

PROPUESTA ACADÉMICA DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE
RIESGO PSICOSOCIAL PARA PDM INGENIERIA LTDA

PRESENTADO POR:

ANDREA LOZANO QUINTERO

VALENTINA VÉLEZ GÓMEZ

VANESA VILORIA SANTIAGO

TUTORA:

LUISA FERNANDA GAITÁN

UNIVERSIDAD ECCI

FACULTAD DE POSGRADOS

PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN

BOGOTÁ D.C.

JULIO, 2019

PROPUESTA ACADÉMICA DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE
RIESGO PSICOSOCIAL PARA PDM INGENIERIA LTDA

PRESENTADO POR:

ANDREA LOZANO QUINTERO

VALENTINA VÉLEZ GÓMEZ

VANESA VILORIA SANTIAGO

Código de las estudiantes

81196

80368

79984

TUTORA:

LUISA FERNANDA GAITÁN

UNIVERSIDAD ECCI

FACULTAD DE POSGRADOS

PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN

BOGOTÁ D.C.

JULIO, 2019

Tabla de Contenido

1	Problema de investigación	6
1.1.	Formulación del problema	7
1.2	Título del trabajo de investigación	7
2.	Objetivo de la investigación	8
2.1	Objetivo general	8
2.2	Objetivos específicos	8
3.	Hipótesis	9
4.	Justificación, Delimitación y Limitación	9
4.1.	Justificación	9
4.2.	Delimitación	10
4.3.	Limitación	11
5.	Marcos Referenciales	21
5.1.	Estado del arte	21
5.2.	Marco Teórico	31
5.3.	Marco Legal	35
6.	Diseño Metodológico	37
6.1.	Paradigma	37
6.2.	Enfoque y Método de Investigación	38
6.3.	Instrumentos para la recolección de datos	39
6.4.	Técnica de análisis de los datos	43
6.5.	Población	43
6.6.	Muestra	44
7.	Cronograma de actividades	44
8.	Presupuesto	45
9.	Resultados	46
9.1.	Resultados de los factores de riesgo psicosocial más frecuentes en la empresa PDM INGENIERIA LTDA	46
9.1.1.	Resultados Sociodemográficos	46
9.1.2.	Resultados Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral	50
9.1.3.	Resultados Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral	57
9.1.4.	Resultados Cuestionario de Estrés	59
9.1.5.	Resultados Generales	60
9.1.6.	Resultado Técnicas Exploradas para intervención de Riesgo Psicosocial	61
9.1.7.	Resultados lineamientos sugeridos para la Implementación del programa académico propuesto	62
10.	Análisis de resultados	63
11.	Discusión	64

12.	Conclusiones	66
14.	Referencias bibliográficas.....	70
14.1.	ANEXO 1 Batería de Riesgo Psicosocial	77
14.1.1.	Anexo 1.1. Ficha De Datos Generales.....	77
14.1.2.	Anexo 1.2. Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral – Forma A....	81
14.1.3.	Anexo 1.3. Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral – Forma B....	97
14.1.4.	Anexo 1.4. Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral.....	112
14.1.5.	Anexo 1.5. Cuestionario para la Evaluación del Estrés – Tercera Versión.....	120
14.2.	ANEXO 2 Consentimiento informado	121
14.3.	Anexo 3 Carta autorización María José Ortega.....	122
14.4.	Anexo 4 Programa de intervención Propuesto	123
14.5.1	PROPUESTA ACADÉMICA DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL PARA PDM INGENIERIA LTDA.....	123
14.5.2	Objetivo General:.....	123
14.5.3	Objetivos Específicos.....	123
14.5.4	Alcance	124
14.5.5	Responsabilidades.....	124
14.5.6	Glosario.....	125
14.5.7	Legislación.....	128
14.5.8	Clasificación de los factores de riesgo psicosocial	131
14.5.9	Instrumentos.....	134
14.5.10	Recursos	135
14.5.11	Ejecución del programa	135
14.5.12	Fase de estructuración	135
14.5.13	Fase de evaluación.....	136
14.5.14	Fase de intervención.....	136
14.5.15	Técnicas Aplicadas	136
14.5.16	Beneficios directos dentro de la organización del Coaching cognitivo Conductual: 137	
14.5.17	Intervención sobre la organización.....	138
14.5.1	140
14.5.2	140
14.5.3	140
14.5.4	140
14.5.5	140
14.5.6	140
14.5.7	140
14.5.8	140
14.5.9	140
14.5.10	140
14.5.11	140
14.5.19	Intervención sobre las personas.....	140
14.5.20	Seguimiento y Control.....	140
14.5.21	Indicadores de Gestión y Metas del Programa	141
14.5.22	Historial de revisiones y aprobaciones	142

Contenido tablas

Tabla 1 Estado arte estudio internacional.....	21
Tabla 2 Estado del arte estudio internacional	22
Tabla 3 Estado del arte estudio internacional	23
Tabla 4 Estado del arte estudio internacional	24
Tabla 5 Estado del arte estudio internacional	25
Tabla 6 Estado del arte estudio Colombia.....	26
Tabla 7 Estado del arte estudio Colombia.....	27
Tabla 8 Estado del arte estudio Colombia.....	28
Tabla 9 Estado del arte estudio Colombia.....	29
Tabla 10 Estado del arte estudio Colombia.....	30
Tabla 11 Presupuesto	45
Tabla 12 Resultados técnicas exploradas intervención riesgo psicosocial	61

Contenido Gráficas

Gráfica 1 Distribución porcentual según edades Fuente: Elaboración propia	46
Grafica 2 Distribución porcentual según estado civil.....	47
Grafica 3 Distribución porcentual según nivel de estudios	48
Grafica 4 Distribución porcentual según estrato	48
Grafica 5 Distribución porcentual según tipo de vivienda	49
Grafica 6 Distribución porcentual personas a cargo.....	50
Grafica 7 Distribución total cuestionario intralaboral	51
Grafica 8 Distribución del total dominios cuestionario intralaboral	52
Grafica 9 Distribución según dominio demanda del trabajo, Fuentes: autores	53
Grafica 10 Distribución según dominio control sobre el trabajo	54
Grafica 11 Distribución según dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	55
Grafica 12 Distribución según dominio recompensas	56
Grafica 13 Distribución según dimensiones factores de riesgo psicosocial extralaboral	57
Grafica 14 Distribución según total cuestionario de estrés.....	59
Grafica 15 Distribución según Resumen de factores de riesgo evaluados.....	60

1 Problema de investigación

Los factores psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea e incluso con el entorno que tiene la capacidad afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras” (Pedro. R. Gil, 2009, p1). se puede evidenciar que las implicaciones en la salud, el trabajo y la productividad respecto al riesgo psicosocial hoy en día, son cada vez más visibles para una comunidad trabajadora tanto fuera como dentro de sus labores habituales, lo anterior sumado a las experiencias personales vividas en las diferentes profesiones, hace relevante analizar de qué manera esta problemática afecta a una empresa familiar como muchas en Colombia llamada PDM INGENIERIA LTDA, dedicada a realizar mantenimiento a maquinaria industrial, fabricación de piezas y estructuras metálicas.

PDM INGENIERIA LTDA fue fundada en el año 2006 por 3 socios que al mismo tiempo son familiares. Su estructura está conformada de la siguiente manera:

Junta directiva

Gerencia

Sub Gerencia

Departamento de servicios: Área de mantenimiento, Área de mecanizados, Área de metalmecánica, Área de ventas.

Departamento Administrativo: Área de recursos humanos

Departamento financiero: Área contable y financiera

Esta empresa familiar se resiste a los cambios. Lo anterior se evidencia en el hecho de que desde el año 2016 se comenzó la implementación de la norma ISO 9001:2015 pero a 2019 no se ha finalizado; en este proceso se hizo el levantamiento del manual de funciones y procedimientos, donde ha sido complejo que cada uno desarrolle las actividades que le corresponden respecto a esta certificación dado que, adicional a que se venían desempeñando todo tipo de actividades por parte de los trabajadores, al momento de poner responsables en cada área, el proceso se ha convertido en que un área revisa lo que hace la otra, en lugar de ejecutar y avanzar. Pudiéndose evidenciar esta problemática en el sector económico y en la empresa ya que esta condición psicosocial laboral podría influir en los trabajadores, esto teniendo en cuenta ciertas características propias de cada trabajador como personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc, las cuales determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá; Estos aspectos del medio físico, ciertos aspectos de la organización y sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones humanas en esta empresa, puede influir finalmente en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de PDM INGENIERIA LTDA.

1.1. Formulación del problema

¿Cuál sería la propuesta académica ideal que facilite la intervención de los factores de riesgo psicosocial intralaboral con mayor prevalencia dentro de la organización?

1.2 Título del trabajo de investigación

Propuesta académica del programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial para PDM INGENIERIA LTDA

2. Objetivo de la investigación

2.1 Objetivo general

Diseño de una propuesta académica de intervención al riesgo psicosocial en PDM INGENIERIA LTDA que incluya actividades de bajo costo de implementación con una alta posibilidad de aplicación, para reducir los efectos que este riesgo pueda generar en la empresa.

2.2 Objetivos específicos

1. Identificar el nivel de exposición a factores de riesgo psicosocial en la empresa PDM INGENIERIA LTDA.
2. Explorar diferentes técnicas y actividades de bajo costo que puedan influir en la disminución de los efectos nocivos que pueda causar el riesgo psicosocial a nivel laboral.
3. Establecer los lineamientos para la implementación del programa a diseñar de acuerdo a los factores de riesgo psicosocial identificados.

3. Hipótesis

Si en la empresa PDM INGENIERIA LTDA se trabaja bajo un estilo de mando “familiar” y no organizacional, entonces se ven afectados los resultados esperados por la empresa y sus empleados, así como también el bienestar y la salud de todos quienes allí trabajan.

4. Justificación, Delimitación y Limitación

4.1. Justificación

El talento humano es sin duda un recurso sumamente importante en la productividad de toda empresa constituida, esto incluyendo las pequeñas empresas, en donde muchas veces no se le da la relevancia necesaria en términos de su salud mental y física, pues si bien puede medírsele en niveles más que todo productivos con indicadores y cumplimiento de metas, no se tiene en cuenta que el factor humano, a diferencia de un material, un mueble o una máquina, tiene diferentes puntos de intervención y cuidado que deben estar debidamente medidos e identificados para proceder con su correcto funcionamiento. En el sector de la pequeña empresa, muchas veces por temas de presupuesto, tiempo y falta de otros recursos, no existe tal medición y por lo tanto el recurso humano no se administra de la manera correcta, mucho menos teniendo en cuenta los diferentes factores psicosociales que a todos afectan como personas y por supuesto, como trabajadores; esto sin mencionar el requerimiento legal que hoy en día exige a toda empresa constituida con empleados suscritos, el contar con un programa de intervención a este importante factor en la seguridad y salud de los trabajadores.

Con el presente trabajo se quiere contribuir a la detección de los factores psicosociales que afectan al personal de PDM INGENIERIA LTDA a través de la aplicación de instrumentos diagnósticos que darán pie para el diseño de una propuesta de intervención al riesgo psicosocial mediante actividades de bajo costo de implementación que le impliquen a la empresa una

posibilidad alta y tangible de aplicación, es donde a través de su implementación pueda reducir los efectos que este riesgo le esté generando al interior de su funcionamiento y pueda también así, garantizar el cumplimiento a la normatividad vigente en Colombia respecto a la intervención del mencionado riesgo.

Por otro lado, es importante para el desarrollo y crecimiento académico y profesional de quienes realizan este trabajo, la puesta en marcha de todos los procedimientos y actividades necesarias para el diseño de un programa de posible aplicación e intervención al riesgo psicosocial con las características definidas, todo lo anterior en una empresa real, pues si bien lo exige la ley y toda compañía debería tenerlo, no está aún en la cultura colombiana tener en cuenta todos los aspectos requeridos y mucho menos un presupuesto dedicado y dirigido a la administración de este riesgo que, no al no ser tangible, no es de tan fácil detección e intervención.

4.2. Delimitación

La empresa PDM INGENIERIA LTDA tiene como dirección de ubicación la ciudad de Bogotá (Colombia) en la Carrera 81 J No. 41-52 en el Barrio Britalia.

Para el diseño de esta Propuesta académica del programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial para PDM INGENIERIA LTDA, se deben diagnosticar las condiciones de trabajo y delimitar así mismo las funciones de sus empleados, esto se puede hacer mediante la observación de sus actividades diarias y del funcionamiento de sus relaciones laborales con compañeros de trabajo y jefes, generando de esta forma unas bases que permitirían tener las pautas para el diseño de la propuesta académica del programa de intervención al riesgo psicosocial.

4.3. Limitación

PDM INGENIERIA LTDA se ve limitada al ser una empresa familiar y no tener los recursos económicos necesarios para la implementación de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial con todos los requisitos que este requeriría, adicionalmente el desconocimiento de la ley respecto a las exigencias del SG-SST para microempresas donde generalmente se piensa erróneamente que por el número de empleados y la informalidad del trabajo presentada en este tipo de compañías no se debe implementar y/o gestionar el mismo.

5. Marcos Referenciales

5.1. Estado del arte

Tabla 1 Estado arte estudio internacional

Título de La tesis	Autores	Lugar y año	Método	Objetivo	Hallazgo/conclusiones
Factores Psicosociales del trabajo y síndrome de Burnout en trabajadores de la salud	María Sol Pastorino	Chile 2007	Revisión de tema	Estudiar la asociación del síndrome de Burnout con los factores psicosociales del modelo demanda-control-apoyo social en trabajadores de salud.	<p>- El síndrome de Burnout está asociado a los tres factores psicosociales del modelo demanda-control-apoyo social.</p> <p>- El síndrome de Burnout está asociado en forma directa con una mayor demanda o exigencias psicológicas del trabajo.</p> <p>- Con bajo apoyo social no se encontró asociación entre control y síndrome de Burnout. Esto señala que existe una interacción entre las variables control y apoyo social respecto de la asociación con el síndrome.</p>

Fuente: Pastorino, M. S, 2007

Tabla 2 Estado del arte estudio internacional

Título de La tesis	Autores	Lugar y año	Método	Objetivo	Hallazgo/conclusiones
El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo	José M. Peiró	Valencia España 2004	Revisión de tema	Analizar las implicaciones del sistema de trabajo para el análisis y prevención de los riesgos laborales y la promoción de la salud en las empresas.	La importación de los modelos de análisis y prevención de los riesgos que se vienen utilizando en la industria, y que en buena medida se han basado en la higiene y la seguridad, se han mostrado insuficientes y no ofrecen resultados satisfactorios. Es necesario determinar estrategias más adecuadas para una serie de riesgos que tienen con mayor frecuencia un carácter crónico más que agudo y que tienen manifestaciones a largo plazo pero que muestran indicadores de riesgo mucho antes de que sus consecuencias sean realmente dañinas.

Fuente: Peiró, J. M. (2004)

Tabla 3 Estado del arte estudio internacional

Título de La tesis	Autores	Lugar y año	Método	Objetivo	Hallazgo/conclusiones
Incorporación de modelos positivos a la comprensión y prevención de los riesgos psicosociales del trabajo	Eva Garrosa Hdez.	España 2011	Revisión de tema	Explorar y ofrecer un recorrido sobre cómo los aspectos positivos organizacionales y personales pueden tener una vinculación concluyente con la productividad, creatividad y calidad del trabajo realizado, esto es, con los resultados organizacionales	Los modelos enfocados en la psicología positiva sugieren la importancia de la salud laboral y el bienestar para proporcionar resultados favorables en el trabajo. Los beneficios de estos planteamientos implican efectos deseables con respecto a la actividad en la tarea, la persistencia, el funcionamiento cognitivo y la creatividad, así como en la calidad del servicio prestado y en las relaciones positivas interpersonales, donde se contribuye a desarrollar y proteger el respeto mutuo.

Fuente: Garrosa E. Salud laboral y bienestar. 2011

Tabla 4 Estado del arte estudio internacional

Título de La tesis	Autores	Lugar y año	Método	Objetivo	Hallazgo/conclusiones
Prevenición del riesgo psicosocial del contexto normativo a su eficacia en las empresas	María de los Reyes Martínez Barroso	España 2012	Revisión de tema	Mostrar el panorama de la prevención los riesgos psicosociales, y el contexto normativo al respecto.	La clave fundamental para eliminar el riesgo psicosocial reside, en la participación activa de los diversos agentes implicados: la administración, haciendo cumplir la legislación vigente en relación con el acoso y los riesgos psicosociales; los servicios de prevención, identificando, evaluando y evitándolos; las empresas, implicando tanto a la dirección como a los mandos intermedios en la resolución de los conflictos; y, por supuesto, los propios interlocutores sociales, propiciando soluciones negociadas.

Fuente: Barroso, M. D. L. R. M. (2008).

Tabla 5 Estado del arte estudio internacional

Título de La tesis	Autores	Lugar y año	Método	Objetivo	Hallazgo/conclusiones
Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional	Pedro R. Gil-Monte	Perú 2012	Revisión bibliográfica	El objetivo del estudio es presentar este tipo de riesgos, sus consecuencia s, y algunas recomendaciones para promover la salud en el trabajo como estrategia para mejorar la salud pública de la población.	Los resultados de los estudios realizados permiten concluir que los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias, incluyendo el estrés laboral, suponen un coste económico y social importante, hasta el punto de que la dimensión de este problema se puede considerar una cuestión de salud pública.

Fuente: Gil-Monte, P. R. (2012)

Tabla 6 Estado del arte estudio Colombia

Título de La tesis	Autores	Lugar y año	Método	Objetivo	Hallazgo/conclusiones
Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali	Felipe Arenas Ortiz Verónica Andrade Jaramillo	Colombia 2013	Cuantitativo, descriptivo, transversal y correlacional.	Evaluar e identificar la relación entre los Factores Psicosociales Intralaborales y la experiencia de Engagement en el trabajo, en una organización privada del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia.	El puntaje total en la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial permite inferir que la organización se encuentra en un nivel de riesgo medio. Las dimensiones que indican un nivel de riesgo alto son: Demandas emocionales en el trabajo y Retroalimentación del desempeño. En la evaluación del Engagement se encontraron puntajes altos y medios en sus tres dimensiones (vigor, dedicación y absorción), mostrando relaciones estadísticamente significativas con los factores psicosociales: Control sobre el trabajo, Recompensas, y Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

Fuente: Arenas F, Andrade, 2013

Tabla 7 Estado del arte estudio Colombia

Título de La tesis	Autores	Lugar y año	Método	Objetivo	Hallazgo/conclusiones
Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa	Gloria H. Villalobos F.	Colombia 2004	Revisión de tema	Determinar si la atención y la prevención de los efectos adversos del estrés ocupacional suponen su comprensión y su abordaje bajo un modelo sistémico, que permita dar cuenta tanto de la red de factores causales como de los impactos tanto en el nivel subjetivo como colectivo.	El grupo más grande de estudios de intervención psicosocial se ha dirigido hacia la modificación de comportamientos específicos, que representan factores de riesgo en el surgimiento o recurrencia de una enfermedad. La acción del profesional de la Salud Ocupacional se ve influida por la demanda creciente que representa la identificación, valoración y atención de los factores psicosociales del trabajo, como una forma de prevenir y controlar las innumerables manifestaciones del estrés, que cada día toman mayor relevancia como fenómeno no sólo ocupacional sino también de Salud Pública.

Fuente: Villalobos, F., & Gloria, H. (2004).

Tabla 8 Estado del arte estudio Colombia

Título de La tesis	Autores	Lugar y año	Método	Objetivo	Hallazgo/conclusiones
Riesgos psicosociales: la psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención.	Jean David Polo Vargas, Jorge Enrique Palacio Sañudo, Alberto Mario de Castro Correa, Moisés Roberto Mebarak Chams, Jorge Luis Velilla Guardela	Colombia 2013	Revisión de tema	Conceptualizar las bases de una psicología organizacional positiva para la prevención de problemas y riesgos psicosociales en el contexto organizacional.	Existe la necesidad de plantear un modelo comprensivo que, basado en investigación empírica, permita disminuir, prevenir o erradicar los riesgos psicosociales en el contexto organizacional. La psicología organizacional positiva ofrece un modelo que podría facilitar el desarrollo de este modelo. Argumentamos que es necesario desarrollar, desde la psicología organizacional positiva, un programa de intervención que nos permita estructurar tanto las condiciones del trabajo como los recursos laborales que tienen las personas. En este sentido, la importancia del estudio radica en mostrar los grandes aportes de la psicología organizacional positiva a los riesgos psicosociales, dado que contribuye a que los

individuos puedan tener esquemas adaptativos más saludables, lo que repercute en la salud mental y el bienestar general de las organizaciones.

Fuente: Polo Vargas, J. D., Palacio Sañudo, J. E., De Castro Correa, A. M., Mebarak Chams, M. R., & Velilla Guardela, J. L. (2013).

Tabla 9 Estudios en Colombia.
Tabla 9 Estado del arte estudio Colombia

Título de La tesis	Autores	Lugar y año	Método	Objetivo	Hallazgo/conclusiones
Propuesta de intervención de los factores de riesgo de psicossociales intralaborales de la población trabajadora de una empresa de fabricación de cristales de seguridad..	Ricardo José Fernández Ángel - Carolina Low Rodríguez - Fabián Ricardo Talero Gavidia	Colombia 2017	Revisión de tema	Diseñar las estrategias de intervención de los factores de riesgo psicossociales intralaborales, para el manejo de los niveles de riesgo alto y muy alto de los dominios y dimensiones que lo componen, en la	Los factores de riesgo psicossocial, están inmersos en la cotidianidad de los trabajadores, si bien en la mayoría de los casos no son percibidos como negativos, éstos pueden generar efectos nocivos que no son advertidos tan fácilmente como en otros tipos de riesgos. En cuanto al Dominio de Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, tanto operarios como Jefes, perciben las características

población del liderazgo con un trabajadora nivel alto de riesgo, en donde de la empresa. se destacan dificultades en la gestión, consecución de resultados o eficiente resolución de problemas, así como apoyo social deficiente por parte de los jefes.

Fuente: Low Rodríguez, C., Ángel, F., José, R., & Talero Gavidia, F. R. (2017)

Tabla 10 Estado del arte estudio Colombia

Título de La tesis	Autores	Lugar y año	Método	Objetivo	Hallazgo/conclusiones
Identificación de los factores de riesgo psicosociales, intralaborales, en los trabajadores de la fundación Sofía, de la ciudad de Manizales	Sandra Milena Peláez Arcila-Susana Cuellar García	Colombia a 2014	Revisión de tema	Identificar la incidencia de los factores laborales de riesgo psicosocial en la salud biopsicosocial del talento humano en empresas del centro occidental de Colombia.	El recurso humano es el factor de éxito o fracaso mas critico dentro de las organizaciones. De esta manera, este factor es fundamental para la perdurabilidad de las organizaciones, pues son las personas quienes hacen las organizaciones, administran los recursos, satisfacen las necesidades de los clientes, en fin, hacen realidad la estrategia de la empresa. El resultado general de este

estudio sugiere a las empresas que participaron en él, la necesidad de desarrollar a través de la gestión del talento humano, un modelo de vigilancia epidemiológica en el tema de riesgo psicosocial que dé respuesta a las necesidades encontradas y generar factores protectores que neutralicen y prevengan tales riesgos.

Fuente: Peláez Arcila, S. M., & Cuellar García, S. (2014).

5.2. Marco Teórico

En Colombia, la primera encuesta nacional sobre condiciones de salud y trabajo, que fue realizada en el año 2007, mostró que el 30% de los trabajadores encuestados manifestó sufrir estrés laboral; mientras que en la segunda encuesta, realizada entre los periodos 2009 y 2012, se produjo un notable incremento, dado que el 43 % de los trabajadores encuestados sufrían este tipo de riesgo psicosocial (Gutiérrez & Vilorio, 2014). El tema del riesgo psicosocial y de sus implicaciones tanto en el trabajo como en la vida diaria ha sonado mucho esta última época y, aunque hay una manera de medirlo en las organizaciones mediante la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, se vuelve casi que un requerimiento más para cumplir con las leyes colombianas de seguridad y salud en el trabajo.

Estamos en una era en donde predomina la economía y el aprovechamiento de los recursos, y por esto vemos muchas empresas de servicios que antes de crear o manufacturar un producto ofrecen su conocimiento y educación en pro de otras actividades económicas generando cadenas de “producción”.

Definitivamente el primer objetivo de los directivos en una organización debe ser el recurso humano, observándose la productividad como el resultado del rendimiento del talento humano, acompañado de condiciones y medidas básicas de seguridad y bienestar laboral en la organización, llegando a ofrecer todos sus esfuerzos para producir bienes y servicios en forma eficiente, demostrando que toda actividad para mejorar la productividad en una organización tiene su origen en las personas.

Recordemos que los factores de riesgos psicosociales son las causantes de favorecer o afectar el crecimiento del individuo, tanto dentro como fuera de la organización; por lo cual es importante tener en cuenta que cuando se apoya el desarrollo del individuo mejora automáticamente la calidad de vida laboral y social de la persona, mientras los factores desfavorables perjudican la salud y el bienestar.

Aunque desde los inicios de la humanidad, el trabajo resulta importante para el crecimiento integral, llevando a las personas a alcanzar metas y objetivos dentro de una organización, este también puede afectar la salud física o psicológica, dependiendo del entorno y de los factores en los cuales el ser humano se desenvuelva para ejecutar su tarea. De ahí que, a nivel mundial, estos riesgos tienen una mayor probabilidad de causar daño a la salud del trabajador, tal es el caso del estrés laboral, el cual es considerado como una de las más frecuentes afectaciones a la salud en la actualidad; Pero cuando adoptamos medidas preventivas a tiempo en materia del riesgo

psicosocial podemos obtener una disminución considerable de los costos económicos y sociales tanto para el trabajador como para el empleador y los empresarios.

Una persona sometida a una tensión muy alta es incapaz de tomar decisiones correctas disminuyendo notoriamente su creatividad, ya que la mente es incapaz de encontrar las múltiples soluciones que se requieren para un desempeño exitoso. Por eso cuando una persona pasa la mayor parte de su tiempo en el lugar de trabajo, es importante que exista un ambiente y clima laboral que estimule la motivación y aporte el bienestar que necesita.

Un trabajador agobiado tiende a somatizar de diversas maneras el estrés, pudiendo presentar sintomatología fisiológica como: disminución del sistema inmunológico, tensión muscular, alergias, problemas cardiovasculares, dolor lumbar, fibromialgias, problemas de la piel, infertilidad transitoria, migrañas, problemas gastrointestinales, dificultades respiratorias, pudiendo aparecer también síntomas emocionales: depresión, irritabilidad, alteraciones del sueño, aburrimiento, frustración, aislamiento, ansiedad, indecisión, pérdida de la memoria, dificultades de concentración y síntomas conductuales tales como abuso de alcohol y drogas, agresividad, trastornos alimenticios, conflictos interpersonales, trastornos sexuales, disminución de la producción, ausentismo laboral y a la vez con una mayor probabilidad de sufrir accidentes.

En el momento de evidenciar el riesgo psicosocial en una empresa familiar donde trabajadores ajenos a dicho parentesco se ven involucrados en dramas al interior de la empresa que no son necesariamente laborales, se hace necesario tomar en cuenta la calidad de vida de las personas, por tanto si pasamos 8 o 9 horas del día en un ambiente con estas características, se podría asegurar sin temor a equivocarnos que los trabajadores de dicha empresa no están obteniendo calidad de vida al menos de su trabajo.

Cuando las condiciones de trabajo no son las adecuadas, según Mansilla (2006), se favorecen los riesgos psicosociales y aparecen alteraciones que podemos encuadrar en estrés laboral, síndrome de burnout o síndrome de quemarse por el trabajo y acoso laboral o mobbing. Esto se puede evidenciar dando un paso en el diagnóstico diferencial del estrés laboral y señalar como estrés de rol, al producido exclusivamente por la ambigüedad del mismo, por sobrecarga o conflicto de este en los puestos de trabajo.

Según Mansilla (2009), aunque el efecto de la interacción entre la persona y sus condiciones de trabajo no se traduce inmediatamente en alteraciones de la salud, si la situación problemática se cronifica, las consecuencias pueden llegar a expresarse como: trastornos cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos, trastornos respiratorios, trastornos gastrointestinales, trastornos dermatológicos y como trastornos mentales y del comportamiento, esto es importante tenerlo claro ya que en muchas empresas se evidencia ausentismo por enfermedad general y si se entra a analizarlas bien tendrían un trasfondo laboral.

A su vez, Chaj (2013) establece que los riesgos psicosociales, principalmente en razón de su frecuente asociación al estrés agudo, hace que los efectos principales sean mayores; la violencia, el acoso laboral o el acoso sexual son situaciones que pueden causar efectos nocivos para la salud y que habitualmente afectan a la globalidad del funcionamiento de la persona que trabaja; otras formas de riesgos psicosociales como el estrés, la inseguridad laboral, el burnout o desgaste profesional son formas de estrés crónico que por su globalidad afectan a la totalidad de la organización y su personal, independiente del propio estilo de vida que tengan los colaboradores.; Definitivamente todos estos factores afectan el excelente desempeño de los trabajadores afectando sus niveles de seguridad personal y finalmente la productividad de las organizaciones.

5.3. Marco Legal

Nuestro marco legal fue basado en las siguientes normas:

Resolución 0312, artículo 1: Indica como objeto establecer los estándares mínimos del SG-SST, para personas naturales y jurídicas

Artículo 3: Estándares mínimos para empresas con menos de 10 empleados y con clasificación de riesgo I, II y III debe cumplir con 7 estándares para proteger la salud de los trabajadores.

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

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

Decreto ley 1295 de 1994, artículo 2: Indica como objetivo del sistema general de riesgos profesionales “establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y de salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, **psicosociales**, de saneamiento y de seguridad”.

Decreto 1832 de 1994 artículos 2 y 42:

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

Artículo 42.- “Patologías causadas por estrés en el trabajo: Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producciones en masa, repetitivas o monótonas o combinadas con ritmos 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 acido-péptica severa o colon irritable.

Parágrafo- Salvo los casos definidos en el Artículo 2° de este decreto, los demás enfermedades son de origen común.

Resolución 1016 de 1989, artículo 10: Hace referencia al diseño y ejecución de programas para prevenir y controlar las enfermedades que se generan por los riesgos psicosociales dentro de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo

Resolución 1075 de 1992: Incluye dentro de las actividades del subprograma de medicina preventiva, establecido por la resolución 1016 de 1989, campañas específicas tendientes a fomentar la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo dirigidas a los trabajadores

Ley 1010 de 2006: por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

Resolución 652 y 1356 de 2012 : Cuya finalidad es contribuir a proteger a los trabajadores contra riesgos psicosociales que pueden afectar la salud, como es el caso del estrés ocupacional y el acoso laboral.

6. Diseño Metodológico

6.1. Paradigma

Perspectiva:

El presente trabajo se elabora bajo una perspectiva empírico – analítica siendo su propósito de estudio describir la situación actual en PDM Ingeniería y explicar la exposición a los factores de riesgo psicosocial intralaborales con mayor prevalencia en sus trabajadores. También existe el objetivo de controlar los riesgos psicosociales encontrados con la aplicación del instrumento, y cumplir la normatividad colombiana al generar una propuesta de intervención al mismo adecuada a la empresa y a los resultados encontrados. La realización de este trabajo ha resultado con la hipótesis de que en PDM Ingeniería, al trabajarse bajo un estilo de mando “familiar” y no organizacional, entonces se ven afectados los resultados esperados por la empresa y sus empleados, así como también el bienestar y la salud de todos quienes allí trabajan. Hay una relación directa con el objeto de estudio por parte de sólo uno de los miembros del equipo investigativo que es la fuente principal de información primaria, proveniente de los empleados, pero con los otros dos miembros del equipo la relación es distante y neutral, por lo tanto, su papel es libre y hace del trabajo un estudio objetivo que tiene como meta final generar conocimientos técnicos que van a tratar de responder a la pregunta de investigación para la

generación de un programa que pueda controlar y predecir los factores de riesgo psicosocial intralaboral que están prevaleciendo en los empleados de la empresa. Los criterios de validez con que cuenta la investigación se dan al predominar los datos cuantitativos resultantes de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial a sus 5 trabajadores directos, las encuestas diligenciadas se tabulan por medio de un proveedor externo y experto que certifica la calidad y validez de los resultados, mientras que la aplicación se hace bajo la supervisión de una psicóloga magister en educación que explicará el procedimiento a los encuestados para su correcta contestación, procedimiento para el cual se concede una carta de autorización al equipo investigativo encontrada en el Anexo 4. Así mismo la asesora de segundo semestre de la especialización en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo y tutora de la materia Seminario de Investigación II, Luisa Fernanda Gaitán, está mencionada como investigadora principal al conceder su experiencia y licencia en salud ocupacional en el consentimiento informado al que todos los empleados que contestan la encuesta tienen acceso antes de diligenciarla. (Bolívar, 2015)

6.2. Enfoque y Método de Investigación

El enfoque de esta investigación es cuantitativo pues busca explicar las razones de una situación que actualmente la empresa PDM Ingeniería vive en su día a día a través de sus empleados, y lo que se requiere es generar a través de estos datos un programa de intervención al riesgo psicosocial con actividades de bajo costo teniendo como base la exactitud de las mediciones que genera el instrumento a aplicar, que es la batería de riesgo psicosocial. El enfoque cuantitativo de la investigación es apoyado por un método así mismo descriptivo que es el nacimiento de las hipótesis y de las motivaciones para realizar este estudio, pues si bien dos integrantes del equipo investigador son neutrales y distantes al objeto del mismo, hay un

miembro que puede describir los empleados de PDM ingeniería, sus comportamientos, conoce diversas situaciones del entorno de trabajo, las costumbres y actitudes predominantes de sus empleados, así como puede hablar a un nivel más profundo de las personas que representan a PDM ingeniería, las motivaciones para sus comportamientos, forma de sus procesos entre otras características a tener en cuenta para la descripción de los sujetos.

Si bien la investigación comienza como un estudio descriptivo en donde se empieza por conocer las características del problema escogido, se definieron y se enunciaron diferentes hipótesis, se eligieron temas y se pensaron diferentes instrumentos para la recolección de datos, fue en este punto donde se hizo manifiesta la necesidad de incluir un enfoque cuantitativo para poder esclarecer las variables a medir, la validez de los métodos a aplicar y la obtención de una base objetiva y estadística para poder analizar e interpretar la información obtenida en términos conocidos y aceptados en el medio, lo anterior para acometer la segunda parte de la meta, que es cumplir con la normatividad colombiana al tener un programa de intervención al riesgo psicosocial, parámetro que no puede basarse en mediciones simples sino en los resultados que arroje la encuesta que el Ministerio de Protección Social junto con la Pontificia Universidad Javeriana establecieron para tal fin.

6.3. Instrumentos para la recolección de datos

El instrumento cuantitativo para la recolección de datos es la encuesta de evaluación de factores de riesgo psicosocial, la cual permite conocer a través de las respuestas del trabajador, la percepción que él tiene acerca de la presencia y la frecuencia de exposición a los diversos factores de riesgo psicosocial que se originan en tres fuentes principales las condiciones del individuo, las condiciones internas de trabajo y las condiciones extra laborales. Los factores de

riesgo están ponderados según su importancia relativa como fuente generadora de estrés. Al interior de condición existen una serie de dominios que a su vez están compuestos por dimensiones o fuentes de riesgo. La utilidad real de la información que se recoge, nos brinda la posibilidad de hacer análisis estadísticos detallados, ya que, permite llegar a niveles altos de especificidad de la información, así la empresa puede conocer con precisión los factores de riesgo presentes y la magnitud de cada uno según la percepción de sus trabajadores.

Condiciones intralaborales:

Demandas del trabajo:

Demandas cuantitativas y de carga mental

Demandas emocionales

Exigencias de responsabilidad del cargo

Demandas ambientales y de esfuerzo físico

Demandas de las jornadas de trabajo y consistencia del rol

Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral

Control:

Control y autonomía sobre el trabajo

Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades

Participación y manejo del cambio

Claridad del rol y capacitación

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:

Características del liderazgo

Relaciones sociales en el trabajo

Retroalimentación del desempeño

Relación con los colaboradores (Subordinados)

Recompensa:

Reconocimiento y compensación

Recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza.

Condiciones extralaborales:

Tiempo fuera del trabajo y relaciones familiares

Comunicación y relaciones interpersonales

Situación económica del grupo familiar

Características de la vivienda y de su entorno

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda

Información sociodemográfica:

Sexo, edad, estado civil

Grado de escolaridad, ocupación o profesión

Lugar de residencia actual

Estrato socioeconómico de la vivienda

Tipo de vivienda (propia, arriendo, familiar)

Número de personas a cargo económicamente

Información ocupacional:

Lugar actual del trabajo

Antigüedad en la empresa

Nombre del cargo

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

Antigüedad en el cargo actual

Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja

Tipo de contrato

Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas

Modalidad de pago

Además se cuenta con el Consentimiento Informado (Ver ANEXO 3) el cual busca pedir autorización al evaluado para hacer uso de la información recogida, la Ficha de Datos

Generales (Ver ANEXO 2.1) que recoge información sociodemográfica, el Formato para la Evaluación de Riesgo Intralaborales Formas A y B a ser aplicadas a la población con estudios técnicos o superiores la Forma A (Ver ANEXO 2.2). y para población con estudios inferiores la Forma B (Ver ANEXO 2.3). De igual manera cuenta con el Formato para la Evaluación de Riesgo Extra laborales (Ver ANEXO 2.4). que mide las condiciones externas a organización que puedan estar generando niveles de estrés, y por último el Instrumento para la Medición de los Niveles de Estrés (Ver ANEXO 2.5).

El consentimiento informado es de elaboración propia pues la población a ser encuestada con esta herramienta debe saber que sus respuestas serán dadas para un trabajo de investigación de orden académico, y, diferente a lo que dicta la ley, será aplicada por estudiantes en miras a obtener su licencia de salud ocupacional, cursando estudios de especialización en gerencia de seguridad y salud en el trabajo.

6.4. Técnica de análisis de los datos

Las tabulaciones de las encuestas realizadas a los trabajadores de PDM Ingeniería se entregan al equipo investigador en un archivo de Excel encriptado, el cual sirve como base para simplificar el análisis de datos a través de gráficas y tablas que facilitan el entendimiento y asimilación de la información. De la misma manera se analizan los datos por los niveles de exposición al riesgo que arrojan los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, en donde se califica como bajo, medio y alto dependiendo del peso de las respuestas del encuestado y de la condición de riesgo psicosocial a medir.

6.5. Población

La población de estudio está conformada por el total de trabajadores de la empresa PDM INGENIERÍA LTDA ubicada en la ciudad de Bogotá D.C., los cuales son 5 trabajadores que se encuentran laborando activamente y cuyos tipos de cargos corresponden a Electromecánico, asistente administrativa, Coordinador de recursos humanos, gerente financiera y gerente, con modalidad de contrato obra y labor determinada; con una intensidad horaria de 48 horas semanales.

Se determinó entre los criterios de inclusión, que los trabajadores estuviesen laborando en la actualidad en la empresa, con una antigüedad igual o superior a 6 meses, esto con la finalidad de garantizar que el trabajador cuente con un aceptable conocimiento de la empresa.

6.6. Muestra

De acuerdo con la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de protección Social de la República de Colombia, todos los trabajadores afiliados al sistema general de riesgos profesionales deberán ser objeto del programa de vigilancia epidemiológica en riesgos psico laborales, por lo tanto se aplicará el instrumento a una muestra del 100% de la población, equivalente a un total de 5 trabajadores directos de PDM INGENIERÍA.

7. Cronograma de actividades

El cronograma de actividades se evidencia desde el comienzo del trabajo de investigación con la materia Seminario de Investigación I, en donde se organizan las fechas por semanas y meses de acuerdo a las diferentes fases de desarrollo del trabajo investigativo sumadas a las entregas durante ambas materias. Las actividades incluidas dentro del cronograma son las siguientes, que pueden verse más detalladamente con su programación en el Anexo 1 de este trabajo:

ACTIVIDADES Y FASES	2019																																																
	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				
	S	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
FASE DE ESTRUCTURACIÓN																																																	
Definición del objeto de estudio - Videoconferencia 1																																																	
Formulación del Problema																																																	
Desarrollo de Objetivos e Hipótesis																																																	
Revisión de Objetivos e Hipótesis - Videoconferencia 2																																																	
Desarrollo de Justificación, Delimitación y Marco de Referencia																																																	
Desarrollo de Marco Metodológico - Videoconferencia 3																																																	
Revisión Fase de Estructuración - Tutoría Seminario de Investigación II																																																	
FASE DE EVALUACIÓN																																																	
Diseño de paradigma, establecimiento del método, tipo de investigación, instrumentos para la recolección de datos, técnicas de análisis de datos, población y cronograma de actividades																																																	
Aplicación de instrumentos de recolección de datos - batería de riesgo psicosocial																																																	
Tabulación de Encuestas aplicadas, entrega y análisis de resultados y generación de presupuesto																																																	
REALIZACIÓN DE PROPUESTA Y APLICACIÓN DE RESULTADOS																																																	
Búsqueda y análisis de técnicas y actividades de bajo costo para la intervención del riesgo psicosocial																																																	
Establecimiento de lineamientos para la implementación del programa a proponer																																																	
Entrega 4 Seminario de Investigación II																																																	
Entrega 5 Seminario de Investigación II																																																	
Programación de sustentación Trabajo de Investigación																																																	
Sustentación Trabajo de Investigación Fase Inicial																																																	
Sustentación Trabajo de Investigación Fase Final																																																	

8. Presupuesto

El presupuesto del proyecto involucra todas las actividades, desde el inicio hasta el cierre del proyecto, se evidencian los costos de cada una de las fases que intervienen en el desarrollo del mismo.

Tabla 11 Presupuesto

Actividades	valor	MESES DE ELABORACION DEL PROYECTO PDM INGENIERIA LTDA							
		Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre
Asesorías	1.200.000	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000
Transporte	9.000				9.000				
Envíos	15.000				15.000				
Personal Profesional									
Profesional 1	1.200.000	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000
Profesional 2	1.200.000	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000
Profesional 3	1.200.000	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000
Alquiler Computadores	800.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
Servicio tabulación encuesta	10.000				10.000				
	5.634.000								

Fuente: Elaboración propia

9. Resultados

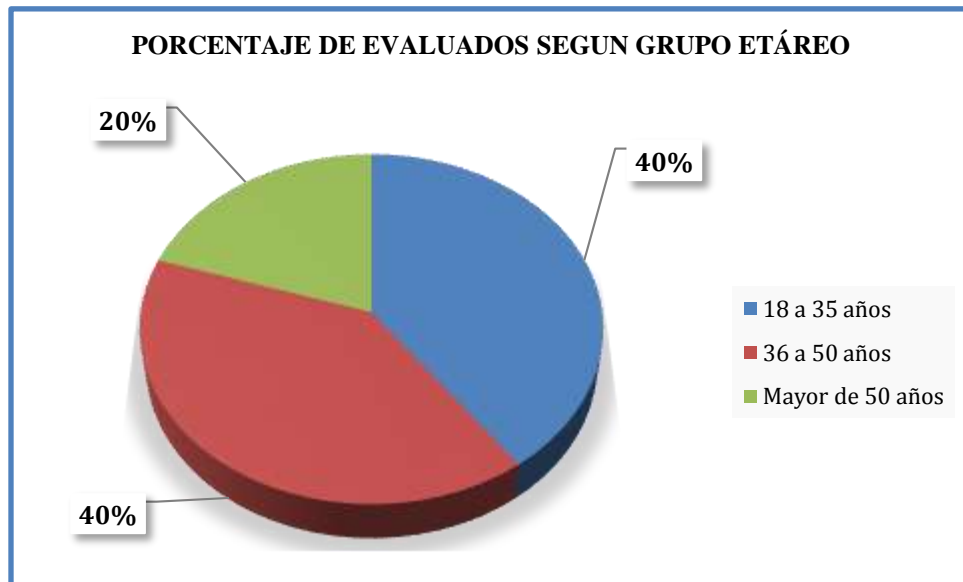
9.1. Resultados de los factores de riesgo psicosocial más frecuentes en la empresa PDM

INGENIERIA LTDA

9.1.1. Resultados Sociodemográficos

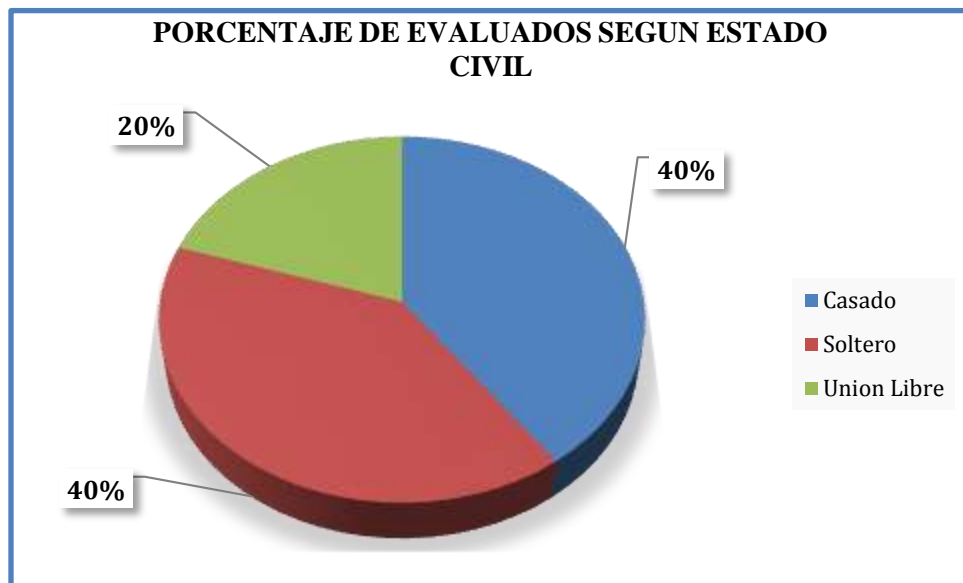
El total de los trabajadores evaluado Electromecánico, asistente administrativa, Coordinador de recursos humanos, gerente financiera y gerente, con modalidad de contrato obra y labor determinada, residen en la ciudad de Bogotá D.C., el tiempo que han laborado para le empresa PDM Ingeniería LTDA es de 6 meses, trabajan 8 horas diarias y con un salario fijo con modalidad de pago mensual.

La distribución de frecuencia y porcentual según los datos obtenidos con respecto a las características socio-demográficas de la población conformada por los 5 evaluados se muestra a continuación.



Gráfica 1 Distribución porcentual según edades; Fuente: Elaboración propia

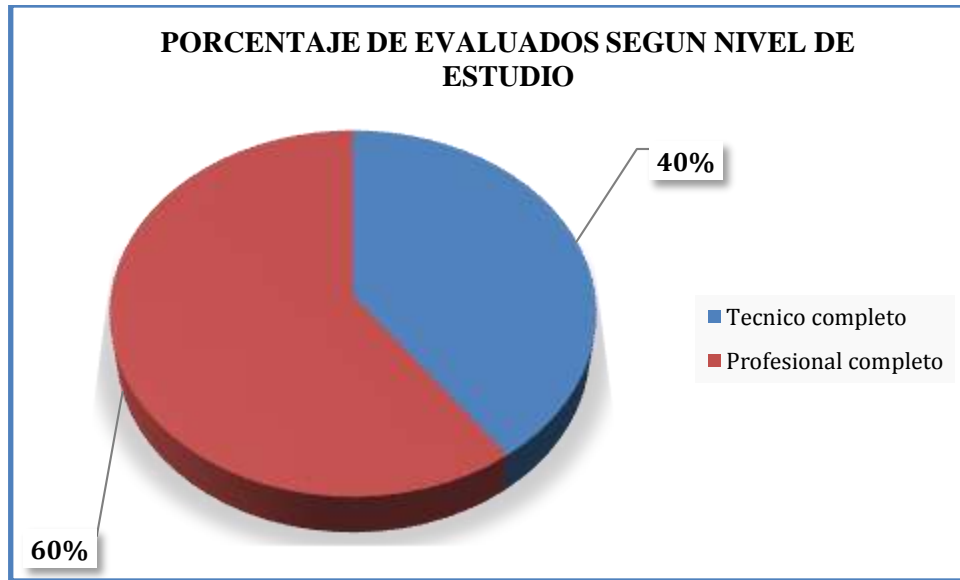
A partir de los resultados obtenidos de las variables socio-demográficas del 100% la población a los cuales se aplicó la batería de riesgo psicosocial, se evidencia que el 40% tiene un rango de edad de 18 a 35 años con proyectos de vida individual, el 40% un rango de 36 a 50 años en etapa con proyectos de vida de formación de familia, el 20% de evaluados tiene un rango de edad mayor a 50 años. Los resultados indican que la población de prevalencia está en etapa de formación y con proyectos de vida individual.



Grafica 2 Distribución porcentual según estado civil

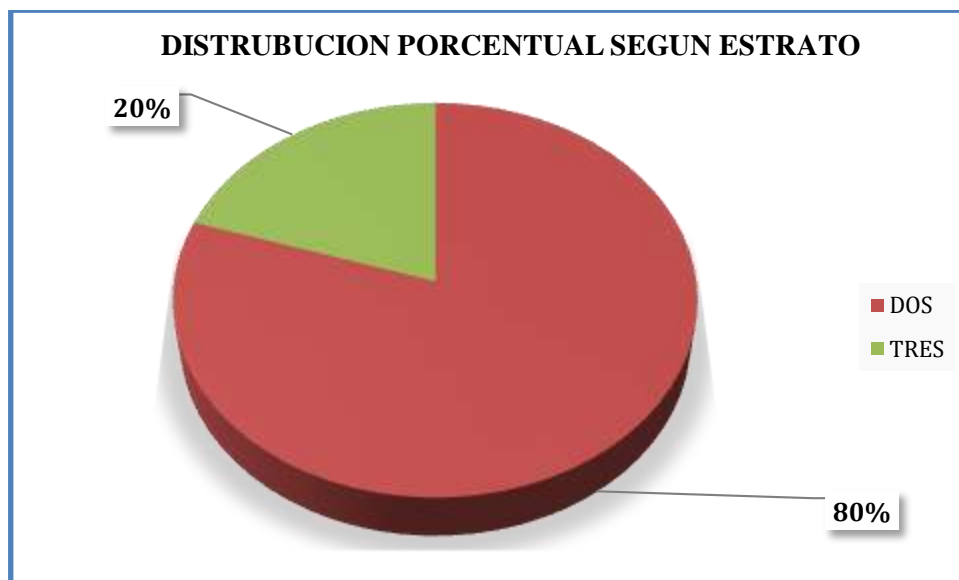
Fuente: Elaboración propia

Según los resultados obtenidos, el 100% la población está conformada por un 40% de evaluados con estado civil solteros, 40% casados, 20% unión libre, trabajadores que actualmente labora en la empresa PDM Ingeniería Ltda. Por tanto, el 60% de los evaluados se encuentran casados o en unión libre en etapa de formación de familia y con compromisos específicos, y 40% son solteros sin apremiantes responsabilidades económicas.



Grafica 3 Distribución porcentual según nivel de estudios

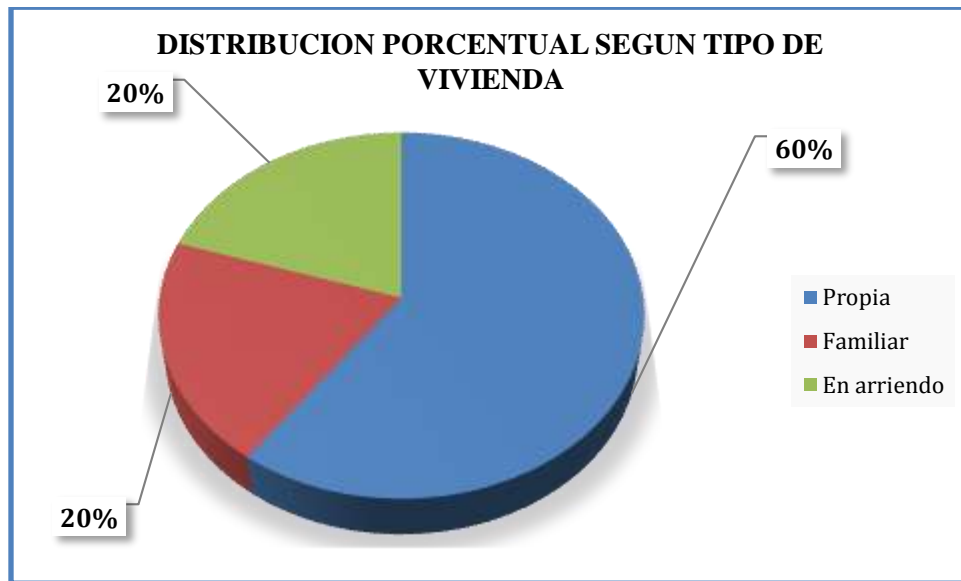
Los resultados demográficos muestran que del 100% de la población evaluada el 40% cuenta con formación académica técnica completa, el 60% son profesionales completos. Lo cual indica que el nivel de formación académica de los evaluados se encuentra bien capacitados, con formación superior característico del cargo.



Grafica 4 Distribución porcentual según estrato

Fuente: Elaboración propia

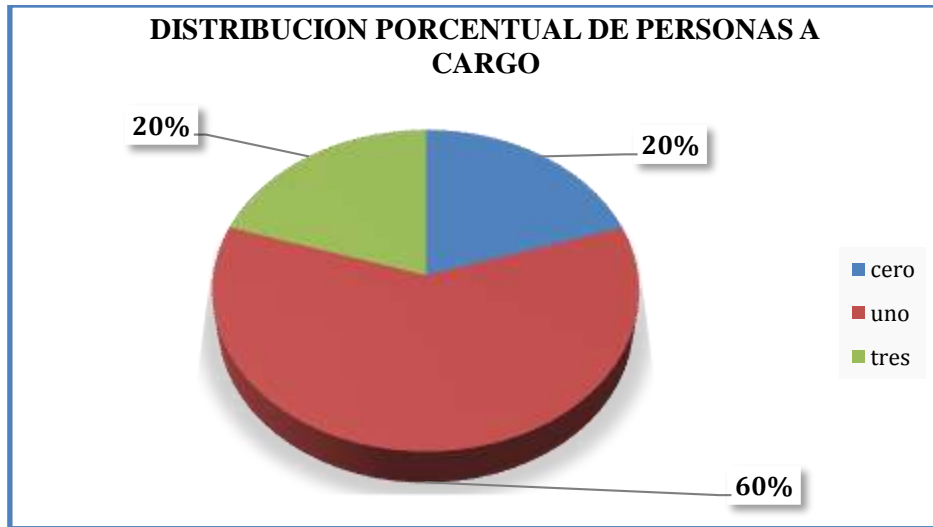
Los resultados de las variables socio-demográficas muestran que el 100% de la población un 20% de los evaluados viven en estrato 3 y el 80% en estrato 2.



Grafica 5 Distribución porcentual según tipo de vivienda

Fuente: Elaboración propia

Según los resultados obtenidos, se muestra que la población estudiada se distribuye porcentualmente de la siguiente manera, un 20% de los evaluados cuentan con vivienda familiar un 20% que de la población habita en vivienda con arriendo y un 60% de la población reside en vivienda propia.



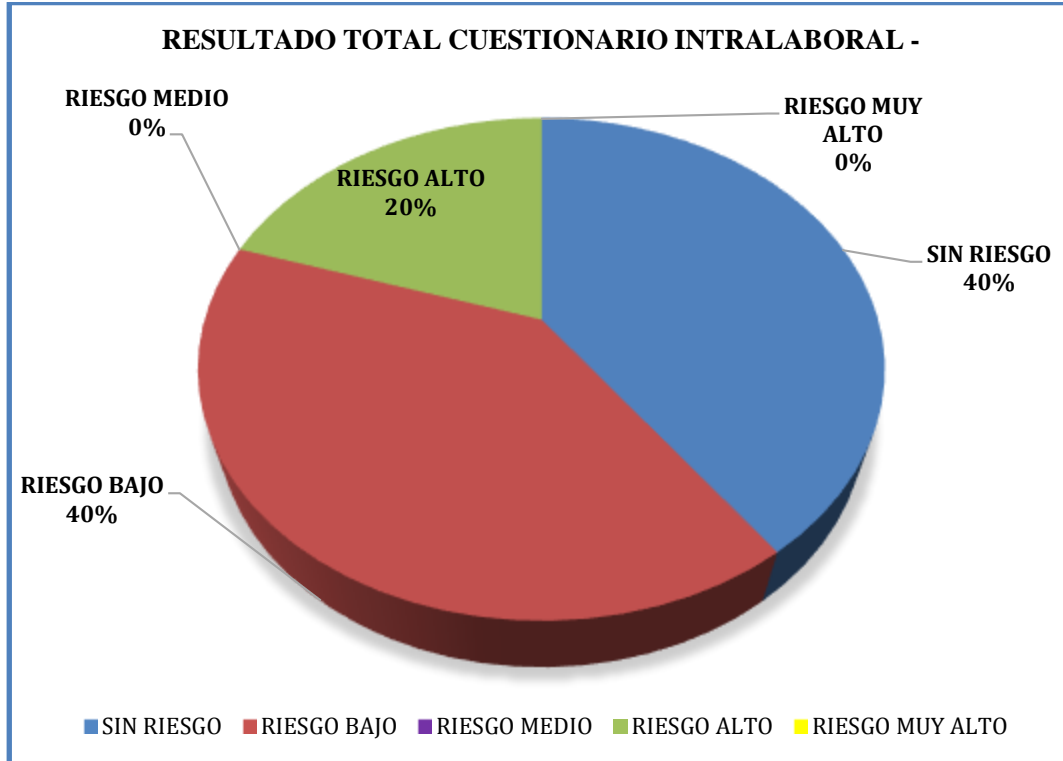
Grafica 6 Distribución porcentual personas a cargo

Fuente: Elaboración propia

Los resultados demográficos indican que del 100% de la población evaluada el 20% tiene cero personas a cargo, el 20% tiene tres personas a cargo, 60% tiene una persona a cargo.

9.1.2. Resultados Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral

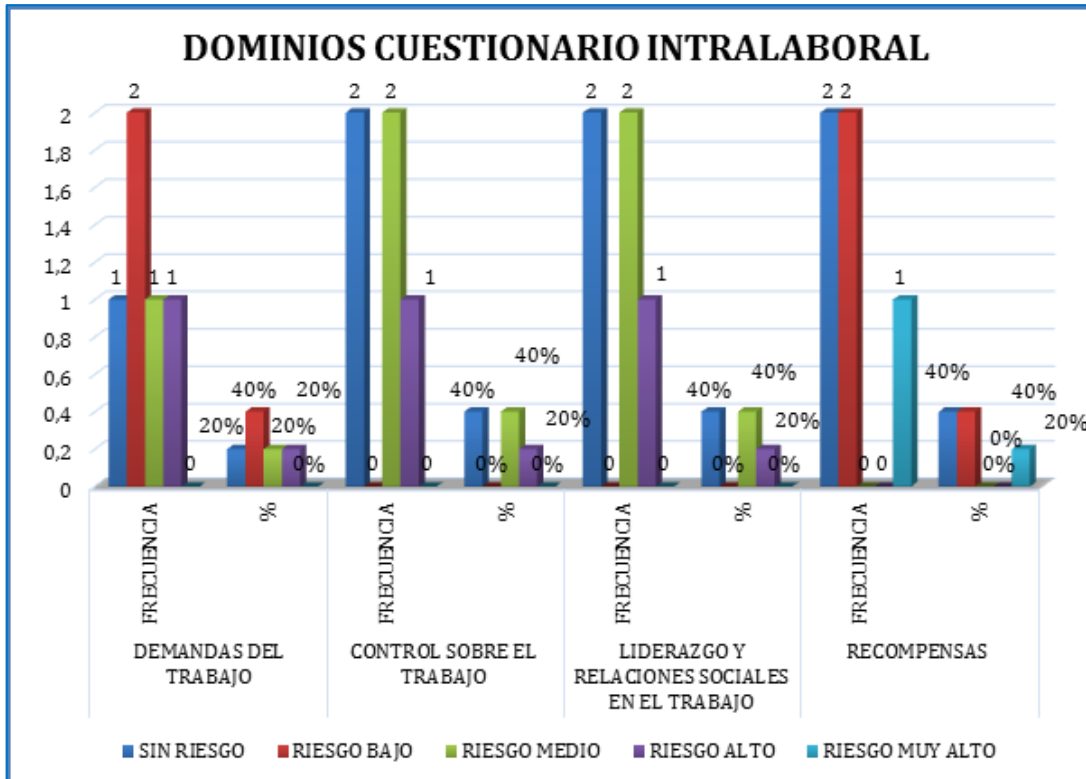
Los resultados obtenidos con base en la administración de la batería de riesgos psicosociales del Ministerio de Protección Social, con especificidad en el cuestionario de factores riesgos psicosociales intralaboral Forma B, a la población (5 trabajadores) de la empresa PDM Ingeniería Ltda. se muestran a continuación.



Grafica 7 Distribución total cuestionario intralaboral

Fuente: elaboración propia

Con base a los resultados de la distribución porcentual obtenida a las respuestas del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral a la población de 5 trabajadores de la empresa PDM Ingeniería Ltda., se muestra que el 20% de los evaluados se encuentra en riesgo alto, a su vez el 40% de los trabajadores evaluados no se encuentra en riesgo y 40% en riesgo bajo.



Grafica 8 Distribuci3n del total dominios cuestionario intralaboral

Fuente: Elaboraci3n propia

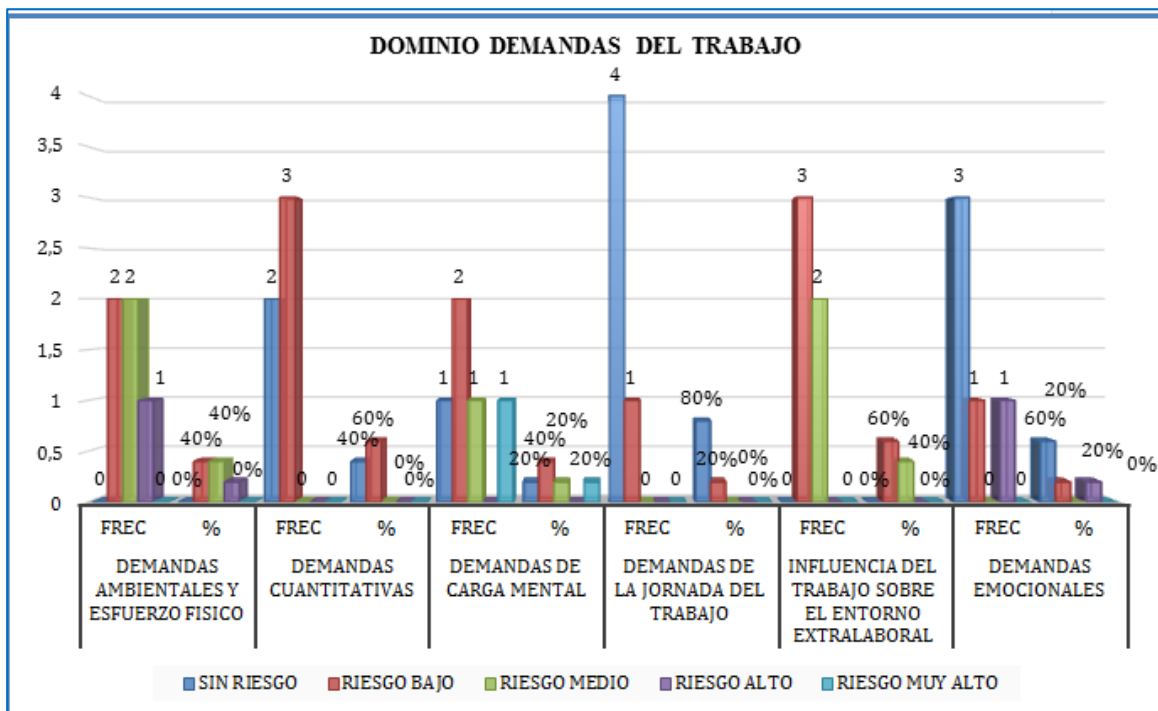
Con respecto al dominio demandas del trabajo y seg3n los resultados obtenidos, del 100% de la poblaci3n evaluada el 40% de los trabajadores se encuentra en riesgo bajo, 40% sin riesgo y un 20% en riesgo alto, de lo cual se deduce que este porcentaje de evaluados considera que son altas las exigencias laborales que le son asignadas.

Teniendo en cuenta los datos obtenidos con respecto al dominio control sobre el trabajo, el 20% del total de los evaluados se encuentra en riesgo alto, 40% en riesgo medio y 40% sin riesgo; Es decir que estos trabajadores consideran que cuentan con escasas posibilidades de influir en la toma de decisiones laborales.

En el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo se encontr3 que el 20% del total de los trabajadores evaluados se encuentra en riesgo alto, 40% en riesgo medio y 40% sin riesgo;

por tanto, estos colaboradores se encuentran insatisfechos con la relación e interacciones sociales existentes en su contexto laboral.

Teniendo en cuenta lo hallazgos en el dominio recompensa, el 20% del total de los evaluados se encuentra en riesgo muy alto, 40% riesgo bajo y 40% sin riesgo, de lo cual se deduce que el 60% de este porcentaje de trabajadores percibe que su labor no es justamente compensada económicamente ni psicológicamente.



Grafica 9 Distribución según dominio demanda del trabajo, Fuentes: autores

En la dimensión “demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación” se encontró que el 40% de los evaluados se encuentra en riesgo bajo y medio y 20% riesgo alto.

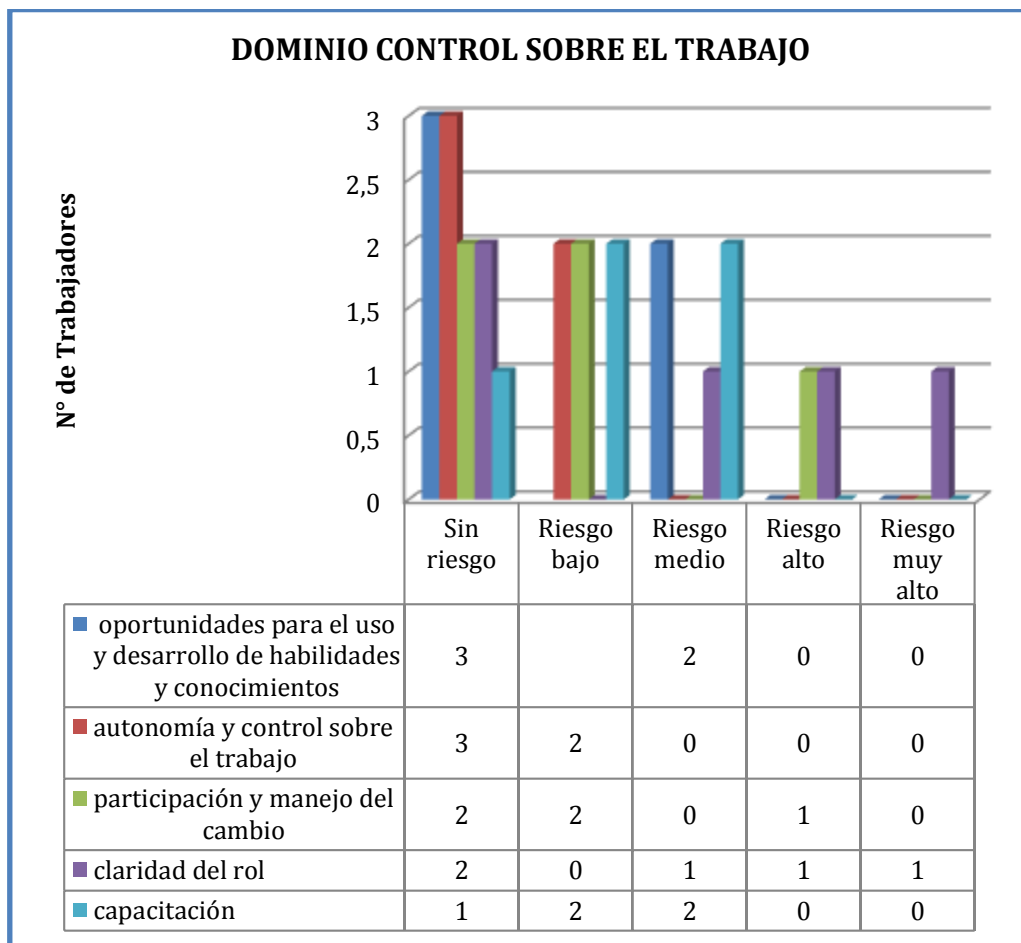
En la dimensión demandas cuantitativas se evidenció que el 60% de los trabajadores se encuentra en riesgo bajo y 40% sin riesgo.

Con respecto a la dimensión exigencias de carga mental de la población evaluada el 40% se encuentra en riesgo bajo, 20% riesgo medio, 20% riesgo muy alto y 20% sin riesgo.

Con base en las demandas de la jornada de trabajo se identificó que el 80% de los evaluados se encuentran sin riesgo y 20% en riesgo bajo.

Frente a la dimensión influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral se encontró que el 60% de los colaboradores cuestionados se encuentra en riesgo bajo y 40% en riesgo medio.

Finalmente, la población evaluada en el presente estudio, se ve afectada por la dimensión demandas emocionales en un 20% en riesgo bajo, 20% en riesgo alto y un 60% sin riesgo.



Grafica 10 Distribución según dominio control sobre el trabajo

Fuente: Elaboración propia

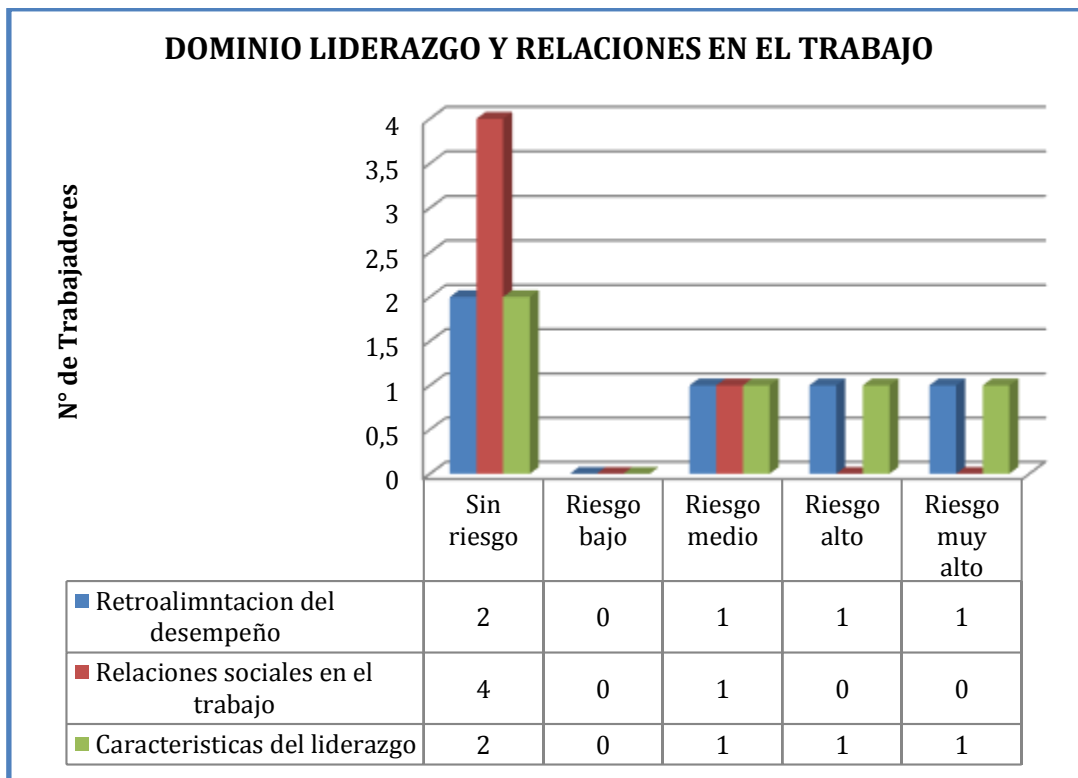
En la dimensión oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, se encontró que del 100% de los evaluados se encuentra en riesgo medio el 40% y sin riesgo el 60%.

Con respecto a la dimensión autonomía y control sobre el trabajo, se encontró que el 40% de los evaluados se encuentra en riesgo bajo y sin riesgo el 60%.

La dimensión participación y manejo del cambio evidencia que el 40% está sin riesgo, 40% en riesgo bajo y un 20% en riesgo alto.

La dimensión claridad del rol, indica que el 40% de los trabajadores cuestionados se encuentra sin riesgo, en riesgo medio, alto y muy alto, con 20% cada uno.

Con respecto a la dimensión capacitación, se identifica que el 20% de los colaboradores se encuentra sin riesgo y en riesgo bajo y medio el 40% c/u.



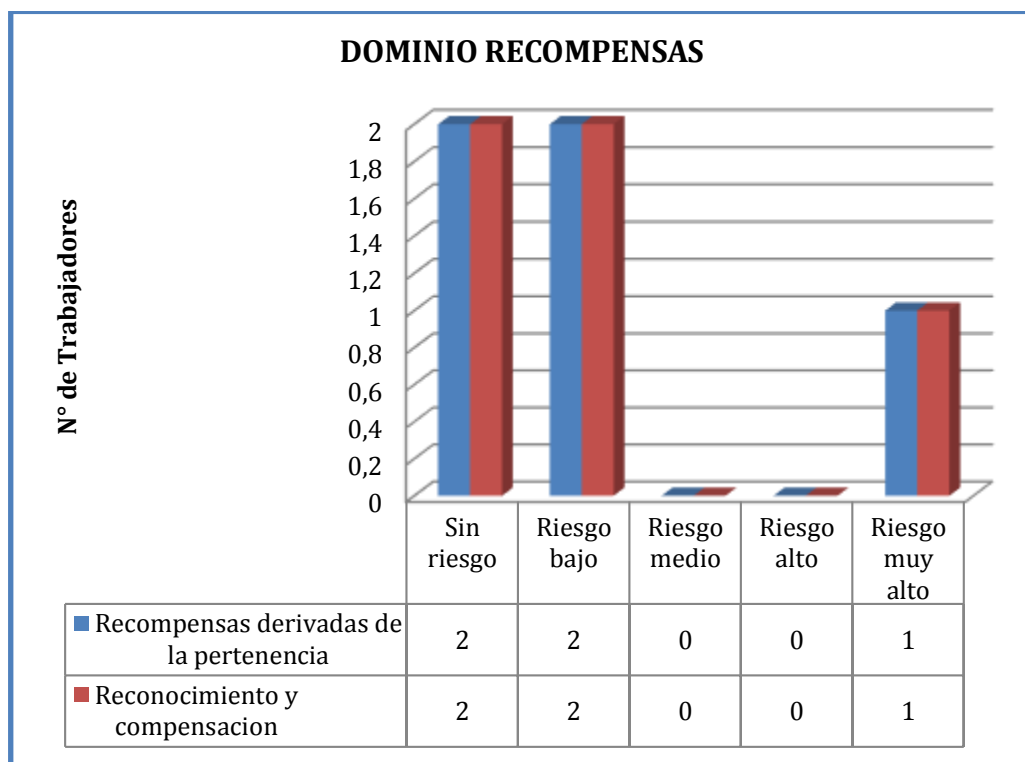
Grafica 11 Distribución según dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la dimensión característica del liderazgo, se identifica que el 40% de los evaluados se encuentra sin riesgo y con riesgo medio, alto y muy alto 20% c/u.

En la dimensión relaciones sociales en el trabajo, se evidencia que el 80% de los trabajadores se encuentra sin riesgo y el 20% en riesgo medio.

Frente a la dimensión retroalimentación del desempeño se encontró que 40% de los trabajadores no se encuentra en riesgo y con riesgo medio, alto, muy alto en un 20% c/u.



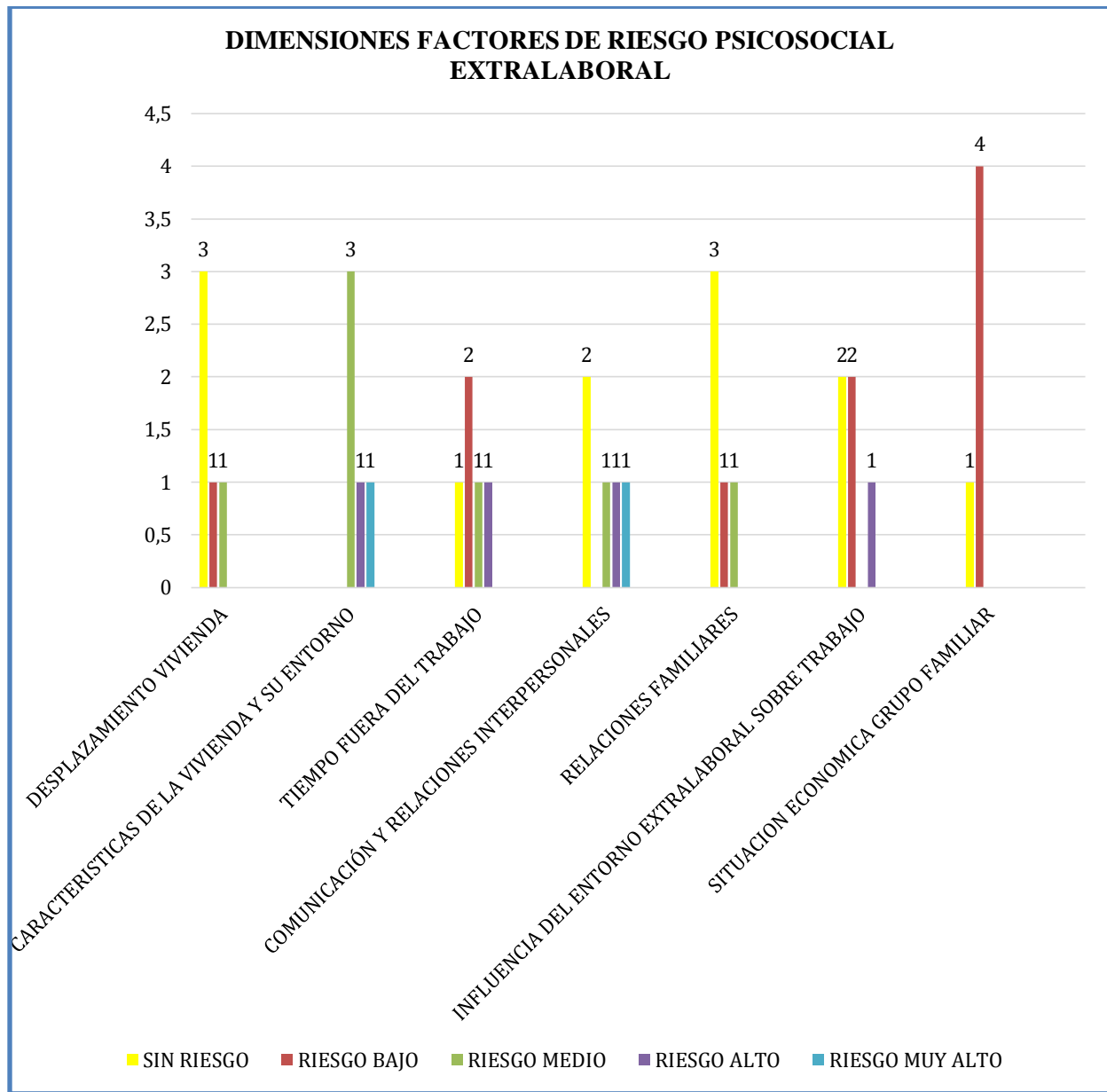
Grafica 12 Distribución según dominio recompensas

Fuente: Elaboración propia

La dimensión reconocimiento y compensación se evidenció que el 40% de los evaluados se encuentra sin riesgo, 40% en riesgo bajo y 20% en riesgo muy alto.

Con base en los resultados de la dimensión recompensas se identifica que el 40% de los evaluados se encuentra sin riesgo, 40% en riesgo bajo y 20% en riesgo muy alto.

9.1.3. Resultados Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral



Grafica 13 Distribución según dimensiones factores de riesgo psicosocial extralaboral

Fuente: Elaboración propia

La dimensión desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda demuestra que el 60% de la población evaluadas se encuentra sin riesgo y con riesgo bajo y en riesgo medio con un 20% cada uno.

En la dimensión característica de la vivienda y de su entorno se observa que 60% de la población evaluada se encuentra en riesgo medio y en riesgo alto y riesgo muy alto con un 20% cada uno.

Con base en la dimensión tiempo fuera del trabajo se encuentra que el 20% de los evaluados se encuentra sin riesgo, 40% en riesgo bajo, con riesgo medio y riesgo alto con 20% cada uno.

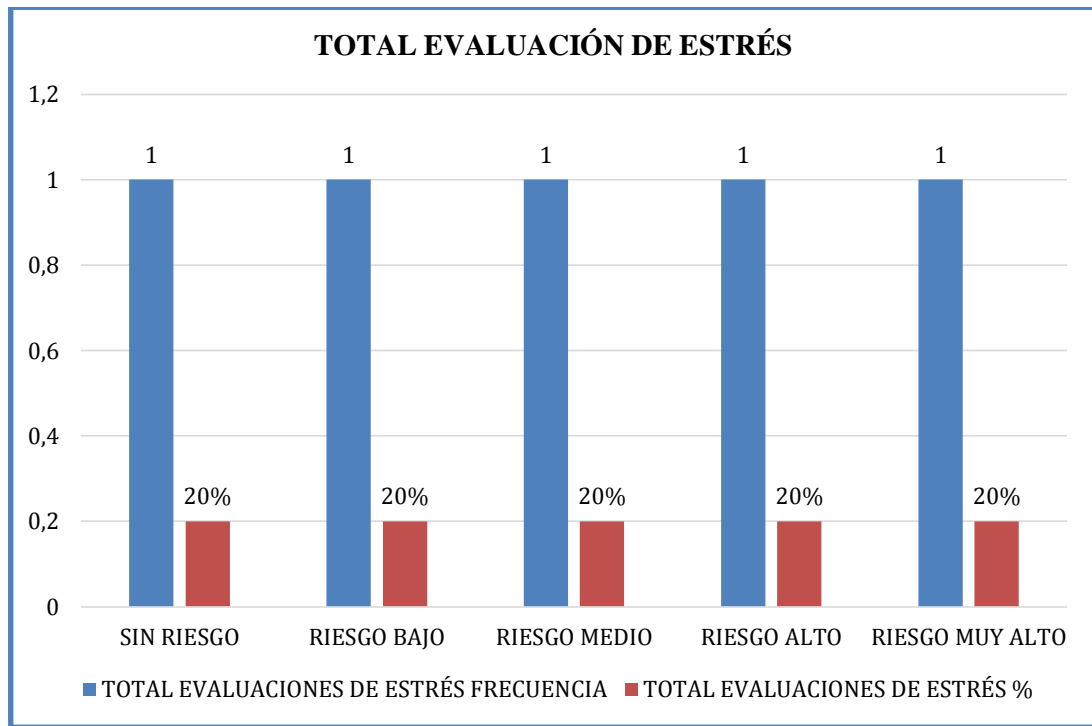
En la dimensión comunicación y relaciones interpersonales se identifica que el 40% de los trabajadores evaluados se encuentra sin riesgo, en riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto con un 20% cada uno.

En la dimensión relaciones familiares el 60% de los evaluados es sintomático de riesgo bajo y medio con un 20% cada uno y sin riesgo un 60%.

Con respecto a la dimensión influencia del entorno extralaboral se observa que el 40% de los evaluados se encuentra en riesgo bajo, 40% sin riesgo y 20% en riesgo alto.

La dimensión situación económica del grupo familiar, indica que el 80% de los evaluados se encuentra en riesgo bajo y un 20% sin riesgo.

9.1.4. Resultados Cuestionario de Estrés

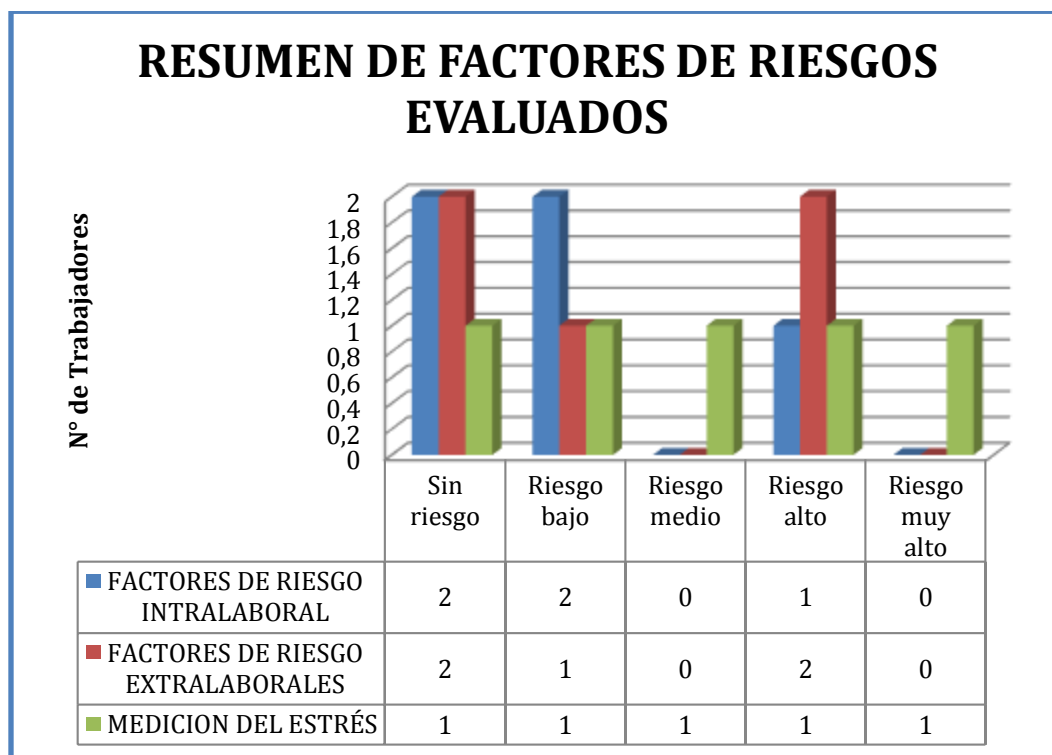


Grafica 14 Distribución según total cuestionario de estrés

Fuente: Elaboración propia

En los resultados obtenidos con base en la distribución porcentual de respuestas obtenidas por la población evaluada se identifica que el 80% se encuentra en nivel de estrés, distribuidos así: 20% en riesgo bajo, 20% en riesgo medio, 20% en riesgo alto, 20% en riesgo muy alto y solamente 20% sin riesgo, es decir que estos trabajadores sufren una cantidad de síntomas y frecuencia de presentación indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud.

9.1.5. Resultados Generales



Al comparar los resultados obtenidos de la distribución porcentual de las respuestas de la *Grafica 15 Distribución según factores de riesgo evaluados* población evaluada con respecto a los cuestionarios de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y estrés; se evidencia que el de mayor incidencia es el factor de estrés de forma prevalente prioritaria y por tanto requiere de mayor atención e implementación de acciones correctivas y de control.

9.1.6. Resultado Técnicas Exploradas para intervención de Riesgo Psicosocial

Tabla 12 Resultados técnicas exploradas intervención riesgo psicosocial

Técnica	Objetivo	Estrategia
Humanismo	<p>La técnica pretende conseguir apoyo social, puede provenir de familia, amigos, compañeros, grupos de apoyo, la escucha, el apoyo técnico y emocional. El afectado busca opiniones confortantes en el intercambio de consejos, situaciones y pareceres. El desahogarse en grupo pretende fomentar el compañerismo y elevar la fuerza con la se afrontan problemas del diario vivir</p>	<p>Entrevistas, Pirámide de las necesidades de Maslow, Técnicas de psicoterapia breve: orientación, consejería Reflexión: o entrenamiento para no prestar una atención inadecuada al síntoma; El cuestionamiento: por medio de preguntas de las interpretaciones del paciente; Biblioterapia: sugerencia de lecturas relevantes al momento existencial o la problemática del paciente; La psicoterapia centrada en la persona: confianza de que esta sabría desarrollar su propio camino. El método de trabajo es a través de las técnicas de intervención individual pero aplicadas al grupo de profesionales del entorno laboral, escolar o familiar, tales como relajación, resolución de problemas, debates en grupo sobre los principales problemas; Intervención grupal; Intervención y terapia familiar; Técnicas de mediación; Técnicas de evaluación e intervención ambiental; Técnicas de investigación social</p>
Cognitivo conductual	<p>Este enfoque se centra en la persona, y en buscar posibles soluciones para mejorar las diferentes problemáticas que estos presenten (Arranz, 2003; Araque, 2013; Rojas, 2006; Rodriguez, 2004). Técnica ampliamente admitida por los psicólogos en referencia a intervención y cambio del comportamiento. Define el comportamiento como el modo de interacción entre el individuo y su contexto (Santacreu, 2011). CARACTERÍSTICAS: Se supone que la mayor parte de las conductas consideradas inadecuadas se adquieren, mantienen y cambian según los mismos principios que regulan las conductas consideradas adecuadas. Tanto unas como otras son principalmente, aunque no exclusivamente, una consecuencia de la historia de aprendizaje. No todas las conductas inadecuadas resultan básicamente de un aprendizaje. Se considera que la mayor parte de las conductas inadecuadas (y las adecuadas también) pueden ser modificadas a través de la aplicación de principios psicológicos, especialmente los del aprendizaje. Las formulaciones teóricas y los procedimientos de evaluación e intervención son empíricamente evaluados, es decir, se valora su adecuación o eficacia utilizando una metodología científica (de tipo experimental cuando es posible).</p> <p>El objetivo de este proceso interpersonal es ejercer una influencia positiva por parte del experto para mejorar el comportamiento y el desempeño de la persona o coachee. El experto debe mantener una posición de neutralidad a lo largo de todo el proceso para no interferir en la toma de decisiones de la persona, pues su papel no es el de consultor, tutor o mentor. El experto</p>	<p>a) Prevención primaria: intervención dirigida a evitar la aparición de problemas (trastornos de ansiedad, drogadicción, SIDA, embarazos no deseados, trastornos cardiovasculares, etc.). La prevención primaria debe distinguirse de la promoción de la salud, en la cual la intervención se dirige a enseñar o potenciar repertorios saludables con el objetivo de mantener la salud y mejorar la calidad de vida. b) Prevención secundaria: intervención dirigida a identificar los problemas en la fase más temprana posible y a actuar lo más pronto que se pueda sobre los mismos para que no se agraven. c) Tratamiento: intervención sobre problemas ya consolidados. d) Prevención terciaria: intervención dirigida a prevenir recaídas en un problema ya tratado o a evitar complicaciones posteriores de problemas crónicos o mejorar la calidad de vida de las personas que los padecen. La prevención terciaria incluye el concepto clásico de rehabilitación.</p>
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Repaso del estado actual del coachee, generación de diagnóstico2. Negociar un plan para las sesiones: 3. Revisión de tareas realizadas entre sesiones: 4. Identificación del problema para las sesiones en curso5. Negociación de tareas entre dos sesiones.6. Ofrecimiento de retroinformación sobre la sesión del día. Palabras como obligaciones o debe-res deben ser evitadas en las sesiones de coaching debido a que pueden tener recuerdos

Coaching	no aconseja de modo directivo sobre cómo hacer las cosas. Es un proceso de acompañamiento en el que un experto (coach) aplica un conjunto de estrategias (coaching) para que otra persona (coachee) mejore su situación personal y/o profesional. Esta mejora se consigue optimizando los recursos personales del coaching (habilidades, competencias, destrezas) durante el proceso de acompañamiento.	negativos para algunos empleados. Revisar las tareas entre sesiones negociadas o asignadas en sesiones previas es un aspecto clave del coaching, pues al revisarlas se envía al cliente un mensaje indicándole que es importante realizarlas. También puede ser relevante recordarle a la persona lo importante que son las horas fuera de sesión, en las que se desarrollan los planes de acción negociados y establecidos, pues los problemas que surgen al intentar desarrollar esos planes de acción también resultan útiles para quien está recibiendo el proceso de coaching.
Mindfulness	Se caracteriza por adoptar una perspectiva más experiencial, enfatizando la importancia de cambiar la relación con la experiencia interna a través de la aceptación. La técnica mindfulness se integra dentro de las intervenciones y terapias de tercera generación (TTG).	<p>Un minuto de mindfulness: sentarse y concentrar la atención por 1 minuto en la respiración.</p> <p>Observación consciente: tomar un objeto colocarlo en tus manos y permitir que la atención sea totalmente absorbida por el objeto.</p> <p>Señales de atención: Centrar la atención en la respiración cada vez que una señal específica se produzca. Por ejemplo, cada vez que suene el teléfono, rápidamente poner la atención en el momento presente y mantener la concentración en la respiración.</p> <p>Realizar ejercicios de estiramiento y meditación. Practica de yoga</p>

9.1.7. Resultados lineamientos sugeridos para la Implementación del programa académico propuesto

La intervención en riesgos psicosociales propuesta en el presente documento está en concordancia con el modelo de intervención propuesto desde el Ministerio de la Protección Social que ha definido los lineamientos para atender las necesidades de sus empresas en Colombia, se resalta que la presente propuesta de intervención en riesgos psicosociales se enmarca dentro de los lineamientos exigidos por la resolución 2646 del 2008 emanada por el ministerio de la protección social.

Adicionalmente se ha definido la técnica de Coaching cognitivo conductual (CCC) como estrategia y lineamiento para el programa de formación establecido dentro de la propuesta académica, por ser esta una técnica que, al abarcar características de técnicas cognitivo conductuales, puede ayudar en la modificación del comportamiento y las conductas, llevando al

cambio personal y por consiguiente dentro de la organización para afrontar los diferentes problemas que la exposición a riesgos psicosociales está acarreando actualmente.

10. Análisis de resultados

Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral

Con base en los resultados de la distribución porcentual de respuestas obtenidas al administrar el cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral a los 5 trabajadores de la empresa PDM INGENIERIA LTDA, se encontró que del 100% de la población evaluada el 40% se encuentra sin riesgo, el 40% en riesgo bajo y un 20% en riesgo alto, de lo cual se puede concluir que estos trabajadores se encuentran insatisfechos con las características de su trabajo y la modalidad de contratación en relación con la garantía de su bienestar y la protección de su salud, identificándose un 60% del total de la población evaluada en riesgo psicosocial intralaboral que supera la media poblacional; por tanto es un caso de prevalencia con alta incidencia sintomática.

Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral

El Ministerio de Protección Social et al. (2010), establece que el riesgo psicosocial extralaboral comprende los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, y a su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

Según los resultados obtenidos con respecto a la distribución porcentual de respuestas, se evidencia que el 40% de los evaluados se encuentran sin riesgo frente al factor psicosocial extralaboral, el 40% en riesgo alto y el 20% en riesgo bajo. De tal modo, se identifica que más de la media poblacional de los evaluados considera que existen falencias en su dinámica familiar, social y económica que afectan su desarrollo y bienestar como persona y por tanto como

trabajador; lo cual influye directamente en el proceso de desarrollo de actividades y funciones laborales.

Estrés

El estrés laboral según Mansilla (2006) se ha definido como el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo. En los resultados obtenidos con base en la distribución porcentual de respuestas se identificó lo siguiente:

El 20 % de la población evaluada está sin riesgo al estrés y el 80% del total de la población evaluada se encuentra en nivel de estrés (20% riesgo bajo, 20% riesgo medio, 20% riesgo alto, 20% riesgo muy alto), lo cual según el Ministerio de Protección Social et al. (2010), indica la presentación de síntomas y es indicativa de una respuesta de estrés moderada, a su vez, los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud, en la cual los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

11. Discusión

Tomando como referencia las siguientes tesis : Factores de riesgo psicosocial y compromiso

(engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali (Felipe Arenas Ortiz Verónica Andrade Jaramillo, Colombia 2013); Propuesta de intervención de los factores de riesgo psicosociales intralaborales de la población trabajadora de una empresa de fabricación de cristales de seguridad (Ricardo José Fernández Ángel - Carolina Low Rodríguez - Fabián Ricardo Talero Gavidia, Colombia 2017); Identificación de los factores de riesgo psicosociales e intralaborales, en los trabajadores de la fundación Sofía, de la ciudad de Manizales (Sandra Milena Peláez Arcila-Susana Cuellar García, Colombia 2014); El fin de este trabajo fue también conocer el riesgo psicosocial a los trabajadores de la empresa PDM INGENIERIA LTDA, y teniendo en cuenta el análisis de resultados del total de los evaluados, se pudo considerar que las actividades a desarrollar por los trabajadores se caracterizan por exposición a un nivel bajo intralaboral del 40% y con un alto de riesgo del 20%, en cambio dentro del riesgo extralaboral se evidenció que el 40% es de riesgo alto y el 20% de riesgo bajo, de esta manera los trabajadores pueden estar expuestos constantemente a sufrir un accidente laboral más por los factores extralaborales que por los intralaborales, así mismo este sector se caracteriza por el manejo de horarios extras (Madrugado) por permisos de ejecución de proyectos según el sitio a ejecutarse, lo anterior podría también intervenir en los resultados obtenidos en el estudio de riesgo psicosocial realizado a la población.

Este estudio realizado al personal operativo de la empresa PDM INGENIERIA LTDA, permitió identificar algunas de las variables que afectan psicológicamente el bienestar y salud de los trabajadores, lo que dará paso a las directivas de la empresa para tomar medidas de control bajo programas y planes de acción enfocados a minimizar el nivel de riesgo psicosocial identificado en el presente análisis. Por este motivo se presenta en este trabajo una propuesta académica de intervención al riesgo Psicosocial de PDM INGENIERIA LTDA basada en el uso y

aprovechamiento del coaching, que es en últimas un apoyo al desarrollo y crecimiento del individuo independientemente de su lugar de trabajo, en donde de aplicarse y desarrollarse, se podrían ver cambios en la calidad de vida laboral y social de los trabajadores y de la empresa, dado que por resultados de la investigación, y como ya se mencionó anteriormente, los riesgos que más afectan a los personajes estudiados son los extralaborales y aunque la empresa no pueda hacer mucho para cambiar estos estresores foráneos de sus trabajadores, sí puede ofrecerles una opción para un cambio en la percepción que tienen y sienten respecto a los mismos. Si bien varios estudios y lecturas hacen referencia a la importancia del trabajo para el crecimiento integral de las personas, este también puede afectarlas negativa y personalmente en sus condiciones de entorno laboral, en combinación con la falta de sintonía que puede existir entre estos y sus factores individuales; por lo tanto para la empresa se vuelve fundamental la intervención en el mejoramiento de la calidad del trabajo pero también del bienestar y desarrollo del individuo para el mejoramiento continuo de sus procesos, calidad y crecimiento como compañía.

12. Conclusiones

Los factores de riesgo psicosocial según Díaz et al. (2010), se presentan como circunstancias que afectan a los individuos en su calidad de vida, comportamiento y productividad, generando desmotivación e insatisfacción en el trabajo, accidentes laborales y

enfermedades de diversa índole catalogadas como generadoras de estrés en el lugar de trabajo; De tal modo, es imprescindible realizar acciones de identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial en las áreas de trabajo con base en la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social, con el objetivo de disminuir las consecuencias que para los trabajadores y para las empresas puedan generar su incidencia y prevalencia.

En la presente investigación se logró administrar la batería de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social de Colombia a la población trabajadora de la empresa PDM INGENIERIA LTDA cuyos datos obtenidos permitieron realzar la caracterización sociodemográfica de la población estudiada a través de estadística descriptiva identificándose principalmente que la población estuvo compuesta por los cargos que corresponden a Electromecánico, asistente administrativa, Coordinador de recursos humanos, Gerente financiera y Gerente.

A través de los resultados se lograron identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral, evidenciándose que el 60% de los evaluados se encuentra en riesgo intralaboral (40% riesgo bajo y 20% riesgo alto), de lo cual se puede inferir que estos trabajadores están insatisfechos con las características de su trabajo y de su organización en relación con la garantía de su bienestar y la protección de su salud, por tanto es un caso de prevalencia con alta incidencia sintomática y que requiere acciones interventivas a fin de disminuir la incidencia del riesgo en la salud y bienestar de sus trabajadores en el ámbito laboral.

A su vez, se logró identificar los factores de riesgo psicosocial extralaboral, encontrándose que el 60% de los evaluados se encuentra en riesgo extralaboral (20% riesgo bajo y 40% riesgo alto). De tal modo, se evidencia que los trabajadores cuestionados consideran que existen

falencias en su dinámica familiar, social y económica que afectan su desarrollo y bienestar como persona y por tanto como trabajador; lo cual influye directamente en el proceso de desarrollo de actividades y funciones laborales.

Del mismo modo, se logró reconocer el nivel de estrés mediante los parámetros establecidos por la batería de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social de Colombia, identificándose que el 80% de la población se encuentra en nivel de estrés (20% en riesgo bajo, 20% en riesgo medio, 20% en riesgo alto y 20% en riesgo muy alto), lo cual indica que la presentación de síntomas es de una respuesta de estrés y perjudicial para la salud de los trabajadores; los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención de manera urgente en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

13. Recomendaciones

Teniendo en cuenta los anteriores datos, se le hacen las siguientes recomendaciones a la empresa PDM INGENIERIA LTDA:

Implementar acciones y actividades que propendan por el mejoramiento específicamente de los dominios y dimensiones de riesgo psicosocial identificadas en el presente estudio en nivel de riesgo bajo, medio, alto y muy alto, con el fin de prevenir, disminuir y de ser posible erradicar las consecuencias negativas que surge de este fenómeno tanto para los trabajadores como para la organización. Generando así mayor productividad, satisfacción laboral, disminución de accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral.

Se le recomienda a la empresa PDM INGENIERIA LTDA que debe contar con un programa de seguridad y salud en el trabajo actualizado conforme a las exigencias del Ministerio de Protección Social de Colombia, el Código sustantivo del trabajo, la Constitución Política y normatividades asociadas, Resolución 1016 de 1989, el decreto 1295 de 1994 , la Resolución 2346 de julio de 2007, la Resolución 2646 de julio de 2008, y las demás obligaciones reglamentadas.

Resulta significativamente necesario la implementación de un sistema de intervención prioritario, realizando actividades tanto de promoción y prevención, como en la intervención de técnicas para el control del estrés, con el fin de plantear medidas correctivas generales encaminadas hacia el mejoramiento de la salud mental de los trabajadores de la empresa PDM INGENIERIA LTDA, pudiendo tomar los resultados obtenidos mediante el análisis de frecuencia porcentual de riesgos psicosociales identificados.

Con base en los hallazgos de riesgo psicosocial intralaboral se recomienda desarrollar programas de promoción y prevención para disminuir el riesgo en los dominios y dimensiones afectadas en la organización con prevalencia de factores protectores y no de aumentar el riesgo.

Se recomienda implementar un sistema de monitoreo y vigilancia para desarrollar actividades enfocadas en los factores psicosociales extralaborales que indican una estadística prevalente de riesgo.

Se recomienda realizar actividades que ayuden a disminuir los factores de riesgo psicosocial identificados, como abordar temas sobre proyectos de vida, proyección del ser, desarrollo de talleres sobre inteligencia emocional, la implementación de un sistema de seguimiento en técnicas de control para el manejo del estrés, realización de campañas enfocadas a la organización del tiempo intralaboral y extralaboral, formación de líderes, espacios para fortalecer

la comunicación asertiva, actividades para fomentar el trato digno, capacitaciones sobre el correcto desarrollo de funciones laborales y la implementación de un sistema de incentivos y refuerzos positivos.

14. Referencias bibliográficas

- Metodología de la investigación 5ta edición, Roberto Hernández Sampieri-Carlos Fernández Collado – Polar Baptista Lucio
- Mansilla Izquierdo, F. (2006). Consecuencias del Estrés de Rol. *Interpsiquis*. Recuperado el 14 de junio de 2015 de <http://www.psiquiatria.com>.
- Díaz, E., Echeverry, L., Ramírez, G, & Ramírez, M. (2010). Diagnóstico del riesgo psicosocial en trabajadores de la salud. Tesis de especialización en Gerencia Ocupacional. Universidad CES: Medellín.
- García Rubiano, Mónica, Cortés Mesa, Derly Andrea, Sánchez Higuera, Adriana Catalina, Diseño, construcción y validación de un instrumento para evaluar el riesgo psicolaboral en empresas colombianas. *Diversitas: Perspectivas en Psicología* [en línea] 2008, 4 (Sin mes) : [Fecha de

consulta: 17 de marzo de 2019] Disponible

en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67940103>> ISSN 1794-9998

Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario | García Rubiano | Diversitas

<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/210>

Cáceres A., Cruz E. Unidad 1. IDI, investigación aplicada, Disponible en

https://posgradosvirtuales.ecci.edu.co/pluginfile.php/1829/mod_resource/content/1/Ova_Seminario1/descargable.pdf

Cáceres A., Cruz E. Unidad 2: I+D+I, investigación aplicada, Disponible en

https://posgradosvirtuales.ecci.edu.co/pluginfile.php/1830/mod_resource/content/2/Ova_Seminario2Convertido/descargable.pdf

<http://www.eumed.net/rev/cccss/04/rcb2.htm>

<https://www.monografias.com/trabajos57/hipotesis-investigacion/hipotesis-investigacion2.shtml>

<https://www.lifeder.com/formulacion-hipotesis-metodo-cientifico/>

Guerrero, J., & Barrios, Y. I. P. (2007). Productividad, trabajo y salud: la perspectiva psicosocial. *Revista Colombiana de Psicología*, 16, 203-234.

Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29, 237-241.

Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública.

Charria, V. H., Sarsosa, K. V., & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4).

- Jiménez Figueroa, A., & Moyano Díaz, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum (talca)*, 23(1), 116-133.
- Gutiérrez Strauss, A. M., & Vilorio-Doria, J. C. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Revista Científica Salud Uninorte*, 30(1).
- Güilgüiruca Retamal, M., Meza Godoy, K., Góngora Cabrera, R., & Moya Cañas, C. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(238), 57-67.
- Barriga, O., & Henríquez, G. (2003). La presentación del objeto de estudio. *Cinta de Moebio. Revista de Epistemología de Ciencias Sociales*, (17).
- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública
- Barriga, O., & Henríquez, G. (2003). La presentación del objeto de estudio. *Cinta de Moebio. Revista de Epistemología de Ciencias Sociales*, (17).
- Agudelo Cardona, C. A., Castaño Castrillón, J. J., Arango, C. A., Durango Rodríguez, L. A., Muñoz Gallego, V., Ospina González, A., ... & Taborda Merchán, J. (2013). Prevalencia y factores psicosociales asociados al Síndrome de Burnout en médicos que laboran en Instituciones de la ciudad de Manizales y la Virginia (Colombia). 2011.
- Pastorino, M. S. (2007). Factores psicosociales del trabajo y síndrome de burnout en trabajadores de la salud (Doctoral dissertation). Disponible en:
http://campusesp.uchile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/523/Tesis_Ma.%20Sol%20Pastorino.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Garrosa E. Salud laboral y bienestar. Incorporación de modelos positivos a la comprensión y prevención de los riesgos psicosociales del trabajo. Facultad de Psicología, Universidad

Autónoma de Madrid. España 2011. Supl.1: 1-262. . Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion12.pdf> .

Arenas F, Andrade V. Factores de riesgo psicosocial y compromiso con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali. Colombia 2013. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v16n1/v16n1a05.pdf>.

Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana & Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. (2010). Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá D.C. Recuperado de <http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/publicaciones/estudios.html>

Universidad autónoma de Madrid, Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. 2010. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>.

Díaz E, Echeverry L, Ramirez A, Ramirez M. Diagnóstico del riesgo psicosocial en trabajadores del área de la salud. Posgrados en salud pública universidad CES. Medellín 2010

Gómez-Ortiz, Viviola, & Moreno, Lorena. (2009). Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. Universitas Psychologica, 9(2), . 393-407. Recuperado el 22 de julio de 2016, recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672009000200008&lng=pt&tlng=es.

Ministerio del trabajo. II encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos laborales. Ministerio del trabajo (Bogotá d.c.): diciembre 2013.

Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la colaboración del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales. 2012. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Normativa_documentacion/Docum_ITSS/Guia_psicosociales.pdf

Peiró, J. M. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas psychologica*, 3(2), 179-186.

Barroso, M. D. L. R. M. (2008). Prevención del riesgo psicosocial: del contexto normativo a su eficacia en las empresas. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, (55), 28-35.

Villalobos, F., & Gloria, H. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales: aproximación conceptual y valorativa. *Cienc. Trab*, 6(14), 197-201.

Polo Vargas, J. D., Palacio Sañudo, J. E., De Castro Correa, A. M., Mebarak Chams, M. R., & Velilla Guardela, J. L. (2013). Riesgos psicosociales: La psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención. *Revista Científica Salud Uninorte*, 29(3).

Low Rodríguez, C., Ángel, F., José, R., & Talero Gavidia, F. R. (2017). Propuesta de Intervención de los Factores de Riesgo Psicosociales Intralaborales de la Población Trabajadora de una Empresa de Fabricación de Cristales de Seguridad.

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

Chaj, A. (2013). Factor de riesgo psicosocial y salud mental, estudio realizado con empresas de computación en la zona 3 de quetzaltenango. Universidad Rafael Landívar: Quetzaltenango.

- Mansilla Izquierdo, F. (2006). Consecuencias del Estrés de Rol. Interpsiquis. Recuperado el 14 de junio de 2015 de <http://www.psiquiatria.com>.
- Mansilla Izquierdo, F. (2009). Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica. Recuperado el 19 de junio de 2015 de <http://www.psiquiatria.com>.
- Bolívar, J. (1 de Noviembre de 2015). Cuadro comparativo Paradigmas de Investigación. Recuperado el 30 de Junio de 2019, de www.issuu.com:
https://issuu.com/jectina/docs/trabajo_de_paradigma.
- Solé, M.D., y Balduque, M. (2007). El programa de ayuda al empleado (EAP): intervención individual en la prevención de riesgos psicosociales. Nota Técnica de Prevención 780 del INSHT. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Disponible en (12 marzo(2014):<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/751a785/780%20.pdf>.https://www.diba.cat/documents/467843/96195101/intervencionpsicosocial_coaching.pdf/83a11480-8c37-43ac-8585-d868762708c5
- Moñivas, A., García-Diex, G., & García-De-Silva, R. (2012). Mindfulness (atención plena): concepto y teoría. Portularia, 12, 83-89.

14.1. ANEXO 1 Batería de Riesgo Psicosocial

14.1.1. Anexo 1.1. Ficha De Datos Generales



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	
Femenino	

3. Año de nacimiento:

--

4. Estado civil:

Soltero (a)	
Casado (a)	
Unión libre	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	
Sacerdote / Monja	

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 señálelo 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	
Temporal de 1 año o más	
Término indefinido	
Cooperado (cooperativa)	
Prestación de servicios	
No sé	

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)	
Una parte fija y otra variable	
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

14.1.2. Anexo 1.2. Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral – Forma A

Ficha técnica

Nombre:	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral
Fecha de publicación:	Julio de 2010
Autores:	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Tipos de aplicación:	Individual o colectiva
Modalidades de aplicación:	Autoaplicación o heteroaplicación
Población a quien se puede aplicar:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
Objetivo del cuestionario:	Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su nivel de riesgo.
Baremación:	Baremos en centiles obtenidos a partir de una muestra de 2360 trabajadores (1576 para la forma A y 784 para la B) afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos. Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos (forma A). • Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios (forma B).
Tipo de instrumento:	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.
Formas:	Dos formas: <ul style="list-style-type: none"> • Forma A, aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos. • Forma B, aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios.
Número de ítems:	<ul style="list-style-type: none"> • Forma A: 123 ítems • Forma B: 97 ítems
Duración de la aplicación:	<ul style="list-style-type: none"> • Forma A: 28 minutos (duración promedio). • Forma B: 33 minutos (duración promedio).
Materiales:	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A (Anexo 1). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B (Anexo 2). • Ficha de datos generales (Anexo 3).

Dimensiones

Dominios	Dimensiones	Forma A	Forma B
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo	✓	✓
	Relaciones sociales en el trabajo	✓	✓
	Retroalimentación del desempeño	✓	✓
	Relación con los colaboradores (subordinados)	✓	No aplica
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad de rol	✓	✓
	Capacitación	✓	✓
	Participación y manejo del cambio	✓	✓
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	✓	✓
	Control y autonomía sobre el trabajo	✓	✓
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	✓	✓
	Demandas emocionales	✓	✓
	Demandas cuantitativas	✓	✓
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	✓	✓
	Exigencias de responsabilidad del cargo	✓	x
	Demandas de carga mental	✓	✓
	Consistencia del rol	✓	x
	Demandas de la jornada de trabajo	✓	✓
RECOMPENSA	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	✓	✓
	Reconocimiento y compensación	✓	✓

Coefficiente de confiabilidad de dimensiones

Dimensiones de la forma B	No. Ítems	Coefficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad ¹³
Características del liderazgo	13	0,941	Excelente
Relaciones sociales en el trabajo	12	0,912	Excelente
Retroalimentación del desempeño	5	0,903	Excelente
Claridad de rol	5	0,820	Muy bueno
Capacitación	3	0,920	Excelente
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	4	0,775	Bueno
Participación y manejo del cambio	3	0,715	Bueno
Control y autonomía sobre el trabajo	3	0,682	Aceptable
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	12	0,683	Aceptable
Demandas emocionales	9	0,890	Muy bueno
Demandas de la jornada de trabajo	6	0,604	Bajo
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	4	0,617	Bajo
Demandas cuantitativas	3	0,567	Bajo
Demandas de carga mental	5	0,698	Aceptable
Reconocimiento y compensación	6	0,734	Bueno
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	4	0,674	Aceptable

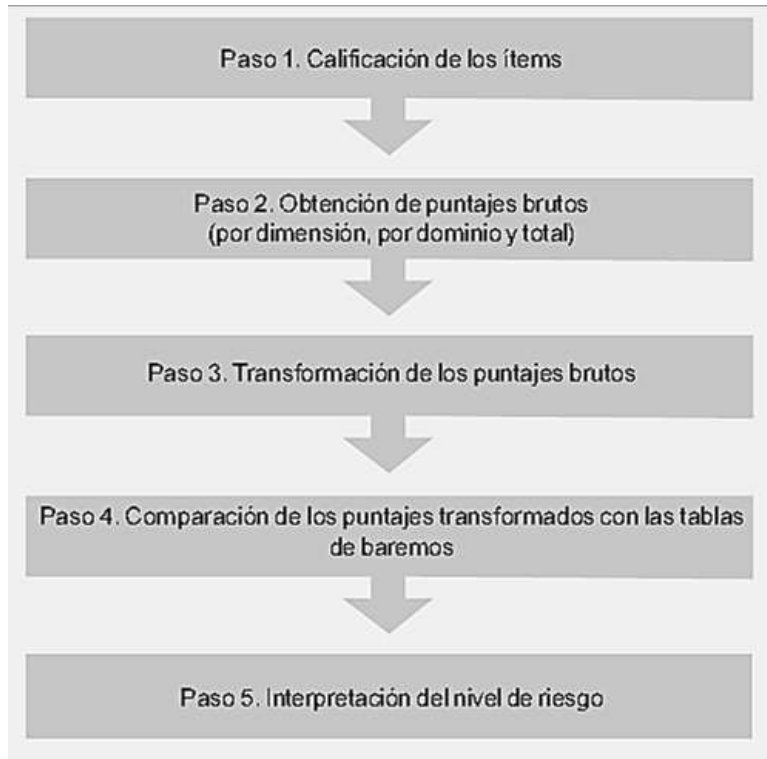
Coefficiente de confiabilidad de dominios

Dominios de la forma B	No. Ítems	Coefficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad ¹⁴
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	30	0,948	Excelente
Control	18	0,828	Muy bueno
Demandas	39	0,827	Muy bueno
Recompensas	10	0,794	Bueno

Coefficiente de confiabilidad del cuestionario en general

Questionarios generales de factores psicosociales	N	No. Ítems	Coefficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad ¹⁵
Questionario general de factores psicosociales forma A	1576	154	0,957	Excelente
Questionario general de factores psicosociales forma B	784	128	0,944	Excelente

Proceso de calificación



Cuestionario

Fecha de aplicación:

DD	MM	AAAA

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

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	Discuto 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 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					

14.1.3. Anexo 1.3. Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral – Forma B

Ficha técnica

Nombre:	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral
Fecha de publicación:	Julio de 2010
Autores:	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Tipos de aplicación:	Individual o colectiva
Modalidades de aplicación:	Autoaplicación o heteroaplicación
Población a quien se puede aplicar:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
Objetivo del cuestionario:	Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su nivel de riesgo.
Baremación:	Baremos en centiles obtenidos a partir de una muestra de 2360 trabajadores (1576 para la forma A y 784 para la B) afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos. Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos (forma A). • Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios (forma B).
Tipo de instrumento:	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.
Formas:	Dos formas: <ul style="list-style-type: none"> • Forma A, aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos. • Forma B, aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios.
Número de ítems:	<ul style="list-style-type: none"> • Forma A: 123 ítems • Forma B: 97 ítems
Duración de la aplicación:	<ul style="list-style-type: none"> • Forma A: 28 minutos (duración promedio). • Forma B: 33 minutos (duración promedio).
Materiales:	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A (Anexo 1). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B (Anexo 2). • Ficha de datos generales (Anexo 3).

Dimensiones

Dominios	Dimensiones	Forma A	Forma B
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo	✓	✓
	Relaciones sociales en el trabajo	✓	✓
	Retroalimentación del desempeño	✓	✓
	Relación con los colaboradores (subordinados)	✓	No aplica
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad de rol	✓	✓
	Capacitación	✓	✓
	Participación y manejo del cambio	✓	✓
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	✓	✓
	Control y autonomía sobre el trabajo	✓	✓
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	✓	✓
	Demandas emocionales	✓	✓
	Demandas cuantitativas	✓	✓
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	✓	✓
	Exigencias de responsabilidad del cargo	✓	x
	Demandas de carga mental	✓	✓
	Consistencia del rol	✓	x
	Demandas de la jornada de trabajo	✓	✓
RECOMPENSA	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	✓	✓
	Reconocimiento y compensación	✓	✓

Coefficiente de confiabilidad de dimensiones

Dimensiones de la forma B	No. Ítems	Coefficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad ¹³
Características del liderazgo	13	0,941	Excelente
Relaciones sociales en el trabajo	12	0,912	Excelente
Retroalimentación del desempeño	5	0,903	Excelente
Claridad de rol	5	0,820	Muy bueno
Capacitación	3	0,920	Excelente
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	4	0,775	Bueno
Participación y manejo del cambio	3	0,715	Bueno
Control y autonomía sobre el trabajo	3	0,682	Aceptable
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	12	0,683	Aceptable
Demandas emocionales	9	0,890	Muy bueno
Demandas de la jornada de trabajo	6	0,604	Bajo
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	4	0,617	Bajo
Demandas cuantitativas	3	0,567	Bajo
Demandas de carga mental	5	0,698	Aceptable
Reconocimiento y compensación	6	0,734	Bueno
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	4	0,674	Aceptable

Coefficiente de confiabilidad de dominios

Dominios de la forma B	No. Ítems	Coefficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad ¹⁴
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	30	0,948	Excelente
Control	18	0,828	Muy bueno
Demandas	39	0,827	Muy bueno
Recompensas	10	0,794	Bueno

Coefficiente de confiabilidad del cuestionario en general

Cuestionarios generales de factores psicosociale	N	No. Ítems	Coefficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad ¹⁵
Cuestionario general de factores psicosociales forma A	1576	154	0,957	Excelente
Cuestionario general de factores psicosociales forma B	784	128	0,944	Excelente

Proceso de calificación



Cuestionario

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación del respondiente (ID):

--

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B



Libertad y Orden
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	
No	

Si su respuesta fue 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					

14.1.4. Anexo 1.4. Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral

Ficha técnica

Nombre:	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
Fecha de publicación:	Julio de 2010
Autores:	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Tipos de aplicación:	Individual o colectiva
Modalidades de aplicación:	Autoaplicación o heteroaplicación
Población a quien se puede aplicar:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
Objetivo del cuestionario:	Identificar los factores de riesgo psicosocial extralaboral y sus niveles de riesgo.
Baremación:	Baremos en centiles obtenidos a partir de una muestra de 2360 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos. Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales: • Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos. • Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios.
Tipo de instrumento:	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador.
Formas:	Única forma aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos, auxiliares y operarios.
Número de ítems:	31
Duración de la aplicación:	7 minutos (duración promedio)
Materiales:	• Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral (Anexo 1). • Ficha de datos generales (Anexo 2).

Dimensiones

Constructo	Dimensiones	No. de ítems
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo	4
	Relaciones familiares	3
	Comunicación y relaciones interpersonales	5
	Situación económica del grupo familiar	3
	Características de la vivienda y de su entorno	9
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	3
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	4
	Total	31

Coefficiente de confiabilidad de dimensiones

Dimensiones	No. ítems	Coefficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad ⁹
Tiempo fuera del trabajo	4	0,908	Excelente
Relaciones familiares	3	0,742	Bueno
Comunicación y relaciones interpersonales	5	0,826	Muy bueno
Situación económica del grupo familiar	3	0,736	Bueno
Características de la vivienda y de su entorno	9	0,752	Bueno
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	3	0,815	Muy bueno
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	4	0,750	Bueno

Coefficiente de confiabilidad de cuestionario en general

Cuestionarios generales de factores psicosociales	N	No. ítems	Coefficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad ¹⁰
Cuestionario general de factores psicosociales forma A	1576	154	0,957	Excelente
Cuestionario general de factores psicosociales forma B	784	128	0,944	Excelente

Proceso de calificación del cuestionario



Cuestionario

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES



Libertad y Orden

Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



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		✖		

↑
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

14.1.5. Anexo 1.5. Cuestionario para la Evaluación del Estrés – Tercera Versión

Ficha técnica

Nombre:	Cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión.
Fecha de publicación:	Primera versión 1996 Segunda versión 2005 Tercera versión 2010
Autores:	Primera versión: Ministerio de Trabajo y Pontificia Universidad Javeriana, Villalobos G., 1996 Segunda versión: adaptación y validación Villalobos G., 2005 Tercera versión: revalidación Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010.
Tipos de aplicación:	Individual o colectiva
Modalidades de aplicación:	Autoaplicación o heteroaplicación
Población a quien se puede aplicar:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
Objetivo del cuestionario:	Identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés.
Baremación:	Baremos en centiles obtenidos de una muestra de 4521 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos. Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos. • Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios.
Tipo de instrumento:	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.
Número de ítems:	31 ítems
Duración de la aplicación:	7 minutos (duración promedio)
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión (Anexo 1). • Ficha de datos generales (Anexo 2). • Formato para la presentación del informe individual de resultados (Anexo 3).

14.2. ANEXO 2 Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____ mayor de edad, identificado con CC. N° _____, de _____ manifiesto que participo de forma voluntaria en la investigación titulada “Propuesta académica del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial para PDM Ingeniería LTDA” que tiene como objetivo el “Diseño de una propuesta de intervención al riesgo psicosocial en PDM INGENIERIA LTDA que incluya actividades de bajo costo de implementación con una alta posibilidad de aplicación, para reducir los efectos que este riesgo pueda generar en la empresa y garantizar el cumplimiento a la normatividad vigente en Colombia.” y que mi participación consiste en diligenciar una encuesta que ya fue explicada y respecto a la cual se respondieron las inquietudes obtenidas en el momento de expresar mis dudas y comentarios. Soy consciente de que al ser partícipe de la presente investigación puedo retirarme en el momento deseado y puedo comunicarme con la investigadora principal de la investigación, Luisa Fernanda Gaitán Ávila, docente de la especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad ECCI al correo electrónico lgaitana@ecc.edu.co, así como también con el equipo investigador conformado por Andrea Lozano Quintero, Valentina Vélez Gómez y Vanesa Viloria Santiago a los correos , , respectivamente

Declaro que he sido informado claramente sobre el motivo académico de la realización de esta encuesta, y que, comprendiendo el procedimiento y entendiendo su fin, doy mi consentimiento para la realización del mismo, por lo cual firmo a continuación.

NOMBRE COMPLETO: _____

CC: _____

FIRMA: _____

FECHA: ___/___/_____

Voluntariamente decido no responder el cuestionario

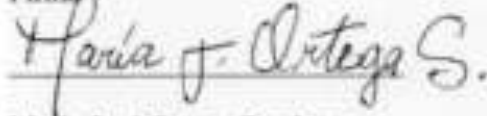
14.3. Anexo 3 Carta autorización María José Ortega

Bogotá, 01 de junio del 2019

AUTORIZACIÓN

Yo María José Ortega Santiago Con cedula de ciudadanía 32835635 en mi calidad de Psicóloga Magister en Educación, autorizo a Valentina Vélez Gómez CC 1053770784, Andrea Lozano Quintero CC 1022349104 y Vanesa Viloria Santiago CC 32832966 , a realizar el día 04 de junio 2019 la administración de la batería de instrumentos de riesgo psicosocial del ministerio de protección social a los trabajadores de la empresa PDM INGENIERIA LTDA y a efectuar los respectivos análisis de resultados, Toda esta información bajo mi supervisión y revisión, con el objetivo de desarrollar su respectivo trabajo de grado con título "Propuesta académica del programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial para PDM INGENIERIA LTDA" para optar el título de especialista en Higiene, seguridad y salud en el trabajo de la universidad ECCL.

Firma



María José Ortega Santiago

CC 32835635

TP 1945

Psicóloga Magister en Educación

14.4. Anexo 4 Programa de intervención Propuesto

14.5.1 PROPUESTA ACADÉMICA DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA

EPIDEMIOLOGÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL PARA PDM INGENIERIA LTDA

14.5.2 Objetivo General:

Intervenir los factores de riesgo psicosocial que afectan a los trabajadores de **PDM INGENIERIA LTDA** para disminuir la prevalencia e incidencia de patologías y efectos nocivos derivados de las reacciones de estrés de los colaboradores por la ejecución de su trabajo, dando cumplimiento a la normatividad legal vigente en Colombia.

14.5.3 Objetivos Específicos

Analizar los factores de riesgo psicosocial que afectan negativamente a los trabajadores, teniendo en cuenta sus características individuales y condiciones primariamente intralaborales.

Intervenir los factores de riesgo psicosocial para la prevención de enfermedades laborales y la instauración de una cultura preventiva hacia el mencionado riesgo

Hacer seguimiento a los colaboradores de PDM INGENIERIA LTDA que se encuentren mayormente afectados por los factores riesgo psicosocial y/o presenten reacciones de estrés manifestadas bien en síntomas o en patologías asociadas.

Contribuir a PDM INGENIERIA LTDA por medio de este programa al mejoramiento continuo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la promoción de la salud de sus trabajadores.

14.5.4 Alcance

El desarrollo del presente programa se aplicará para todo el personal directo de PDM INGENIERIA LTDA, de acuerdo a lo establecido por la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social de la República de Colombia

14.5.5 Responsabilidades

El Gerente General es responsable de asegurar los recursos para el desarrollo del plan de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial responsables de asegurar el cumplimiento de este Plan y facilitar el desarrollo de estas actividades.

El Responsable del Sistema de Gestión debe aprobar este plan y asegurar su cumplimiento, mantener un registro de las actividades ejecutadas, informar a la Gerencia de los casos particulares que requieren atención y seguimiento, verificar la contratación de personal idóneo para el desarrollo de las labores, planear los recursos financieros para la ejecución de los exámenes, y notificar a la Administradora de Riesgos Profesionales Laborales (ARL) o Empresa Promotora de Salud (EPS) los casos que requieren estudios o atención especial.

Así mismo es responsable de identificar los requisitos de aplicación del Plan de Vigilancia Epidemiológica de factores de riesgo psicosocial para el personal, diseñar los protocolos de manejo y seguimiento acorde con el programa de prevención definido, estandarizar los procedimientos para el seguimiento de casos de acuerdo con las características de la empresa, mantener disponible y seleccionar la información cuando se requiera, además de mantener actualizados los documentos físicos de los Planes y actividades de Vigilancia Epidemiológica y del presente programa de intervención al riesgo psicosocial.

También es responsable de coordinar con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) el desarrollo de las actividades de monitoreo, capacitación, mantener un registro de las

actividades ejecutadas e informar a la Gerencia los casos particulares que requieren atención y seguimiento; así como verificar la contratación de personal idóneo para el desarrollo de las labores contratadas, en su área de responsabilidad.

Todos los empleados son responsables de participar en las actividades de este programa, firmar los registros médicos que se le realicen e informar a su jefe los inconvenientes o anomalías con respecto a la aplicación o desviación de este programa.

14.5.6 **Glosario**

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

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

Coaching: Proceso de acompañamiento en el que un experto (coach) aplica un conjunto de estrategias para que otra persona (coachee) mejore su situación personal y/o profesional.

Coach: Experto con competencias y habilidades específicas que le permiten aplicar un conjunto de estrategias a una persona con el fin de que esta mejore su situación personal y/o profesional

Coachee: Persona en situación de aprendizaje y conocimiento personal que está siendo intervenida por un coach.

Cultura preventiva: conjunto de actitudes y creencias positivas, compartidas por todos los miembros de una empresa sobre salud, riesgos, accidentes, enfermedades y medidas preventivas.

Enfermedad Laboral (EL): Es enfermedad Laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

Epidemiología: Disciplina que estudia la distribución de las enfermedades o los estados relacionados con la salud y sus determinantes en poblaciones específicas, y su aplicación en el control de los problemas de salud.

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

Estresor: Desencadenante de estrés o factor de estrés que puede describirse en todas las cargas o exigencias externas que provocan una reacción de estrés.

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

Factores extralaborales: Factores relacionados con los contextos familiares, sociales y económicos de los trabajadores, los apoyos sociales y familiares, la utilización del tiempo libre, las condiciones de movilidad, vivienda y descanso, entre otros.

Factores individuales: Abarcan todo lo que hace única a una persona como sus rasgos o características de personalidad, las condiciones sociodemográficas, su estado de salud y la forma de solucionar problemas.

Factores intralaborales: Se refieren a todas las condiciones dadas al interior de la empresa, que tienen que ver con el trabajo y su organización, tales como las tareas específicas, funciones, herramientas de trabajo, ambiente donde se desarrolla el trabajo, las relaciones con sus compañeros y jefes entre otras.

Incidencia: Medida de frecuencia que contabiliza el número de casos nuevos de la enfermedad estudiada y que aparecen en un periodo de tiempo determinado.

Intervención: Acción sobre otro que permite iniciar, alterar o inhibir un proceso con intención de promover una mejora, optimización o perfeccionamiento.

Mejoramiento continuo: conjunto de acciones periódicas que permiten que los procesos y la empresa sean más competitivos, formando parte de la cultura de la organización y de la filosofía de vida y trabajo de los empleados y actores de la compañía.

Ministerio de Salud y Protección Social

El Ministerio de Salud y Protección Social los define como “los aspectos intralaborales, los extralaborales (sociales, económicos, de educación, violencia etc.) y los factores individuales o características intrínsecas de cada trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, producen cargas de naturaleza psíquica (exigencia mental de procesos cognoscitivos y psicoafectivos) y física (esfuerzo físico)”.

Nocivo: Todo aquello considerado como peligroso o dañino para la vida de una persona, de cualquier ser vivo y del ambiente.

Organización Mundial de la Salud-Organización internacional del trabajo

El comité mixto OMS – OIT en la 9 reunión realizada en 1984, p.3 define los factores de riesgo psicosocial, como “las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte. Y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”.

Patología: Enfermedad física o mental que padece una persona.

Prevalencia: medida de frecuencia que describe la proporción de la población que padece la enfermedad que se quiere estudiar en un momento determinado. Esta depende de la incidencia y de la duración de la enfermedad.

Prevención: Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Promoción de la salud: Proceso que permite a las personas incrementar el control sobre su salud para mejorarla y que se dedica a estudiar las formas de favorecer una mejor salud en la población.

Reacción de estrés: Procesos que se desencadenan en una persona a consecuencia de diferentes estresores; Se pueden producir a nivel físico, psicológico-emocional, conductual, pudiendo estos niveles producirse simultáneamente e influirse entre sí.

Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado

Riesgo laboral: Es todo aquello que puede producir un accidente o siniestro con resultado de heridas o daños físicos y/o psicológicos.

Síntoma: Problema físico o mental que presenta una persona, el cual puede indicar una enfermedad o afección.

14.5.7 Legislación

Resolución 2646 de 2008

La resolución 2646 del 2008 define los factores psicosociales como sigue: “Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extra laborales o externos a la

organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”.

Resolución 0312, artículo 1: Indica como objeto establecer los estándares mínimos del SG-SST, para personas naturales y jurídicas

Artículo 3: Estándares mínimos para empresas con menos de 10 empleados y con clasificación de riesgo I, II y III debe cumplir con 7 estándares para proteger la salud de los trabajadores.

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

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

Decreto ley 1295 de 1994, artículo 2: Indica como objetivo del sistema general de riesgos profesionales “establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y de salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, **psicosociales**, de saneamiento y de seguridad”.

Decreto 1832 de 1994 artículos 2 y 42:

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

Artículo 42.- “Patologías causadas por estrés en el trabajo: Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producciones en masa, repetitivas o monótonas o combinadas con ritmos 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 acido-péptica severa o colon irritable.

Parágrafo- Salvo los casos definidos en el Artículo 2° de este decreto, los demás enfermedades son de origen común.

Resolución 1016 de 1989, artículo 10: Hace referencia al diseño y ejecución de programas para prevenir y controlar las enfermedades que se generan por los riesgos psicosociales dentro de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo

Resolución 1075 de 1992: Incluye dentro de las actividades del subprograma de medicina preventiva, establecido por la resolución 1016 de 1989, campañas específicas tendientes a fomentar la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo dirigidas a los trabajadores

Ley 1010 de 2006: por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

Resolución 652 y 1356 de 2012 : Cuya finalidad es contribuir a proteger a los trabajadores contra riesgos psicosociales que pueden afectar la salud, como es el caso del estrés ocupacional y el acoso laboral.

14.5.8 **Clasificación de los factores de riesgo psicosocial**

Condiciones Intralaborales

Las condiciones intralaborales hacen referencia específica a las características del trabajo y la forma como está organizada la realización del mismo, que influyen en la salud de los trabajadores y en el bienestar de los individuos que conforman una empresa. Las posibles fuentes de riesgo serán entonces: las demandas cuantitativas, emocionales, ambientales, demandas de carga mental, de esfuerzo físico, influencia del ambiente intralaboral sobre el extra laboral, control y autonomía sobre el trabajo, nivel de participación, tipo de relaciones sociales en el trabajo, procesos de retroalimentación del desempeño, compensación, recompensas derivadas de la realización del trabajo y de la pertenencia a la organización, entre otras. Se pueden observar con más detalle a continuación:

Demandas del trabajo

Demandas cuantitativas y de carga mental

Demandas emocionales

Exigencias de responsabilidad del cargo

Demandas ambientales y de esfuerzo físico

Demandas de las jornadas de trabajo y consistencia del rol

Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral

Control

Control y autonomía sobre el trabajo

Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades

Participación y manejo del cambio

Claridad del rol y capacitación

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Características del liderazgo

Relaciones sociales en el trabajo

Retroalimentación del desempeño

Relación con los colaboradores (Subordinados)

Recompensa

Reconocimiento y compensación

Recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza.

Condiciones extralaborales

Las condiciones extralaborales hacen referencia específica a los contextos familiar y social, a las condiciones del lugar de vivienda y nivel económico de los trabajadores por su potencial poder de influencia sobre la salud física y mental de los individuos. Las fuentes de riesgo serán entonces: características de sus relaciones familiares, patrones de conducta verbal y no verbal, desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, economía del grupo familiar, uso del tiempo fuera del trabajo, características de la vivienda y su entorno, entre otras. A continuación, un listado de las condiciones que evalúa en este cuestionario:

Condiciones extralaborales

Tiempo fuera del trabajo y relaciones familiares

Comunicación y relaciones interpersonales

Situación económica del grupo familiar

Características de la vivienda y de su entorno

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda

Condiciones Individuales

Las condiciones individuales hacen referencia específica a las características socio demográfica y aspectos ocupacionales de los colaboradores de una organización empresarial, por ejemplo, el género, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la profesión, antigüedad en la empresa y en el cargo, tipo de contratación, modalidad de pago, entre otras. Tanto las características socio demográficas como los aspectos ocupacionales generan en los individuos una particular forma de percibir su entorno, de tal manera que los factores psicosociales y sus efectos son percibidos por los trabajadores en distintos niveles de riesgo.

A continuación un listado más detallado de lo que se mide en la aplicación de este cuestionario:

Información sociodemográfica

Sexo, edad, estado civil

Grado de escolaridad, ocupación o profesión

Lugar de residencia actual

Estrato socioeconómico de la vivienda

Tipo de vivienda (propia, arriendo, familiar)

Número de personas a cargo económicamente

Información ocupacional

Lugar actual del trabajo

Antigüedad en la empresa

Nombre del cargo

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

Antigüedad en el cargo actual

Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja

Tipo de contrato

Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas

Modalidad de pago

Estrés

Respuesta que emite un individuo ante las exigencias de su medio ambiente.

Fuentes de estrés

Se entiende por fuente de estrés los sucesos extraordinarios y vitales intensos, sucesos diarios estresantes de poca intensidad y los sucesos que generan tensión crónica mantenida. Es importante medir los niveles de estrés de la población trabajadora para determinar acciones que permitan a los individuos controlar su estrés y desempeñarse de una manera competitiva.

14.5.9 Instrumentos

Encuesta de evaluación de factores de riesgo psicosocial

Permite conocer a través de las respuestas del trabajador, la percepción que él tiene acerca de la presencia y la frecuencia de exposición a los diversos factores de riesgo psicosocial que se originan en tres fuentes principales las condiciones del individuo, las condiciones internas de trabajo y las condiciones extralaborales. Los factores de riesgo están ponderados según su importancia relativa como fuente generadora de estrés. Al interior de condición existen una serie

de dominios que a su vez están compuestos por dimensiones o fuentes de riesgo. La utilidad real de la información que se recoge, es que brinda la posibilidad de hacer análisis

14.5.10 Recursos

Los recursos monetarios necesarios para la implementación del presente programa provendrán de la aprobación de la alta gerencia de acuerdo a las necesidades específicas de intervención, así como del presupuesto asignado para el SG-SST. En cuanto al recurso humano, se cuenta con un responsable del programa que velará por su ejecución y desarrollo, así como todos los empleados de la empresa que participarán en las actividades propuestas.

14.5.11 Ejecución del programa

La puesta en marcha del presente programa constará de diferentes fases y estrategias, en las que se contemplan diagnósticos, estructuras, planes y seguimientos que se detallarán a continuación.

14.5.12 Fase de estructuración

La intervención en riesgos psicosociales propuesta en el presente documento está en concordancia con el modelo de intervención propuesto desde el Ministerio de trabajo por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía técnica general para la promoción , prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos, se resalta que la presente propuesta de intervención en riesgos psicosociales se enmarca dentro de los lineamientos exigidos por la resolución 2404 de 22 de julio del 2019 emanada por el ministerio del trabajo.

14.5.13 Fase de evaluación

La medición de los factores de riesgo psicosocial consiste en su identificación y calificación según el tiempo de exposición y la intensidad. Para la evaluación de los factores de riesgo se utiliza un instrumento con 3 cuestionarios: el Cuestionario de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral, el Cuestionario de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral y el cuestionario para la evaluación del estrés, que responde el trabajador. En el caso de PDM INGENIERÍA se responden los 3 cuestionarios que generan diversos resultados para la aplicación y enfoque de este programa.

14.5.14 Fase de intervención

14.5.15 Técnicas Aplicadas

Debido a que los factores laborales que contribuyen a desarrollar los niveles de estrés son numerosos, y con frecuencia el individuo no es consciente de su presencia, ni de que puede estar utilizando estrategias de afrontamiento disfuncionales, se recomienda en esta propuesta académica utilizar el Coaching cognitivo conductual (CCC), una técnica de intervención de bajo costo en la cual se debe trabajar sobre la identificación de las fuentes de estrés, o riesgos psicosociales, y sobre la forma en que el trabajador afronta esas situaciones, incluyendo el manejo de las emociones, para aprender a autogestionar el estrés y mejorar la calidad de vida. Encontramos que el Coaching Cognitivo conductual, como su nombre lo dice, tiene características relacionadas al cambio del comportamiento y a la regulación de las conductas, lo que lleva a la aplicación de este programa a una combinación de estas dos técnicas y en donde, de acuerdo a la problemática identificada en PDM INGENIERÍA, el coaching puede dar las herramientas conductuales necesarias para el manejo del estrés evidenciados en los resultados de la encuesta de riesgo psicosocial por los trabajadores en temas de comunicación y relaciones

interpersonales, nivel de estrés, características del trabajo y equilibrio trabajo – vida personal, condiciones en donde se puntuó un mayor riesgo en los factores psicosociales. Para que el coachee desarrolle un plan de acción, el coach deberá clarificarle los objetivos, orientarlo, y estructurar su aprendizaje. También puede contribuir a la clarificación de la situación organizacional, y potenciar los recursos de comprensión del problema. Además hay que señalar que el coaching ayuda a tomar decisiones en momentos difíciles, y a enfrentarse de un modo saludable y consciente a los cambios. Es útil para la detección y resolución de problemas personales o laborales que pueden afectar el rendimiento y satisfacción del empleado, ayuda al trabajador a adoptar una actitud constructiva en situaciones conflictivas, aumenta su autoconfianza, su autoestima y le confiere un mayor equilibrio emocional. El coaching puede ser incorporado a los programas de ayuda al empleado en la prevención de riesgos psicosociales dentro del nivel de intervención individual (Solé y Balduque, 2007), pues esta técnica se caracteriza por ser un procedimiento que facilita a los empleados disponer de recursos personales para afrontar con más seguridad y con menor coste emocional las situaciones de riesgo psicosocial.

14.5.16 Beneficios directos dentro de la organización del Coaching cognitivo

Conductual:

Bajo costo con respecto al nivel de impacto sobre los resultados de las decisiones que se toman en un coaching, el costo del mismo es muy bajo

Identificación de avance y resultados inmediatos, debido a que en cada sesión se aborda un asunto específico a resolver, la persona que recibe el coaching percibe de inmediato los beneficios y alcance de esta herramienta.

Excelente apoyo a directivos. En el Coaching los directivos, gerentes y propietarios de empresa pueden tratar asuntos que les resulta inconveniente o incomodo tratar con colegas, miembros de su equipo o familiares involucrados en el negocio. El Coaching es una herramienta confidencial que les permite tratar o espejear asuntos delicados, con privacidad y enfoque en los resultados.

Respeto total a los valores de la persona. En efectividad humana el Coaching es un servicio en el que se respetan los valores e intereses de la empresa contratante así como de la persona que recibe el coaching.

Establecimiento inmediato de acciones y estrategias. En cada sesión el participante, junto con el coach, establecen un plan de acción específico con fechas, técnicas de acción y compromiso de seguimiento, lo cual permite un avance inmediato con seguimiento.

14.5.17 Intervención sobre la organización

Cambio en la forma de trabajar: Se piensan generar estos cambios mediante la aplicación de la técnica del Coaching interviniendo las siguientes características dentro de la organización:

Bases normativas: Los empleados y directivos deben comprender la importancia del cumplimiento de la legislación relativa a Seguridad y Salud en el Trabajo

Participación: Esta es fundamental para el desarrollo del programa y para minimizar los efectos del riesgo psicosocial en los trabajadores

La intervención psicosocial como forma de participación: La organización al tener a alguien a cargo del programa garantiza recursos humanos para el éxito del mismo

Reuniones: Necesarias para la divulgación de la información y los resultados

Grupos de apoyo: Importantes en la organización pues apoyan en la ejecución y cumplimiento del programa

La dirección por valores: el direccionamiento por valores dentro de la organización lo puede fomentar la práctica del coaching.

Entrenamiento en coaching: Se entrenará a un número determinado de personas para que sean nuevos líderes dentro de la organización en este nuevo estilo de gestión que propenderá por el mejoramiento de los factores psicosociales que afectan a la misma.

Delegación del poder - Empoderamiento: la organización tendrá la responsabilidad de delegar a las personas encargadas de implementar el programa y empoderar a los empleados dentro del alcance para que participen apropiadamente en la presente propuesta.

Cambios organizativos: La organización se compromete a revisar diferentes cambios en su estructura y realización de tareas en pro del funcionamiento del programa

Rotación de tareas: cuando la repetición de las mismas genera altos niveles de estrés o riesgo y otra persona y/o cargo puede cubrirlas.

Ampliación de tareas: que estas funciones queden definidas dentro del manual de funciones propias del cargo

Enriquecimiento de tareas: perfeccionamiento de las tareas por medio de capacitaciones internas, divulgación de la información propia del trabajo.

Trabajo en equipo: se fomentaría el trabajo en equipo por medio de técnicas de coaching aplicadas a grupos de trabajo

La organización que aprende: a partir del trabajo de coaching se pretende que la organización y sus trabajadores comiencen a generar una cultura preventiva frente al riesgo psicosocial mediante el aprendizaje de conceptos y herramientas que ayudarán a solventar los efectos del mismo

El proceso de cambio: va a generarse mediante la aplicación de la técnica del coaching tanto a nivel personal como empresarial.

14.5.19 Intervención sobre las personas.

La información: Se refiere a la calidad y la cantidad en la que se ofrecen los contenidos de la información, teniendo en cuenta las condiciones de su eficacia y los posibles canales de comunicación de los que disponga la empresa.

La formación como medida de intervención psicosocial: las personas deben formarse frente al riesgo psicosocial para entender la importancia de la aplicación de este programa. También se tienen en cuenta la calidad y la cantidad en la que se ofrecen los contenidos de formación en la empresa.

Programa de Formación de Coaching Cognitivo Conductual

El programa tiene como objetivo intervenir los factores de Riesgo Psicosocial (RPS) identificados en las valoraciones anteriores y busca reducir los niveles presentes por medio de actividades experienciales de formación realizadas con la técnica de Coaching cognitivo conductual que permitan al empleado adquirir conocimientos aplicables a su día a día y que incidan favorablemente en los niveles de riesgos psicosociales identificados a nivel intralaboral y extralaboral.

14.5.20 Seguimiento y Control

Buscando validar el impacto del programa y la asimilación de conocimientos se harán evaluaciones por modulo a todos los participantes. De igual manera se hará seguimiento a las recomendaciones hechas por los consultores con las oportunidades de mejora identificadas buscando el mejoramiento continuo del programa y, como se mencionó anteriormente, estos se deberán ver reflejados cuantitativamente en relación con futuros estudios y diagnósticos.

14.5.21 Indicadores de Gestión y Metas del Programa

Se propone que la empresa desarrolle los Indicadores de Eficiencia, efectividad y Eficacia, para así poder medir y evaluar el desempeño del programa y establecer si los objetivos planteados se están cumpliendo.

Efectividad:

Efectividad: Nivel del riesgo psicosocial.

Número de trabajadores con riesgo psicosocial

Población expuesta a riesgo psicosocial X 100

Meta: Resultado menor del 25% es Excelente, 30% como Aceptable y el 40% o más es inaceptable

Efectividad: medidas preventivas Psicosociales

Número de acciones preventivas ejecutadas X 100

Número de acciones preventivas propuestas

Meta: Acciones del 50% o más es Excelente, 40% como Aceptable y el 30% o menos es inaceptable

EFICIENCIA: Evaluación de riesgo.

Número de trabajadores evaluados X 100

Número de trabajadores activos

Meta: Cobertura del 90% es Excelente, 70% como Aceptable y el 60% o menos es inaceptable

EFICACIA: Cumplimiento de actividades:

Número de actividades realizadas X 100

Número de actividades programadas

Meta: cumplimiento del 90% es Excelente, 70% como Aceptable y el 60% o menos es inaceptable

Documentos de soporte:

14.5.22 Historial de revisiones y aprobaciones

Número de Revisión	Fecha de Realización	Responsable	Partes Afectadas	Descripción del documento
000	14/07/2019	Responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Sistema de Gestión de SST	Realización de propuesta académica del PVE de riesgo psicosocial de PDM INGENIERIA LTDA