores de riesgo identificados, como son: Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo, Control y Autonomía sobre el Trabajo, Demandas del Trabajo (Emocionales y Carga Mental) y Estrés Laboral, así:

Tabla 6. Descripción de Actividades para Intervención de Factores de Riesgo Psicosocial a Mediano y Largo plazo.

FACTOR DE RIESGO	ACTIVIDAD
Intralaboral: Demandas de Trabajo (Emocionales y Carga Mental)	<ul style="list-style-type: none">• Taller de Manejo y Prevención del Estrés. Entrenamiento de Relajación y Otras Técnicas.• Programa de Participación y Comunicación.

Intralaboral: Control y Autonomía sobre el Trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de la Autonomía y la Participación. Adaptación al Cambio y la Creatividad. • Manejo y Administración del Tiempo. • Factores Humanos de la Accidentalidad y Autocuidado. • Desarrollo de Competencias, Uso de habilidades y Oportunidades. Participación y Manejo del Cambio. • Desarrollo del Rol o Empoderamiento del Cargo.
Intralaboral: Relaciones Sociales en el Trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones Interpersonales y Trabajo en Equipo. • Comunicación Asertiva y Efectiva. • Modelos de Atención al Cliente. • Comunicación Interna y Cultura del Servicio.
Intralaboral: Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Estilos de Dirección y Mando. • Resolución de Conflictos y Negociación.
Estrés Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Programa para el Manejo del Estrés. • Programa para el Manejo de Burnout. • Programa de Intervención en Crisis. • Programa de Estrés Postraumático. • Programa de Manejo de Casos de Consumo de Sustancias Psicoactivas. • Programa de Prevención y Manejo de la Fatiga Crónica. • Consultoría Individual (EPS).

Fuente: Este Estudio

De acuerdo a comunicación del Dr. Andrés Rosales, Psicólogo del Área de Talento Humano del Colegio Filipense, nos informa que de acuerdo al análisis general, realizado por el especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, a los resultados obtenidos con la aplicación de la Batería de Villalobos, para el personal

de planta del Colegio, el nivel de riesgo total psicosocial, corresponde al nivel Medio, para las condiciones Intralaborales y Extralaborales, a excepción de los resultados en el Riesgo Psicosocial de estrés, donde el nivel de riesgo se clasificó como alto (Figura.4).

Diagrama 2. Análisis General de la Empresa



Fuente: Este estudio

En los diferentes factores de riesgo identificados, se hace necesario realizar intervención en las diferentes dimensiones, que los conforman, ya que en todas ellas se identificaron riesgos de diferente nivel (desde el nivel sin riesgo hasta los niveles de riesgo alto y muy alto), por tanto y teniendo en cuenta estos resultados, se hace necesario intervenir estos riesgos, para evitar su aumento en la población trabajadora, y las consecuencias que esto conlleva.

Como complemento a estas actividades para el control y manejo de los factores de riesgo psicosocial identificados, se hace necesario, intervenir otros factores no

identificados como prioritarios, pero de importancia en el desempeño laboral y social de los trabajadores así:

Tabla 7. Descripción de Actividades para Intervención de los Factores de Riesgo Psicosocial a Largo Plazo.

FACTOR DE RIESGO	ACTIVIDAD
Extralaboral: Bienestar del Trabajador	<ul style="list-style-type: none"> ● Uso recreativo del Tiempo Libre. ● Enriquecimiento de la Vida Familiar. ● Manejo de la Economía Familiar.
Individual	<ul style="list-style-type: none"> ● Crecimiento Personal y Recursos Personales. ● Autoestima. ● Autoconocimiento. ● Desarrollo de la Resiliencia. ● Estilos de Afrontamiento. ● Plan de Vida. ● Preparación para la Jubilación.

Fuente: Este estudio

Con la ejecución de estas actividades educativas y formativas con los trabajadores, se busca disminuir los factores de riesgo psicosocial ya identificados. Además deben realizarse de manera integral remitiendo a las subespecialidades necesarias, enfocadas en el contexto y en el clima organizacional. Sin embargo aquellos factores de riesgo que requieran atención urgente se les debe realizar una intervención en crisis.

También se recomienda realizar medidas de carácter global, organizativas y colectivas más que las medidas particulares que solamente beneficien la salud de

un trabajador, sino que será de mejor efecto para disminuir los riesgos psicosociales actuar sobre factores de riesgo globales con acciones integrales.

El liderazgo debe ser un factor de riesgo que se debe intervenir a corto plazo, la estrategia de intervención para este involucrará todas las acciones que se relacionen con las características de liderazgo en el Colegio, las relaciones sociales en el trabajo, la retroalimentación del desempeño y la relación con los colaboradores y los subordinados.

El jefe encargado de cada área debe mostrar una mejor comunicación, debe relacionarse respetuosamente y eficientemente con quienes sean sus subordinados, además debe generar y promover la participación de todos los empleados, esto para velar y evitar todo riesgo que afecte el desempeño general.

Se debe promover la comunicación, modificar los estilos de liderazgo, de dirección y de mando y la resolución de conflictos y la negociación de los mismos, para así poder promover mejor calidad laboral y mejorar los estilos de vida y el ambiente laboral.

La estrategia de intervención debe ser una estrategia que se abarque desde enfoques a corto, mediano y largo plazo con su respectiva vigilancia. Para evitar cualquier consecuencia negativa y posibles enfermedades crónicas que puede acarrear consigo el estrés.

Todos los empleados Del Colegio Filipense Nuestra Señora de la Esperanza, deben participar en talleres de manejo y prevención del estrés, técnicas de entrenamiento y de relajación y de programas de comunicación y participación.

También se debe generar un programa de autocuidado y las modificaciones y reubicaciones del puesto de trabajo que sean necesarias para promover las prácticas y los estilos de vida saludable, permitiendo que el nivel emocional del estrés de los trabajadores promueva la calidad laboral y la calidad de vida.

Para prevenir los riesgos psicosociales se debe actuar desde el origen, realizando cambios posibles en la organización del trabajo. Estas modificaciones preventivas siempre serán efectivas a largo plazo especialmente si son realizadas con encargados internos del Colegio.

Por último es necesario que los empleados con mayor riesgo psicosocial sean evaluados por un médico laboral quien realice la evaluación final y determine que la actividades que se realizaron sean efectivas o si la intervención se debe continuar con diferentes estrategias.

Tercer objetivo específico

Plantear indicadores de seguimiento y resultado para el Sistema de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial.

Rta/ Los indicadores de seguimiento y de resultados para el Sistema de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial se deben realizar de acuerdo a la legislación vigente y deben ser actualizados por los interesados trimestralmente, esto permitirá identificar la calidad de la gestión realización de las actividades efectuadas relacionadas con los objetivos y metas propuestas.

Ahora bien los indicadores de vigilancia epidemiológica deben ser marcadores que permitan la medición y trazabilidad, estos deben cumplir con tres características básicas:

Medición: Permite verificar la trazabilidad a lo largo de tiempo.

Simplificación: Abarca solo un factor, no puede ser multidimensional.

Comunicación: Todo indicador debe permitir la comunicación de los resultados y debe permitir tomar decisiones.

Los indicadores utilizados permitirán velar por la sostenibilidad de las acciones y de los programas realizados, deben ser lo más objetivos posibles:

Los indicadores del SVE que podrá utilizar el Colegio son:

Eficiencia: Con este indicador se analizarán los resultados obtenidos en Pro del cumplimiento del SVE.

Eficacia: Con este indicador se analizan los resultados respecto a la acción realizada

Efectividad: Relaciona el impacto del SVE con los recursos utilizados.

Porcentaje de ausentismo laboral: $(\text{Número Total de Horas Ausentismo} / \text{Número Total de Horas Trabajadas}) \times 100$

Porcentaje de personas cubiertas en el SVE

Porcentaje de trabajadores capacitados

Porcentaje disminución de accidentes de origen laboral

Porcentaje cumplimiento de las actividades programadas en el cronograma SVE

Cambio en perfil de liderazgo

Incremento de satisfacción de los trabajadores

Mejoramiento de condiciones internas.

Para el Colegio Filipense Nuestra Señora del Rosario Pasto, los indicadores que se recomienda sean utilizados son:

Cobertura: (Numero de funcionarios que fueron capacitados en riesgo psicosocial/ Numero funcionarios programados para ser capacitados) *100

Cumplimiento: (Actividades realizadas / Actividades programadas) *100

Prevalencia: (Numero de funcionarios confirmados con enfermedad laboral por riesgo psicosocial / Número total de funcionarios expuestos al riesgo) *100

Eficacia de capacitación: (Numero de funcionarios que responden igual o mejor en la evaluación trimestral / Numero de funcionarios capacitados y evaluados trimestrales) *100

Los índices, porcentajes y las metas finales del SVE deben ser reales, adaptadas a las capacidades y al presupuesto del Colegio Filipense Nuestra Señora de la Esperanza.

Para el desarrollo de los indicadores, se llenará una ficha de cada indicador, haciendo esta la función de una hoja de vida de cada indicador; Esta es una herramienta que permite la transparencia, la posibilidad de realizar evaluación y seguimiento de estos indicadores.

Se realizará una división de: identificación del indicador, información descriptiva, información para realizar seguimientos e información de programación, así:

Identificación del indicador

Nombre del indicador

Justificación: Descripción de importancia del indicador

Objetivo: Descripción del objetivo general del indicador

Sectores: Sector que será afectado y evaluado

Objeto de estudio: Definición de contexto

Información descriptiva

Descripción: Antecedente e información del indicador

Metodología de medición: Definir las variables que medirá el indicador

Unidad de medida y periodicidad de medición

Información de seguimiento

Metas

Limitaciones

Acciones de mejora

Información de programación

Responsable

Aprobación por comité

9. Conclusiones

Al realizar este proceso de investigación se hace notoria, la necesidad de realizar procesos que permitan verificar el cumplimiento de objetivos además de reducir aquellos factores de riesgo intralaboral y extralaboral y en casos donde se presenten secuelas mitigar estas con procesos de atención terciaria en salud, rehabilitando y devolviendo la función autónoma al trabajador.

Es necesario realizar una nueva aplicación de la batería de Villalobos y así conocer y poder contrastar los resultados obtenidos en el año 2016, y verificar si hay cambios positivos o negativos, con relación al aumento o disminución de casos relacionados con riesgo psicosocial.

Con la aplicación de este instrumento en el año 2016, el Colegio tendrá la información suficiente para realizar una comparación objetiva en el año 2019, al aplicar nuevamente la batería y así poder comparar, analizar, verificar y tomar decisiones sobre factores de riesgo que se hayan disminuido o factores de riesgo que para el año 2019 estén tomando importancia en la salud de los trabajadores que a largo plazo puedan repercutir sobre los alumnos.

Mediante el desarrollo de esta investigación se concluye, que el Colegio debe intervenir los aspectos relacionados con las condiciones intralaborales,

extralaborales e individuales, ya que los factores psicosociales, se deben manejar de manera integral y así prevenir y controlar las consecuencias de estos factores.

Con el diseño de este SVE en Riesgo Psicosocial, el Colegio está dando cumplimiento a la normatividad, con relación al seguimiento de las condiciones de salud del trabajador, conociendo su entorno laboral y extralaboral e individual. Como se ha descrito anteriormente, el origen de las consecuencias por estos riesgos, puede darse a uno o a la asociación de varios factores, ocasionados en el medio ambiente laboral.

También se concluye, que los factores de riesgo, que más afectan la salud física, mental y emocional de los colaboradores son: el Estrés Laboral y las Demandas de Trabajo (Emocionales y carga mental), ya que esta una institución educativa, en donde las exigencias para el cumplimiento de sus funciones son altas, porque además de responder por sus obligaciones contractuales, también interactúan, con el área estudiantil y las personas particulares que visitan el Colegio, ya sean padres de familia u otro tipo de visitantes.

En segundo lugar, pero no menos importante, en términos de seguridad y salud laboral, corresponden a los riesgo sobre el liderazgo, relaciones sociales, control y autonomía sobre el trabajo y de acuerdo a los resultados de la Batería de Villalobos, se concluye que el personal necesita capacitación y mejoramiento en

los diferentes procesos relacionadas con su medio ambiente, no solamente laboral sino también social, e interviniendo estos riesgos también se afectaran positivamente los otros factores prioritarios ya descritos.

Con este estudio, esta institución, se constituye como un referente, en el área de la Educación, que de acuerdo a los resultados, en relación al estrés laboral, debe ejecutar mecanismo, para incentivar el desarrollo laboral y emocional de sus trabajadores, los cuales presentan muchas deficiencias, en cuanto a los procesos relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con la aplicación de esta Batería, se facilitó la identificación de estos factores de riesgo psicosocial, permitiendo conocer las diferentes asociaciones que rodean al trabajador y que pueden causar muchas afectaciones, que desmejoran la calidad de vida del trabajador y por ende su rendimiento al interior del Colegio.

El diseño de este Sistema, facilitara la intervención de todos los procesos de la institución, porque además de los riesgos psicosociales identificados y a los cuales se hará intervención, también en el plan de acción presentado, se intervendrá aspectos relacionados con el área administrativa y de talento humano, con el fin de realizar un manejo integrado en beneficio de un ambiente laboral amigable con el trabajador.

Con el diseño de este sistema, también se busca, que el trabajador tenga conocimientos y mejore sus habilidades, para que pueda afrontar este tipo de riesgo en su trabajo.

Además de poder intervenir en los procesos intra-institucionales que afecten el ambiente laboral, se podrán realizar modificaciones en patrones y conductas extralaborales de cada trabajador, indicándole y enseñándoles a los trabajadores hábitos de vida saludables, que mejoren su calidad de vida y que a largo plazo favorezcan su desempeño intralaboral, inclusive logrando disminuir el ausentismo laboral dado por enfermedades de origen laboral.

El riesgo psicosocial debe ser prevenido desde el origen y adaptar las condiciones laborales para atenuar las consecuencias a largo plazo.

La organización de un trabajo saludable y la estabilidad laboral, permite dar a las personas autocontrol de su vida y en general un bienestar físico y mental para al trabajador, dando como resultado una institución estable y pionera en la implementación en este tipo de procesos.

Otro aspecto, muy importante, es que esta investigación se realiza en una institución educativa, en la cual se están formando estudiantes no solo para su desempeño productivo laboralmente, sino también personas con valores y busques la construcción de una mejor sociedad.

Tanto los profesores, personal administrativo y de servicios varios, que tienen contacto con los estudiantes, deben ser un modelo a seguir, independiente de la función que cumplan en el funcionamiento del Colegio Filipense para una mejora

la educación y la experiencia de los estudiantes. Es por esto que se hace necesario aplicar y cumplir la normatividad presente en Colombia, velando por la salud mental de los alumnos y demás trabajadores.

El diseño de este SVE en Riesgo Psicosocial, también va a generar utilidad en el Colegio, porque con la identificación de estos factores de riesgo, que afectan el desempeño del trabajador, se podrá realizar su intervención y mitigación para el mejoramiento de su salud y por ende un mejor funcionamiento de la institución y evitar la aplicación de costosos tratamientos para la rehabilitación de sus colaboradores.

Con el desarrollo de estos nuevos procesos, poco a poco se van fortaleciendo las bases, para el fortalecimiento de los SG –SST y poder cubrir los requerimientos en cuanto al mejoramiento del ambiente laboral que requiere la población trabajadora, no solamente del Colegio Filipense, sino también del País, el cual también presenta un déficit en acciones que propendan por el bienestar del trabajador.

Estos procesos, hacen que los diferentes actores, que forman parte del SG –SST, participen y trabajen de manera integral, enfocados hacia un objetivo, como es el mejoramiento de las condiciones laborales y evitar la presencia de factores de riesgo, que propicien el aumento de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

10. Recomendaciones

Realizar seguimiento a los indicadores planteados en el sistema y poder analizar e identificar en el tiempo la evolución, ya sea positiva o negativa del Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Efectuar seguimiento a los casos específicos de los trabajadores identificados con estrés laboral, por medio de la EPS y poder conocer la evolución de cada colaborador como paciente, lo cual fortalece y alimenta positivamente el desarrollo del SVE en Riesgo Psicosocial.

Se recomienda actualizar el SVE según requieran los factores de riesgo psicosocial, de acuerdo a los resultados que se den en los diferentes programas que se definieron en el Plan de Acción.

Identificar los puntos a mejorar dentro del SVE e incluirlos en el proceso de mejoramiento continuo.

Es necesario realizar seguimiento y observación continua de los factores extralaborales, intralaborales e individuales de mayor riesgo sin dejar a un lado aquellos otros factores de riesgo que no hayan sido importantes o de alto riesgo al momento de aplicación de la batería de Villalobos.

Verificar la adaptación de los empleados, en el plan de acción del sistema de vigilancia epidemiológica, además que se recomienda compartir los resultados, divulgarlos y realizar controles de asistencia a las actividades programadas.

Se recomienda involucrar a los empleados de los resultados obtenidos, para que ellos sean conscientes de los procesos que realizará el Colegio y ellos tomen parte en el avance y cambios en el SVE.

Comunicar las actualizaciones mediante boletines y difusión masiva a todos los trabajadores, y acordar procesos de fortalecimiento con los líderes encargados de la toma de decisiones.

Elaborar propuestas que contengan planes de acción frente a las diferentes situaciones que puedan presentarse en el Colegio.

Se recomienda realizar retroalimentaciones trimestrales o semestrales que permitan actualizar, ampliar y complementar la información obtenida en los estudios realizados para actualizar el SVE, nuevamente comunicado al personal de planta.

Estudiar la posibilidad de realizar encuentros entre los grupos investigadores y los subgrupos de líderes involucrados, donde sea posible intercambiar experiencias y así realizar todas las intervenciones que sean necesarias por parte administrativa del Colegio.

Se recomienda realizar y proponer estrategias de liderazgo y de innovación que permitan avanzar en el desarrollo de ambientes laborales amigables y saludables.

Promover espacios saludables al interior de la institución que sean incluyentes y que favorezcan la integración laboral fortaleciendo el entorno interno y externo en el Colegio y de esta forma generar procesos de comunicación entre los jefes y colaboradores ya sea que pertenezcan a la misma o a diferentes áreas de la institución y de esta manera crear mecanismos para fortalecer la participación de los trabajadores.

Se debe fortalecer el apoyo social entre los compañeros y compañeras, incluyendo también a los superiores, con el fin de recibir ayuda en los momentos difíciles o críticos, durante el cumplimiento de las obligaciones laborales, porque debido a diferentes casos, los trabajos con altas exigencias, bajo apoyo social, con poca integración, representan un riesgo para la salud de los trabajadores.

Con respecto a lo relacionado con el bienestar del trabajador, es importante, que este en este tipo de programas ya sea de capacitación o recreativos, se tenga en cuenta a la familia de los trabajadores, por ser las personas que forman su núcleo familiar y por ende las que influye también en su bienestar laboral.

11. Anexos

11.1 Anexo A – 1. Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral –
Forma A.

11.2 Anexo A – 2. Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral –
Forma B.

11.3 Anexo B. Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral.

11.4 Anexo C. Cuestionario para la Evaluación del Estrés. Tercera Versión.

11.5 Anexo D. Cuestionario – Ficha de Datos Generales o Individuales.

12. Bibliografía

- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. - Secretaria Jurídica Distrital. Decreto 1477 de 2014. Recuperado (08 de enero de 2019) de: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58849>
- Álvarez, B.,(2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. Cuad Adm Univ Val. Diciembre de 2012; 117-32.
- Abrajan, M., Contreras, J., & Montoya , S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo; Una exploración cualitativa enseñanza investigación en psicología. *Redalyc*, 111.
- AHUMADA.M. (2016). *“Propuesta de prevención y mitigación de trastornos vasculares de miembros inferiores, dirigida a personal vinculado a la UNIVERSIDAD ECCI- SEDE BOGOTÁ”*. BOGOTA: UNIVERSIDAD ECCI.
- Alemañy Martínez, C. (2009). *La docencia: Enfermedades frecuentes de esta profesión*. Recuperado el 15 de Agosto de 2016, de Cuadernos de educación y desarrollo: <http://www.eumed.net/rev/ced/02/cam6.htm>
- Ardila, S. R. (2015). Análisis de indicadores para un programa de vigilancia epidemiológica de conservación auditiva en empresas del sector de hidrocarburos. Bogotá, Colombia.
- Bernal.M, González.Y, & Arteaga.M. (2016). *Propuesta integral para el fortalecimiento de estrategias y afrontamiento ante los factores de riesgo psicosocial en docentes*. Bogotá: UNIVERSIDAD ECCI.
- Bernal.Y, Gil.B, & González.J. (2015). *“Factores de riesgo psicosocial en docentes de la dependencia de investigación de la universidad ECCI durante el semestre 2015-II”*. Bogotá: UNIVERSIDAD ECCI.
- Betancourt, D. P. (17 de Julio de 2008). Resolución 2646 de 2008. Bogotá, Colombia.
- Botero.C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y "burnout" en docentes universitarios. *Colciencias*, 117.

- Charria O, V. H., Sarsosa P, K. V., & Arenas O, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 380-391.
- Charria O, V. H., Sarsosa P, K. V., & Arenas O, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Publica*, 2.
- Concha-Eastman, A., & Villaveces, A. (Febrero de 2001). *Guías para el diseño , implementación y evaluación de los sistemas de vigilancia epidemiológica de violencia y lesiones*. Obtenido de https://www.who.int/violence_injury_prevention/media/en/231.pdf
- Cornejo.R. (2008). Entre el sufrimiento individual y los sentidos colectivos : Salud laboral docente y condiciones de trabajo. *Departamento academico de la Universidad de Chile*, 79-83.
- Desconocido. (10 de 2018). Obtenido de <http://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/anexo%20XII.pdf>
- Diálogos Educativos. (2012). *CONDICIONES DE TRABAJO DOCENTE: APORTES DE MÉXICO EN UN ESTUDIO LATINOAMERICANO* . Obtenido de <file:///D:/Downloads/Dialnet-CondicionDeTrabajoDocente-4156160.pdf>
- Diaz.F, Lopez.A, & Varela.M. (2010). Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali,Colombia. *Pontificia Universidad Javeriana* , 217
- DNP. - Guia (Programa) Sistema de Vigilancia Epidemiologica para el Control del Riesgo Psicosocial . Bogota. 2016 . Recuperao (10 de enero de diciembre de 2018) de: <file:///C:/Users/vaio/Desktop/ultimas%20versiones%20Trabajo%20de%20Graduado/SO-G12%20Guía%20SVE%20para%20el%20control%20del%20riesgo%20psicosocial.Pu.pdf>
- El Tiempo. (28 de Agosto de 2012). *Depresión y pérdida de voz, lo que más afecta a docentes*. Recuperado el 24 de Marzo de 2017, de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-12170981>
- Esteras.J. (2015). *ESTUDIO PSICOPATOLÓGICO SOBRE EL SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES*. MADRID: UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACION A DISTANCIA.
- Fabara, E. (2010). *CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD DOCENTE*. QUITO: UNESCO.

- Felipe Arenas Ortiz, V. A. (2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. *Pensamiento Psicológico, Pontificia Universidad Javeriana*, 11(1), 99-113.
- FOMAG. (Septiembre de 2013). *Lista de enfermedades laborales para los educadores afiliados al fondo nacional de prestaciones sociales del magisterio*. Recuperado el Junio de 2017, de <http://www.ieramonarcila.edu.co/wp-content/uploads/2015/02/LISTADO-ENFERMEDADES-PROFESIONALES-SEPTIEMBRE-13-DE-2014.pdf>
- Garcia, C. (2011). *CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD DE LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DISTRITALES DE LA LOCALIDAD UNO (I) DE USAQUEN*. BOGOTÁ: Universidad Nacional.
- Garcia, M., & Muñoz, A. (2013). Salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad uno de Bogotá. *av.enferm.*, 30.
- Garcia.M. (2014). *La sospecha de enfermedad profesional. Programas de vigilancia epidemiológica*. Madrid: med segur trab.
- Gil, P. (2012). Riesgos Psicosociales EnEl trabajo Y Salud Ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental Y Salud Publica*, 227-341.
- Gismero.E, Bermejo.L, Prieto.M, Cagigal.V, García.A, & Hernandez.V. (2012). ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO COGNITIVO , AUTO -EFICACIA Y VARIABLES LABORALES. ORIENTACIONES PARA PREVENIR EL ESTRÉS DOCENTE. *Revista accion psicologica*, 87.
- Gomez.V. (2008). Factores Psicosociales del Trabajo y su Relación con la Salud. *Universidad de los Andes*, 132.
- Gonzalez.L, & Vargas.D. (2016). *Factores psicosociales, estrés laboral y Síndrome de Burnout en los trabajadores de la Cooperativa Unión de Transportadores Unitrans S.A./ MACROPROYECTO:Factores psicosociales, estrés y Síndrome de Burnout en empresas de servicios de las ciudades de maniz*. Manizales: Universida de Manizales.
- Guantiva.C, Jaimes.S, & Villa.M. (2010). *“SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE PRIMARIA Y BACHILLERATO*. Bogota: Universidad de San Buena Aventura.
- Guerrero, N. (2008). Intervención del riesgo psicosocial en el ambito laboral. Medellín. Obtenido de https://www.arlsura.com/images/stories/documentos/ponencia_natalia_guerrero.pdf

- Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo (INSHT). (2017). *Condiciones de trabajo, definición*. Recuperado el 24 de Marzo de 2017, de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/GuiasMonitor/CondicionesTrabajo/I/Ficheros/ctsi24.pdf>
- Invima. (s.f.). *Invima.gov.co*. Obtenido de PVE BIOLÓGICO INVIMA.
- ISTAS. (23 de Agosto de 2016). *Instituto sindical de trabajo, ambiente y salud*. Obtenido de <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=2142>
- I-WHO. (2004). La organización del trabajo y el estrés. *Serie Protección de la salud de los trabajadores número 3*, 15.
- Jaramillo, V., & Gomez, C. (2008). Salud Laboral, Ivestigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento Psicológico*, 9-25.
- Jhonson, S., Cary Cooper, S. C., Taylor, I. D., & Millet, C. (2005). The experience of workplace stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 178-187.
- LEY 1562, "POR LA CUAL SE MODIFICA EL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES EN MATERIA DE SALUD OCUPACIONAL". (11 de julio de 2012).
- Llomovatte, S., & Whischnevsky, J. (s.f). Condiciones laborales de los docentes universitarios en los 90 algunos resultados de invesigación. 3.
- MA, S., & YIU, E. (2001). *Voice activity and participation profile: assessing the impact of voice disorders on daily activities*. (Vol. 44). *Journal of speech, language and hearing research*.
- Mahecha Angulo, M., & León Espinosa, E. (2014). *Condiciones salud – trabajo de docentes profesionales de enfermería vinculados a programas de formación para auxiliares de enfermería*. Tunja: Docencia universitaria.
- Marcelo García, C. (2011). *La profesión docente en momentos de cambios. ¿Qué nos dicen los estudios internacionales*. Sevilla: CEE Participación educativa.
- Marrau, C. (2004). *El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente*. Argentina.
- Marti, C. I. (09 de 08 de 2007). *Madridmas*. Obtenido de Marco teórico de la Vigilancia Epidemiológica y de la evaluación del sistema : http://www.madrimasd.org/blogs/salud_publica/2007/08/09/71412

- Minieducación. (05 de febrero de 2016). *Sistema educativo colombiano*. Recuperado el 15 de junio de 2017, de www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-231235.html
- Ministerio de Educación. (1979). Decreto 2277. *ESTATUTO DOCENTE*. Bogotá, Colombia
- Ministerio de Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008. Recuperado (05 de febrero de 2019) de: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm
- Ministerio de Protección Social. (2010). Manual General - Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Recuperado (02 de febrero de 2019) de: [file:///C:/Users/vaio/Desktop/Bateria%20de%20Villalobos/Bateria-riesgo-psicosocial-1%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/vaio/Desktop/Bateria%20de%20Villalobos/Bateria-riesgo-psicosocial-1%20(1).pdf)
- Ministerio de Protección Social. (2014). Decreto 1477 de 2014. Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Recuperado (04 de febrero de 2019) de: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58849>.
- Ministerio de Trabajo Decreto 1072. (2015). *DECRETO ÚNICO REGLAMENTARIO DEL SECTOR TRABAJO*. Recuperado el 24 de Marzo de 2017, de <http://decreto1072.co/libro-2-regimen-reglamentario-sector-trabajo/parte-2-reglamentaciones/titulo-4-riesgos-laborales/capitulo-6-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/objeto-campo-de-aplicacion-y-definiciones-del-sg-sst/>
- Montilla, C. A., & Kaiser, A. M. (2016). *Diseño de programa de intervención en riesgos psicosociales intralaborales a partir de las demandas del trabajo en una organización de la salud*.
- Moreno, H., Leguizamo, A., & Parra, A. (2016). *Riesgo psicosocial en docentes universitarios. Aportes para la actualización de un estado del arte inicial*. Bogotá: UNIVERSIDAD ECCI.
- Neffa, J. C. (2015). *Los Riesgos psicosociales en el trabajo, Contribución a su estudio*. Buenos Aires: Ceil Conicet.
- Olivares, R., & Molina, C. (2015). *“Análisis de los factores de riesgo psicosocial en los docentes de Colombia”*. Bogotá: UNIVERSIDAD ECCI.
- Organización Mundial de la Salud OIT. (2013). *la prevención del estrés en el trabajo*. Ginebra: Oficina internacional del trabajo.

- Organización Mundial de la Salud OMS. (2006). *CONSTITUCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD*. Documentos básicos.
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2013) La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf consultado el 26.02.19.
- Osorio, C. H. (15 de Mayo de 2015). Las otras afugias de los maestros. *El Espectador*, pág. 5.
- Osorio, M. P. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales que son y cómo se evalúan. *Revista CES, Salud pública*, 74-79.
- Osorio.M. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. *CES Salud Publica*, 75-76.
- Pachon, O., & Johana, P. (2010). *DISTRIBUCION DE DIAGNOSTICOS Y SU RELACION CON LOS FACTORES DEMOGRAFICOS EN DOCENTES DEL MAGISTERIO*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Perez.M. (2015). *Efectividad de las intervenciones preventivas sobre la exposición a factores de riesgo psicosocial y la incidencia de problemas de salud* . 2015: Universidad de Sevilla.
- Reglamento Docente UNIECCI. (s.f.). Bogotá.
- Rodriguez, L. (2012). *CONDICIONES DE TRABAJO DOCENTE: A. Dialogos Educativos*, 19.
- Salamanca, M. S. (2017). *Medición e intervención sobre los factores de riesgo psicosocial presentes en una empresa de seguridad privada de la ciudad de Bogota*. Bogota.
- Santana , V. (2012). Empleo, condiciones de trabajo y salud. *Redalyc org*, 2.
- social, M. P. (6 de septiembre de 2006). Ley 1090 de 2006. Bogota, Colombia.
- Sprigg, C. A., R.Smith, P., & RJackson, P. (2003). Obtenido de Health and safety Executive: <http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr169.pdf>
- Strauss1, A. M. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Salud Uninorte*, 30, .
- Trabajo, M. d. (2015). *Decreto 1072 de 2015. Decreto Unico Reglamentario del Trabajo*.

- Travers, C., & Cooper, C. (1993). "Mental health, job satisfaction and occupational stress. *Work and Stress*, 203-219.
- UNESCO. (2005). Condiciones de trabajo y salud docente. En *Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México y Uruguay*. Santiago de Chile: PRELAC.
- UNESCO. (2014). *El desarrollo sostenible comienza por la educación*. Recuperado el 20 de Agosto de 2016, de Cómo puede contribuir la educación a los objetivos propuestos para después de 2015: <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002305/230508s.pdf>
- Universidad ECCI. (2015). *Boletín Estadístico Electrónico ECCI 2015-1*. Bogotá: Universidad ECCI.
- Vieco, G., & Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estres y orbilidad en el mundp. *Psicología desde el caribe*, 354-385.
- Young, K. a. (1999). "Change in stress outcomes following an industrial dispute in the ambulance service: a longitudinal study. *Health Services Management Review*, 51-62.
- Zapf, D. V. (1999). "Emotion work as a source of stress:the concept and development of an instrument. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 371-400.

Anexos

Anexo A – 1

Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral – Forma A



CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A

INSTRUCCIONES

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

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

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

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		 		

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Gracias por su colaboración.



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

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



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

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

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

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

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

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



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

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

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



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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

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

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

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



Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

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

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

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

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

Anexo A – 2

Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral – Forma B



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B

INSTRUCCIONES

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

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

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

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		 		

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Gracias por su colaboración.

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

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

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

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

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

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

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

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



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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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



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

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

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

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

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

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

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

Anexo B

Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales



CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

INSTRUCCIONES

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

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi vivienda es cómoda	X		X		



Respuesta definitiva



Respuesta equivocada

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

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

Gracias por su colaboración.



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

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



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

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



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

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo C

Cuestionario para la Evaluación del Estrés – Tercera Versión



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

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

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

Anexo D

Cuestionario Ficha de Generales o Individuales



Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación del respondiente (ID):

--

FICHA DE DATOS GENERALES

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

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

1. Nombre completo:

--

2. Sexo:

Masculino	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input type="checkbox"/>

3. Año de nacimiento:

--

4. Estado civil:

Soltero (a)	<input type="checkbox"/>
Casado (a)	<input type="checkbox"/>
Unión libre	<input type="checkbox"/>
Separado (a)	<input type="checkbox"/>
Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>
Viudo (a)	<input type="checkbox"/>
Sacerdote / Monja	<input type="checkbox"/>

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

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

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

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

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

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



11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

_____ horas de trabajo al día

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

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

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN