

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

**DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL EN LA EMPRESA
EMGESA**

ADRIANA CAROLINA RAMÍREZ CÁRDENAS
LUIS ALFREDO CAMPOS
WILLIAM ARLEY ZAMBRANO ROMERO

UNIVERSIDAD ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES

ESP .GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ D.C

2015

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL EN LA EMPRESA
EMGESA

ADRIANA CAROLINA RAMÍREZ CÁRDENAS
LUIS ALFREDO CAMPOS
WILLIAM ARLEY ZAMBRANO ROMERO

ASESOR: ING VÍCTOR HUGO PIÑEROS

UNIVERSIDAD ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES

ESP. GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ D.C

2015

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

Tabla de contenido

INTRODUCCION	5
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	8
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	8
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	9
2. OBJETIVOS	9
2.1 OBJETIVO GENERAL	9
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICO	10
3. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	11
3.1 JUSTIFICACIÓN	11
3.2 DELIMITACIÓN	11
4. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN	12
4.1 MARCO TEÓRICO	12
5. MARCO CONCEPTUAL	34
5.1 MARCO LEGAL	39
5.2 MARCO HISTORICO	41
6. DISEÑO METODOLÓGICO	58
6.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	58
6.2 POBLACION Y MUESTRA	58
6.3 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y DE ANÁLISIS DE DATOS	59
6.4 INSTRUMENTOS	60
6.5 HERRAMIENTAS TECNOLOGICASA UTILIZAR	61
6.6 MEDICION	61
7. RESULTADOS	64

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

.....	65
8. RECOMENDACIONES.....	71
8.1 PLAN DE INTERENCION	76
8.2 FACTORES DE RIESGO	77
8.3 VENTAJAS Y DESVENTAJAS	78
8.4. PLAN DE INTERVENCION	80
9. FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN	81
9.1 FUENTES PRIMARIAS	81
9.2 FUENTES SECUNDARIAS	82
10. RECURSOS	82
11. CRONOGRAMA.....	85
12. ANEXOS.....	94

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

INTRODUCCION

La naturaleza del ser humano facilita su orientación hacia el bienestar y condiciones que le permitan sentirse bien. Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que tienen la capacidad de afectar tanto a la salud del trabajador como al desarrollo de su trabajo. El clima organizacional hace referencia a la expresión de las percepciones o interpretaciones que el individuo hace del ambiente interno de la organización en la cual participa; es un concepto multidimensional, que incorpora dimensiones relativas a la estructura y a las reglas de la organización, sobre procesos y relaciones interpersonales y cómo las metas de la organización son alcanzadas (Moreno, Rodríguez, Garroza & Morante. 2005). Así mismo, puede ser entendido como un conjunto de percepciones, compartidas por las personas respecto a su ambiente de trabajo, que son válidas como referencias para guiar el comportamiento en la ejecución de las tareas durante el desempeño diario (Isla & Díaz, 1997). Distintos factores psicosociales relacionados tanto con la organización como con la actividad laboral de los trabajador pueden servir de antecedentes para la aparición de problemas Psicosociales, el abuso de poder, el liderazgo inadecuado, la incomunicación y la no fluidez en las relaciones interpersonales, que conducen al aumento de comportamientos perjudiciales para la organización (Boada, de Diego, Agullò & Mañas, 2005).). Lo anterior representa al riesgo psicosocial el cual puede tener diversos orígenes, causas, fuentes, efectos y consecuencias, siempre se llega a la conclusión de la interacción entre el individuo y su entorno como base de la explicación, diagnóstico y propuestas, para el manejo, control e intervención de los factores de riesgo psicosocial y su relación con el clima organizacional. Lo anterior se hacer posible de mencionar ya que se puede explicar cómo el clima laboral influye en el comportamiento manifiesto de los trabajadores como un resultado de sus percepciones y como su apreciación no solo condiciona el interés y la

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

motivación, si ni que constituye un factor importante al analizar los factores de riesgo psicosocial a los que se ve expuesto un trabajador en un contexto organizacional. (Castellanos, 2007). Como lo es la descripción de sus características y tipos de factores de riesgo psicosocial. El clima organizacional es un aspecto de gran importancia para las organizaciones debido a su efecto no solo sobre la calidad de vida de las personas y la satisfacción de los trabajadores sino sobre la calidad del desempeño, en este caso, implica realizar productos químicos que pueden afectar la salud humana, por ejemplo el trabajo que realizan las operarias en el área de producción de la empresa farmacéutica suele ser monótono y rutinario, lo que constituye una fuente de riesgo psicosocial asociado a la tarea, lo que implica que éstos pueden disminuir la calidad del trabajo. La presencia de otros factores de riesgo psicosocial como los asociados a la relación convivencia entre compañeros, la percepción de apoyo del jefe, la supervisión, las condiciones asociadas a la administración entre otras pueden constituir factores de riesgo que pueden generar un detrimento en la calidad de vida del trabajador y en la calidad de su desempeño. (Contreras, Barbosa, Juárez, Uribe & Mejía. 2009) Los factores de riesgo psicosocial hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales, con respecto a la organización, los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor (INSHT, 2001). También se han definido los factores de riesgo psicosocial en el trabajo como aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos o sociales a los trabajadores (Cox & Griffiths.1996; Cox, Griffiths & Randall, 2003) Los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral abarcan las interacciones entre el entorno, las características de las condiciones de trabajo, las relaciones

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

entre los trabajadores, la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo. Frecuentemente los factores de riesgo psicosocial en el trabajo actúan durante largos periodos de tiempo, de forma continua o intermitente y son numerosos, de diferente naturaleza y complejos, dado que no sólo están conformados por diversas variables del entorno laboral sino que, además, intervienen las variables personales del trabajador como las actitudes, la motivación, las percepciones, las experiencias, la formación, las capacidades y los recursos personales y profesionales. La personalidad y la situación vital del trabajador influyen tanto en la percepción de la realidad como en la respuesta ante las distintas situaciones laborales. Por eso, ante cualquier problema laboral no todos los trabajadores lo afrontan del mismo modo, ya que las características propias de cada trabajador determinan la magnitud y naturaleza de sus reacciones y de las consecuencias que sufrirá. En todo caso, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que tienen la capacidad de afectar tanto a la salud del trabajador como al desarrollo de su trabajo. Por lo tanto, el comportamiento de un miembro de la organización no es sólo el resultado de los factores organizacionales existentes (externos y principalmente internos), sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de cada uno de estos factores; por eso, el Clima Organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales, que pueden conllevar a un mejor clima laboral y una mayor productividad o a todo lo contrario. Por tal razón la relación que se presenta entre los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional son los principales aspectos a tener en cuenta de los trabajadores de una organización.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL EN LA COMPAÑÍA EMGESA

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Actualmente todas las empresas tienen el compromiso de velar por el bienestar de la salud de cada uno de sus trabajadores, teniendo en cuenta que se evidencia que en los puestos de trabajo y en los ambientes externos en donde se lleva a cabo una o más actividades en específico, se encuentran rodeados de una serie de factores de riesgo que pueden afectar negativamente de forma directa e indirecta el bienestar de la salud de un empleado, provocando así un desequilibrio entre el bienestar físico, mental y social del mismo.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), un factor de riesgo es una característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión.

Dentro de dichos factores de riesgo se desencadenan los riesgos que pueden llegar a producir accidentes o incidentes de trabajo que repercuten en el normal funcionamiento de una empresa por diferentes factores y uno de ellos es el ausentismo laboral a causa de incapacidades entre otras, por ello seleccionamos el riesgo psicosocial extra laboral, que está definido por la Organización Internacional del trabajo (OIT) como; “las interacciones entre el contenido, la organización, la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado y las funciones y necesidades de los trabajadores por el otro. Estas interacciones

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

Podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencias”.

continuamente el personal tiende a tener riesgos que afectan su entorno laboral y son dados por la conducta que presentan en diferentes entornos familiar, social y económico, los estudios correspondientes a el comportamiento es la base para el manejo y elaboración de este proyecto de investigación, apoyándome en información asequible a mi labor donde tengo acceso a contactos de las entidades externas (entes de control) que me permitirá indagar, investigar y adquirir herramientas de información para la elaboración y ejecución del proyecto.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Cuáles son las condiciones y los factores de riesgo psicosocial extra laboral que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa Emgesa SAS?

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar los factores de riesgo psicosocial extra laborales que se presenta en la Empresa Emgesa SAS.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICO

- Contextualizar a la Empresa Emgesa de la importancia del desarrollo de este tipo de baterías en la organización.
- Identificar la normatividad vigente que aplica manejo de riesgo psicosocial extra laboral
- Evaluar los niveles de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores en su aspecto familiar social y económico
- Recomendar las medidas de prevención y control para riesgo psicosocial extra laboral

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

3. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 JUSTIFICACIÓN

El propósito y el éxito de este trabajo es realizar una investigación que enriquezca los conocimientos en el área de la salud ocupacional, adicionalmente aportarle a una empresa y quizás a todos los entornos empresariales que se encuentren interesados en aplicar una práctica fundamental que es importante tener en cuenta en un entorno laboral, para generar y reconocer que existe una cultura organizacional estable y que impulsa a que el gerente pueda conocer más a sus trabajadores reconociéndolos como seres humanos que necesitan de un motivo diferencial para que sus labores se reflejen en la empresa como un marco positivo y sea en doble vía, lo anterior se identificara con cada una de las dimensiones establecidas como: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo, desplazamiento de las personas de su lugar de vivienda a su sitio de trabajo y viceversa, situaciones de riesgo que al ser identificadas y normativamente manejadas lograra realizar mejor análisis a la hora de realizar contrataciones, permitirá conocer más al trabajador interno y mejorara la comunicación entre un grupo de trabajo.

El riesgo psicosocial hoy en día se fundamenta en saber identificarlo y actuar bajo un mejor manejo para así salvaguardar de factores económicos y responsabilidades del empleador con el empleado contribuyendo a que disminuya el riesgo y al ser identificado sea controlado.

3.2 DELIMITACIÓN

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

La identificación de riesgo psicosocial extra laboral, será aplicada a la empresa Emgesa SAS, teniendo en cuenta los recursos de información que nos ofrece la compañía para realizar el análisis, el estudio y las autorizaciones referentes a visitas además de la disposición e interés en recibir nuestras recomendaciones como un proyecto de grado universitario. ¹

4. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 MARCO TEÓRICO

Para esta investigación se entenderá por antecedentes el proceso según el cual han establecido empíricamente algunos fenómenos o acontecimientos y por estado del arte, el lugar de enunciación que configuran las investigaciones o estudios realizados en términos generales frente al tema de interés, en este caso, los factores de riesgo psicosocial extra laboral.

Respecto de los antecedentes, se hace necesario advertir que en la empresa EMGESA (1), no se han realizado trabajos de largo aliento o fuertes que posibiliten referenciar cuál es el marco situacional de los factores psicosociales extra laborales; en este caso, en los trabajadores. Su precariedad y ausencia imposibilita inferir un primer acercamiento al cómo ha devenido esta problemática, es decir, uno de los propósitos en esta investigación es justamente identificar los factores de riesgo psicosocial extra laboral, pues aún no se han evidenciado su existencia y sus niveles. El antecedente entonces a nombrar y referenciar es que hasta la fecha no se han llevado a cabo procesos de indagación de factores de riesgo psicosocial extra laboral, por ello, la necesidad de plantear esta identificación y posterior evaluación como posibilidad para configurar antecedentes claros sobre el estudio del tema.

¹ Emgesa SAS es la casa matriz de un Grupo Empresarial muy importante del sector energético latinoamericano, proveedor de gas y energía eléctrica de Bogotá

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

Ahora, teniendo en cuenta que es muy improbable que alguna empresa se salve de carecer de riesgos psicosociales o que por lo menos no existan en menor grado, en esta investigación se parte de la hipótesis que sí existen factores de riesgo psicosocial, que aún no se han develado en la empresa EMGESA, de aquí que si bien no se tienen fuentes diáfanos para empezar una investigación con datos e información específica, no por ello es de menor talante los propósitos que se plantean aquí.

En términos de estado del arte, existe una riqueza enorme de trabajos e investigaciones frente al tema de los factores de riesgo psicosocial. Trabajos de grado, monografías, artículos, investigaciones subsidiadas por el interés de las empresas, entre otros, se hallan con facilidad, pues el tema es un tema actual, recurrente y de gran importancia para los intereses que tienen las empresas o cualquier institución donde se congreguen relaciones labores.

En esta escritura se referenciarán algunos trabajos realizados en Colombia, tanto a nivel regional como nacional, para plantear algunas consideraciones que pueden llegar a ser útiles y de importante referencia en este trabajo. Veamos algunas:

- Investigaciones realizadas en empresas de producción de la ciudad de Cali han advertido que al interior de las organizaciones productivas es imperante los recurrentes accidentes biopsicosociales. (2)

Han determinado que este tipo de accidentalidad obedece por un lado, a niveles estructurales que hacen parte de aspectos laborales (salario, condiciones laborales de la empresa, jefe inmediato o compañero, herramientas laborarles, percepción de turnos de trabajo) y ambientales (iluminación, temperatura, ruido, órdenes superiores, competencia con compañeros, físicos, químicos, ergonómicos y biológicos); y por otro lado, a niveles individuales (estabilidad, jornadas extenuantes, remuneración, condiciones infraestructurales, salud, inseguridad

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

industrial, cargo laboral, descansos, condiciones económicas; entre otras como las molestias físicas). (2)

Este tipo de problemáticas organizacionales ocasionan al interior de las empresas unas desventajas económicas, legales y sociales, puesto que los empleados que afrontan estas vicisitudes recurren a mecanismos jurídicos y de protección social para mitigar los efectos de dichos accidentes.

La intención de estos investigadores se enfocó en el rastreo de los factores que llevan a la dinamización de la accidentalidad asociada a los riesgos biopsicosociales, con el fin de reducir estos riesgos a través de planes de acción que prevengan su manifestación y promover el bienestar de los empleados dentro de las empresas.

- Investigaciones que se llevaron a cabo sobre los riesgos psicosociales, abordaron la temática del clima organizacional y el estilo del liderazgo en un grupo de empresas colombianas que hacen parte del sector de los servicios sociales y salud.

Los investigadores aplicaron una serie de herramientas (escala de clima organizacional ECO – cuestionario de factores psicosociales en el trabajo CFP – y el test de adjetivos de pitcher PAT) para medir los datos que arrojaron la selección de una muestra de cuatrocientos participantes, con el fin de hallar coeficientes de correlación y regresiones lineales. (3)

Desempeño laboral de los empleados, relacionando la percepción y los efectos sobre los riesgos psicosociales que se manifiestan. Este tipo de modalidades de liderazgo hacen que se construyan climas organizacionales funcionales y disfuncionales, en este último, es en el que se dinamizan los riesgos psicosociales y los correspondientes efectos sobre la productividad, el bienestar y la satisfacción de los empleados.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

- Por otro lado, se han realizado investigaciones que indagan los factores que generan los riesgos psicosociales a través de la perspectiva de la calidad de vida y de los instrumentos adscritos a esta perspectiva. El enfoque seleccionado es de tipo cuantitativo acompañado de diseños no experimentales y bajo la descripción transversal.

La herramienta utilizada para recoger la información de 221 trabajadores pertenecientes a empresas del departamento de Santander fue el cuestionario.

Una de las causas que genera la aparición de riesgos psicosociales está relacionada con la flexibilización laboral, lo cual afecta al empleado en la inestabilidad laboral, salario insuficiente y la precarización de las condiciones laborales.

También hallaron una tendencia a mejorar las condiciones de trabajo a profesionales que cuentan con trabajos administrativos, olvidando el reforzamiento de los contratos a profesionales de la salud, asistenciales y docentes.

- En el año de 2009 algunos los estudios sobre riesgos psicosociales han incrementado, ya que la presencia de estos fenómenos laborales acarrea afecciones de salud como el estrés, frustración laboral, desánimo, entre otras. Las investigaciones realizadas sobre los empleados de áreas administrativas de empresas químicas en Colombia se llevaron a cabo con el objetivo de hallar los factores que ocasionan los riesgos psicosociales para el conocimiento de la problemática y por ende, establecer programas que promuevan un beneficio ocupacional de los trabajadores.

Aplicaron un método conocido como Ista21, orientándolo a medir los datos a través de seis ejes: 1) Exigencias Psicológicas 2) trabajo activo y posibilidades de desarrollo 3) inseguridad 4) apoyo social y calidad de liderazgo 5) doble presencia y 6) estima.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

Este conjunto fue utilizado para determinar las causas que estructuran los riesgos psicosociales.

El punto central de la discusión se centró en que fueron tres de las dimensiones estudiadas (1-3-6) las más desfavorables y las que influenciaron contundentemente la aparición de riesgos psicosociales.

- En otras investigaciones, las condiciones del entorno laboral son indagadas con el propósito de vislumbrar los factores que impactan la salud mental y física de los empleados. Esta forma de proceder es una de las múltiples posibilidades que permiten comprender la conformación de los riesgos psicosociales los cuales afectan el sector ocupacional de las instituciones.

El primer paso es diagnosticar para luego intervenir. En esta medida, uno de los enfoques que se pueden utilizar es lo que se conoce como “La Gestión del Riesgo”, el cual, es definido como las actividades encargadas de dirigir y controlar las actividades y las organizaciones, por un lado; por el otro, en el plano de la puesta en marcha, la gestión del riesgo es una plataforma política para la aplicación de procedimientos y prácticas que permiten el análisis, la valoración y evalúo de los riesgos. (4)

- Existen investigaciones que no sólo se dedican a indagar para y desde las empresas o factorías propiamente dichas, sino que el tema que es de interés en este trabajo es también relevante para cualquier asociación, institución o congregación de índole laboral. En este sentido se han elaborado investigaciones que pretendieron realizar, a través de estudios exploratorios, la identificación de los diversos factores de riesgo que pueden afectar a la salud de los miembros de la comunidad, para que con base en los resultados del estudio posteriormente se desarrolle e implemente un programa de prevención comunitario.

Temas como la alimentación, síndromes e imaginarios sobre la familia, son relevantes para configurar y determinar los factores de riesgo psicosocial.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

- En el tema de riesgos psicosociales, publicados en revistas especializadas en el tema se ha encontrado que cuando se analizan los trastornos psicosociales, y estos son derivación de la organización y del puesto de trabajo, estos influyen en el rendimiento del trabajador, en su satisfacción y en su salud.

El exceso de exigencias psicológicas, la falta de apoyo y calidad de liderazgo, son algunos de los riesgos a los que están sometidos los trabajadores y que desencadenan en el burnout, que se define como una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador.

También se aborda el mobbing término acuñado como “un terror psicológico en el trabajo que implica una comunicación hostil y amoral, dirigida sistemáticamente por una o varias personas, casi siempre contra otra que se siente acorralada en una posición débil y a la defensiva”.

A grandes rasgos y de manera sucinta, se encuentran muchos y variados estudios, en el que la relevancia que adquiere determinar los factores de riesgo psicosocial de cualquier organización son clave para el clima laboral y la satisfacción personal, en tanto con su determinación, identificación y posterior evaluación, se pueden llevar a cabo planes, programas o proyectos que coadyuven al bienestar de los trabajadores y la productividad de las empresas.

Los factores o riesgos psicosociales son funciones en las que se divide tradicionalmente la prevención de riesgos laborales (las otras áreas son el riesgo biomecánico, la seguridad y la higiene). Los riesgos psicosociales se originan por diferentes aspectos de las condiciones y organización del trabajo. Cuando se producen tienen una incidencia en la salud de las personas a través de

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

mecanismos psicológicos y fisiológicos. La existencia de riesgos psicosociales en el trabajo afectan, además de a la salud de los trabajadores, al desempeño del trabajo como tal. [5]

A nivel nacional e internacional se han establecido decretos, declaraciones, tratados, resoluciones y leyes que propenden por el desarrollo integral del ser humano tanto social como 25 laboral, “El artículo 25. De los Derechos Fundamentales en la Constitución política de Colombia 1 , contempla: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en toda sus modalidades, de la especial protección del estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”, así mismo en el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia² en su artículo 56 plantea De modo general incumbe al patrono obligaciones de protección y de seguridad, para con los trabajadores...”. En el Artículo 573 de este código, De las obligaciones especiales del empleador. Numeral 2 menciona: “Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en formen que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud”. De igual manera en el Artículo 584 (6). De las Obligaciones especiales del trabajador. En los numerales 5, 6, 7 y 8, se establecen acciones para la protección, prevención, e información de los trabajadores cuando se encuentren en situaciones de riesgos que sean perjudiciales para ellos, sus compañeros y la empresa. El estado colombiano a través del Ministerio de Protección Social decreta la Resolución Numero 2646 de 2008, abordando el tema de Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, estableciendo acciones para identificar, evaluar y generar medidas preventivas que favorezcan a los trabajadores y empresarios en la minimización de dichos riesgos, la cual tiene por objeto, “establecer o identificar las responsabilidades en cuanto a la exposición que pueden tener los trabajadores a factores de riesgo psicosocial como producto del estrés ocupacional, dando parámetros para la evaluación, prevención, estudio y manejo del citado riesgo” . En el literal c) de artículo 2° del Decreto 614 de 1984, se señala como objeto de la

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

salud ocupacional: proteger a las personas contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo; en los términos del numeral 12 del artículo 10 de la resolución 1016 de 1989, una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales; en el Decreto 1832 de 1994 y el Decreto 2566 de 2009: se adoptan la tabla de enfermedades profesionales y señalan en el numeral 42 del artículo 1° las patologías causadas por estrés en el trabajo. (7) Las organizaciones dentro de su estructura y planes estratégicos cuentan con el área de talento humano, siendo esta en la mayoría de las entidades Colombiana la encargada de salud ocupacional y bienestar de todo el personal que labora directa e indirectamente; la salud ocupacional se centra en muchas ocasiones en reducir los accidentes de trabajo y ausentismo, dejando de lado la prevención de factores de riesgos como los es el psicosocial, ergonómico, físico, locativo, etc., los cuales si no son abordados afectan la salud e integridad de los trabajadores y el equilibrio de la empresa impactando la dinámica laboral; reflejándose en renuncias de trabajadores competentes, rotación, incapacidades por enfermedad profesional, bajo rendimiento, suicidio e insatisfacción. Este tema se soporta con decretos, resoluciones y tratados como inicialmente se mencionó en la investigación y sobre todo con la resolución 2646 establecida por el Ministerio de la Protección Social, puesto que a través de esta resolución se percibe que en nuestro país se están preocupando por los seres humanos que laboran; velando por todos los trabajadores , no solo por los que están expuesto a riesgos de alto nivel como lo es el mecánico, eléctrico, biológico, químico, sino también, por los que pueden generárseles complicaciones en la salud física y mental. No obstante, en las empresas desconocen esta resolución y de hecho pasan por alto las medidas y recomendaciones que plantea. Los factores psicosociales como lo es la sobre

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

carga de trabajo, la calidad de liderazgo, la condiciones de los puestos de trabajo, la asignación de tareas, la compensación salarial, jornada del trabajo, características de la organización, tiempo de descanso, compromiso, relación con compañeros y superiores, pueden ser individuales, extra laborales e intralaborales, soportándonos en la misma resolución 2646, donde “mencionan la sinergia de los factores intra-laborales, extra-laborales e individuales” (8). De igual manera, Villalobos⁵ definen que los factores psicosociales son “Condición o condiciones del individuo, del medio extra laboral o del medio laboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos, y por último producen estrés, el cual tiene efectos en los niveles emocional, cognoscitivo, del comportamiento social, laboral y fisiológico”¹. Además de lo anterior, el ISTAS⁶ denomina factores psicosociales: aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidas popularmente como - estrés - y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración (9). Sus mecanismos de acción tienen que ver con el desarrollo de la autoestima y la autoeficacia, ya que la actividad laboral promueve o dificulta que las personas ejerzan sus habilidades, experimenten control e interaccionen con las demás para realizar bien sus tareas, facilitando o dificultando la satisfacción de sus necesidades de bienestar. En términos de prevención de riesgos laborales los factores psicosociales representan la exposición (o sea: lo que habrá que identificar, localizar y medir en la evaluación de riesgos), la organización del trabajo el origen de ésta (o sea: sobre lo que habrá que actuar para eliminar, reducir o controlar estas exposiciones), y el estrés el precursor o antecesor del

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

efecto (enfermedad o trastorno de salud) que se pretende y debe evitar. La exposición laboral a factores psicosociales se ha identificado como una de las causas más relevantes de absentismo laboral por motivos de salud y se ha relacionado muy especialmente con problemas de salud altamente prevalentes como las enfermedades cardiovasculares, los trastornos de la salud mental y músculo-esqueléticos. También se han relacionado con otros muchos trastornos de salud (como diversas alteraciones de base inmunitaria, gastrointestinales, dermatológicas y endocrinológicas) y con algunas conductas relacionadas con la salud como el hábito de fumar, el consumo de alcohol y drogas y el sedentarismo. En puestos de trabajo de atención a las personas, estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas y no pueden ser eliminadas. El desarrollo de habilidades y de estrategias de protección hará su manejo y la disminución del tiempo de exposición representan vías de prevención importantes. De igual manera sobre factores psicosociales el ISTA, menciona las dimensiones: Dimensiones psicosociales. Exigencias psicológicas del trabajo: Tienen una doble vertiente, la cuantitativa y el tipo de tarea. Desde el punto de vista cuantitativo se refieren al volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para hacerlo. Desde el punto de vista del 28 tipo de tarea implica. Exposiciones distintas en función de si se trabaja con maquinaria, herramientas, ideas y símbolos o con y para personas. Así, se definen las exigencias psicológicas de tipo emocional y de tipo cognitivo. Exigencias psicológicas cuantitativas: La relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo: volumen, ritmo, interrupciones e intensidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado. Tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque también pueden relacionarse con la estructura salarial (por ejemplo, cuando la parte variable de un salario bajo es alta y obliga a aumentar el ritmo) o con la inadecuación de las herramientas, materiales o procesos de trabajo (obligando a hacer más tareas para suplir las deficiencias). (10)

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

Las altas exigencias cuantitativas pueden suponer un alargamiento de la jornada laboral. Exigencias de esconder emociones: Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, especialmente en los puestos de trabajo cuyas tareas centrales son prestar servicios a las personas (sanidad, enseñanza, servicios sociales o de protección...). En otros casos este tipo de exigencias también pueden tener que ver con la relación con superiores y compañeros de trabajo o con proveedores u otras personas ajenas a la empresa. En puestos de trabajo de atención a las personas, estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas y no pueden ser eliminadas. El desarrollo de habilidades y de estrategias de protección para su manejo y la disminución del tiempo de exposición representan vías de prevención importantes. Exigencias psicológicas emocionales: Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en aquellas ocupaciones en la que se prestan servicios a las personas y se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que sigan un tratamiento médico, adquieran una habilidad...), y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones con éstas. En ocupaciones de servicio a las personas, la exposición a exigencias emocionales tiene que ver con la naturaleza de las tareas y es imposible de eliminar (no podemos - eliminar - pacientes, alumnos...), por lo que requieren habilidades específicas que pueden y deben adquirirse. Exigencias psicológicas cognitivas: Se refieren al manejo de conocimientos, y no son ni negativas ni positivas por sí mismas sino que deben valorarse en función de las posibilidades de desarrollo. Si la organización del trabajo facilita las oportunidades y los recursos necesarios, pueden implicar la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades y favorecer la salud en tanto que promocionan el aprendizaje y el trabajo activo. Por el contrario, cuando hay pocas posibilidades para el desarrollo de habilidades, pueden influenciar negativamente la salud, al igual que cuando son excesivamente bajas, reflejando pasividad y estancamiento del trabajo. Tienen que ver con el

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

diseño y el contenido de las tareas, su nivel de complejidad y variabilidad y el tiempo establecido para realizarlas. Para que las exigencias cognitivas sean positivas, debemos además cuestionarnos si se tiene la formación necesaria para manejar la información que se requiere en el puesto de trabajo Doble presencia: La necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar puede afectar negativamente a la salud. La realización del trabajo asalariado y del trabajado-doméstico familiar puede aumentar las demandas y horas de trabajo (doble exposición o doble trabajo). Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares. Además, la necesidad de compaginar ambos trabajos plantea también un conflicto de tiempos, puesto que ambos forman parte de la misma realidad social, principalmente para las mujeres, y presentan interferencias frecuentes en el tiempo y momento que es necesario responder a las demandas de ambos espacios (11). En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y también con el nivel de autonomía sobre ésta, por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social. Control sobre el trabajo: El concepto de control sobre el trabajo es central en relación a la salud y según Karasek consiste en dos dimensiones: influencia (o autonomía) y desarrollo de habilidades. Un alto nivel de control en el trabajo constituye la base objetiva para el trabajo activo y el aprendizaje, para lo que también es importante el sentido y el control sobre los tiempos a disposición. 30 Influencia: Es el margen de autonomía en el día a día del trabajo: en las tareas a realizar y su cantidad, en el orden de realización de las mismas, en los métodos a emplear, etc. Tiene que ver con la participación que cada trabajador y trabajadora tiene en las decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados y si éstos son participativos o no y permiten o limitan la autonomía. Puede guardar una alta relación con las posibilidades de desarrollo. Posibilidades de desarrollo: Se refieren a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos. Tienen que ver, sobretudo, con los niveles de complejidad y de variedad de las tareas, siendo el trabajo estandarizado y repetitivo, el paradigma de la exposición nociva. Se relaciona con los métodos de trabajo y producción y el diseño del contenido del trabajo (más rutinario, estandarizado o monótono en un extremo, más complejo y creativo en el otro) y con la influencia. Control sobre los tiempos a disposición: Esta dimensión identifica el margen de autonomía de los trabajadores/as sobre algunos aspectos del tiempo de trabajo y de descanso (pausas, vacaciones, ausencias de corta duración, etc.). Puede contribuir a integrar con éxito las necesidades del trabajo y de la vida privada. Tiene que ver, por ejemplo, con la organización temporal de la carga de trabajo y su regulación, con la cantidad de trabajo asignado o con tener una plantilla muy ajustada que impide, en la práctica, que el control teóricamente existente pueda ejercerse efectivamente (12). A veces, tiene que ver con el alargamiento de jornada o con el desconocimiento o la inexistencia del calendario anual. Sentido del trabajo: Además de tener un empleo y obtener ingresos, el trabajo tiene sentido si podemos relacionarlo con otros valores (utilidad, importancia social, aprendizaje...etc.), lo que ayuda a afrontar de una forma más positiva sus exigencias. Tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por sí mismas, y la visualización de su contribución al producto o servicio final. Compromiso: Se refiere a la implicación de cada trabajador con su trabajo, considerado como la actividad laboral y la globalidad de circunstancias en las que ésta se desarrolla. Está estrechamente relacionado con el sentido y con el 31 conjunto de intercambios materiales y emocionales que se producen entre el trabajo y quien lo realiza. Apoyo social y calidad de liderazgo: Las relaciones entre las personas en el trabajo afectan la salud de diversas formas. Las posibilidades de relacionarse que el trabajo ofrece representa la primera y más estructural de ellas (sin relación, no hay base objetiva para la ayuda), el apoyo social representa el aspecto funcional de estas relaciones (recibir

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

la ayuda adecuada para trabajar de superiores y compañeros/as), mientras que el sentimiento de grupo representa su componente emocional. Además, el trabajo implica ejercer unos determinados roles, que pueden ser más o menos claros o pueden suponer algunas contradicciones, en un contexto de cambios que precisamos poder prever, configurando un universo de intercambios instrumentales y emocionales entre las personas en la organización.

Posibilidades de relación social: Son las posibilidades reales que tenemos en el trabajo de relacionarnos con los y las compañeras de trabajo. Es la condición necesaria para que pueda existir el apoyo en el trabajo. La falta de posibilidades de relación social tiene que ver con el aislamiento físico, con la existencia de normas disciplinarias que impiden la comunicación o con la excesiva carga de trabajo u otras circunstancias físicas (ruido muy elevado, por ejemplo) que dificultan la interacción humana necesaria.

Apoyo social de los compañeros: Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo. La falta de apoyo entre compañeros puede tener que ver con las prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación y la formación de verdaderos equipos de trabajo, fomentando la competitividad individual (por ejemplo, con salarios variables en base a objetivos individuales), o asignando las tareas, cambios de horarios, de centro, etc., de forma arbitraria o no transparente.

Apoyo social de superiores: Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo. La falta de apoyo de los superiores tiene que ver con la falta de principios y procedimientos concretos de gestión de personal que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo, departamento, sección o 32 áreas que gestiona. También se relaciona con la falta de directrices claras en relación al cumplimiento de esta función y de formación y tiempo para ello.

Calidad de liderazgo: Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores. Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

los mandos para aplicarlos. Sentimiento de grupo: Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día, y puede verse como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo; es el componente emocional del apoyo social y está relacionado con las posibilidades de relación social. Previsibilidad: Disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos). La falta de previsibilidad está relacionada con la ausencia de información o con prácticas de gestión de la información y de comunicación centradas en cuestiones superfluas y no en las cotidianas del trabajo, por lo que no aumentan la transparencia. También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios. Claridad de rol: Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo. Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores de una definición concisa de los puestos de trabajo, del propio (de cada trabajador/a) y del de las demás personas de la organización (superiores, compañeros y compañeras). Conflicto de rol: Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético. 33 Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos (por ejemplo, expulsar mendigos de un local...), o cuando tiene que – elegir - entre órdenes contradictorias (por ejemplo, en el caso de un conductor al que se le impone un tiempo máximo de viaje cuando hay, además, normas de tráfico y otras circunstancias que lo limitan). Compensaciones del trabajo: Según él - modelo esfuerzo – recompensa - , la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas a largo plazo representa un riesgo para la salud. Por compensaciones del trabajo, Siegrist entiende el control de estatus, la estima y el salario. La estima, incluye el reconocimiento, el apoyo adecuado y el trato justo, mientras que la estabilidad

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

laboral forma parte del control de estatus. Sin embargo, la investigación ha demostrado que la inseguridad sobre las condiciones de trabajo fundamentales más allá de la estabilidad del empleo es también de gran importancia para la salud. Estima: Se refiere al respeto, al reconocimiento, y al trato justo que obtenemos a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo. Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, por ejemplo, con los métodos de trabajo si son o no participativos (sin - voz- no puede haber reconocimiento), con la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones asignación de tareas, de horarios..., con si se paga un salario acorde con las tareas realizadas, etc. Inseguridad sobre el futuro: Es la preocupación por el futuro en relación a la pérdida del empleo y a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (horario, tareas, contrato, salario...) Tiene que ver, por una parte, con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia y, por otra parte, con la amenaza de empeoramiento de condiciones de trabajo, bien por qué la arbitrariedad es lo que caracteriza la asignación de la jornada, las tareas, los pluses o la renovación de contrato; o bien por qué en el contexto externo a la empresa existen peores condiciones de trabajo y sea posible una reestructuración, internalización, etc. Puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora. 34 Desigualdades sociales en la exposición a factores de riesgo psicosociales (15) Como ocurre en otros ámbitos, los factores psicosociales se caracterizan por la desigualdad en la exposición, principalmente en base a la clase social y al género, habiéndose documentado profundamente que los trabajadores que realizan tareas de ejecución tienen exposiciones psicosociales más desfavorables para la salud que quienes realizan tareas de diseño o de planificación, y las mujeres peores condiciones que las de sus compañeros varones de la misma clase social. Las principales desigualdades en las empresas se expresan atendiendo a las exposiciones psicosociales por puesto de trabajo y sexo Por puesto de trabajo: La ocupación resume las principales características

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

que definen una clase social, y se asocia a una posición jerárquica y a un tipo de tarea. En la práctica, las estrategias empresariales de gestión del trabajo (les llaman de diversa manera: de personal, de recursos humanos...) son distintas según el puesto de trabajo, con lo que también será la exposición a los factores de riesgo psicosocial. Por ejemplo, la mayor parte de puestos de trabajo que implican tareas de ejecución, suponen realizar tareas de ciclo corto, muchas veces sin sentido, además están estandarizadas (totalmente pautadas). Ello supone por un lado, la inexistencia de poder de decisión de los trabajadores en esos puestos en relación a cómo realizan esas tareas y por otro, la imposibilidad de aplicar sus conocimientos, es decir la exposición a la falta de influencia y posibilidades de desarrollo. Por poner un ejemplo, los estudios muestran que la incidencia del infarto de miocardio se dobla entre los trabajadores ocupados en los puestos de trabajo en los que se realizan tareas de ejecución estandarizadas. Desigualdad de género: Mujeres y hombres ocupan posiciones desiguales en el mercado laboral. Indicador de ello son los puestos que unos y otras ocupan y de los que están ausentes (hay puestos en los que las mujeres tiene el acceso casi vetado – puestos de dirección; o en los que mayoritariamente hay mujeres - enfermería); o la relación laboral (las mujeres son contratadas menos frecuentemente a través de contratos fijos que los hombres); o el tipo de contrato según jornada (las mujeres son contratadas a tiempo parcial contra su voluntad más que los hombres). Estas condiciones de trabajo van a condicionar la exposición a los factores psicosociales. Por ejemplo, si las mujeres son contratadas en los puestos de ejecución estarán más expuestas a la falta de autonomía y a la falta de posibilidades de desarrollo que los hombres. Todo ello implica que la exposición entre hombres y mujeres puede ser desigual en la empresa en la que trabajamos.

Satisfacción con el trabajo: La satisfacción con el trabajo es una medida general de calidad del medio ambiente laboral, que se ha empleado en numerosas investigaciones. La baja satisfacción en el trabajo se ha relacionado con múltiples efectos, aunque se debe tener en cuenta que pueden existir distintas definiciones

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

de (in)satisfacción en el trabajo y que ésta tiene también que ver con las expectativas de las personas. Salud general: Es la valoración personal de la salud, e incluye la salud actual, las perspectivas de salud en el futuro y la resistencia a enfermar. La percepción de la salud es un indicador muy fiable de mortalidad y morbilidad, utilización de servicios de salud, y un largo etc. Así, la percepción del estado de salud es un excelente indicador, fácil de obtener y de interpretar. Salud mental: La salud mental es uno de los aspectos más importantes de la salud y uno de los pilares centrales de la calidad de vida. Incluye la depresión, la ansiedad, el control de la conducta y el control emocional y el efecto positivo en general. Vitalidad: Se refiere al sentimiento de energía y vitalidad, frente al sentimiento de cansancio y agotamiento. Síntomas de estrés: El estrés como — un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación -. Retomando el concepto de riesgo, se puede inferir que los riesgos constituyen uno de los problemas contemporáneos de mayor connotación, causando afectaciones para la salud de los trabajadores, la productividad y las consecuentes implicaciones económicas que representa. Gestión de riesgo laboral 36 Aguilera Vega⁷ en la tesis, plantea que los Riesgos Laborales - es una variable permanente en todas las actividades de la organización que influye en sus oportunidades de desarrollo, pero que también afecta los resultados y puede poner en peligro su estabilidad. Bajo la premisa de que "no es posible eliminar totalmente los riesgos en un sistema" (Principio de Permanencia del Riesgo), se requiere "manejarlos" de una manera adecuada, coherente y consistente, mediante la implantación de un efectivo procedimiento para la GRL. Para llegar a la definición de GRL, se comenzará analizando el concepto de gestión. La NTC 18000: 2005 define gestión como: actividades coordinadas para dirigir y controlar una actividad u organización"; entonces siguiendo este enfoque y relacionándolo a

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

los riesgos laborales, la misma norma define la gestión del riesgo como: aplicación sistemática de políticas, procedimientos y prácticas de gestión para analizar, valorar y evaluar los riesgos. Como se puede apreciar, estas definiciones enmarcan a la GRL como un proceso que valiéndose de la aplicación de procedimientos, políticas y prácticas relacionadas, permitirá la identificación, evaluación, control y seguimiento de los riesgos laborales. Elementos de la gestión de riesgos laborales (GRL): Para la GRL, es necesario tener en cuenta los siguientes aspectos: 1. Identificación de peligros y riesgos 2. Evaluación del Riesgo 3. Control de Riesgo 4. Seguimiento y control del riesgo. La Norma OHSAS 18001, permiten implementar, mantener y mejorar la eliminación o disminución de riesgos y está diseñada para integrarse en otros sistemas de gestión. Por su sencillez, es una de las prácticas sobre seguridad laboral más extendidas en Europa. En muchos países se ha establecido como norma nacional. El aspecto básico de esa norma es la planificación del control y de la evaluación de riesgos. Todas las actividades deben ser minuciosamente examinadas y evaluadas para descubrir sus peligros, tanto elevados como moderados. Una vez jerarquizados los riesgos, estos son sometidos a sus posibilidades de control y de acciones correctivas. Todos los interlocutores se implican en las tareas de prevención, estableciéndose entre ellos en flujo de información que, debidamente documentada, minimiza la burocracia, para evitar o minimizar los accidentes laborales, mejorar el funcionamiento de las organizaciones y ayudar a la mejora continua en la prevención. En base a esos principios, desarrolla los cuatro pilares fundamentales sobre los que se asienta un sistema de prevención: la responsabilidad de la dirección, estableciendo su compromiso prioritario extensivo a todos los trabajadores de la empresa; la implantación de los procesos necesarios para realizar cada actividad; la prevención de los riesgos, como un comportamiento sistemático activo, y el ciclo de mejora continua. Los factores psicosociales han sido tratados por varios autores y organizaciones los cuales han planteado Modelos para su prevención e intervención en la dinámica

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

organizacional, uno de ellos es: Modelo de factores psicosociales propuestos por el Comité Mixto de la Oficina Internacional Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre medicina del trabajo (1984), en el cual el punto principal fue "Identificación y control de los factores psicosociales nocivos en el trabajo , de igual manera postulan que la interacción entre los individuos y su medio ambiente de trabajo se determinan, por sus condiciones de trabajo y por sus capacidades y necesidades humanas. Los factores primordiales de esta interacción son la propia tarea, el medio ambiente físico y de trabajo, las prácticas administrativas y las condiciones de empleo en general. Los valores y limitaciones humanas que determinan el éxito de la interacción están fundadas en las características generales psicológicas y biológicas del individuo, así como en las peculiaridades individuales y en el contexto social" 8.

CAUSAS

Las causas que originan los riesgos psicosociales son muchas y están mediadas por las percepciones, experiencias y personalidad del trabajador. Algunas de las más importantes pueden ser: [1]

- Características de la tarea (monotonía, repetitividad, excesiva o escasa responsabilidad, falta de desarrollo de aptitudes, ritmo excesivo de trabajo, etc.). [1]
- Estructura de la organización (falta de definición o conflicto de competencias, comunicación e información escasa o distorsionada, pocas o conflictivas relaciones personales, estilo de mando autoritario, etc.). [1]

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

- Características del empleo (mal diseño del puesto, malas condiciones ergonómicas, de seguridad o higiene, salario inadecuado, etc.). [1]
- Organización del trabajo (trabajo a turnos, trabajo nocturno o en fines de semana, etc.). [1]
- Factores externos a la empresa (calidad de vida de la persona, problemas sociales, problemas familiares y todo tipo de problemática de índole social, etc.). [1]

CONSECUENCIAS

Los efectos de la exposición que son a los riesgos psicosociales son diversos y se ven modulados por las características personales. Algunos de los efectos más documentados son: [2]

- Problemas y enfermedades cardiovasculares[2]
- Depresión, ansiedad y otros trastornos de la salud mental,
- El dolor de espalda y otros trastornos músculo esqueléticos, TAMBIEN NO ERS - Trastornos médicos de diverso tipo (respiratorios, gastrointestinales, etc). [2]
- Conductas sociales y relacionadas con la salud (hábito de fumar, consumo de drogas, sedentarismo, falta de participación social, etc). [2]

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

- Absentismo laboral. [2]

LO EXTRA LABORAL LO IDENTIFICAMOS EN:

- Utilización del tiempo libre (oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos) [2]
- Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para trasladarse de la casa al trabajo y viceversa[2]
- Pertenece a redes de apoyo social (familia, grupos sociales comunitarios o de salud) [2]
- Características de la vivienda (status social, vivienda propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos) [2]
- Acceso a servicio de salud. [2]

EFFECTOS EN EL TRABAJADOR

- Actitudes y hábitos inadecuados[2]
- Dificultad en las relaciones interpersonales[2]
- Conflictos intergrupales[2]
- Exposición a los accidentes [2]

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

EFFECTOS EN LA ORGANIZACIÓN

- Pobre identificación con la organización[2]
- Desmotivación en el trabajo[2]
- Problemas en la comunicación[2]
- Incumplimiento a las Normas y Reglamentos[2]
- Errores en el proceso de trabajo[2]

EVALUACION DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

La evaluación de riesgos es un paso necesario para detectar, prevenir y/o corregir las posibles situaciones problemáticas relacionadas con los riesgos psicosociales. El ser humano no es una maquina de producir. Se trata normalmente de una evaluación multifactorial, que tiene en cuenta aspectos de la tarea, la organización del trabajo, el ambiente, el desempeño, etc.

Uno de los ejes principales de la evaluación de riesgos psicosociales es la participación de los trabajadores en todo el proceso. De hecho, los métodos con una mayor validez científica en este ámbito se basan en realizar preguntas a los trabajadores sobre su percepción de diversas situaciones laborales que pueden ser causa de problemas de índole psicosocial. [2]

6. MARCO CONCEPTUAL

Factores y Riesgos psicosociales

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral, no es nuevo aunque si la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años (EU-OSHA, 2002; Houdmont y Leka 2010; Leka y Houdmont, 2010; Näswall, Hellgren, Sverke, 2008). Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo (EU-OSHA, 2007). [2]

La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema. El comienzo más formal de la preocupación por los factores psicosociales y su relación con la salud laboral proviene probablemente de la década de 1970, fechas a partir de las cuales la referencia a ellos y la importancia otorgada ha ido creciendo, al mismo tiempo que el tema ha ganado amplitud, diversificación y complejidad, pero también ambigüedad e imprecisión. Probablemente, hay hoy tres formas prevalentes de referirse a ellos: 1) factores psicosociales, 2) factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés y 3) riesgos psicosociales. Aunque son términos próximos entre ellos, sus referencias históricas y conceptuales son diferentes e incluso hay diferencias entre ellos que pueden ser notables. En la actualidad es frecuente hablar de unos y otros, a veces de forma intercambiable, sin establecer ninguna distinción. En este sentido parece oportuno tratar de establecer sus diferencias, aun reconociendo que son términos próximos y relacionados entre sí y que no siempre las diferencias resultan claras. Un enfoque histórico y conceptual puede ayudar a ello. 2]

CARACTERÍSTICAS DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

Los factores de riesgo psicosocial tienen características propias: [2]

1. Se extienden en el espacio y el tiempo.
2. Dificultad de objetivación
3. Afectan a los otros riesgos
4. Tienen escasa cobertura legal
5. Están moderados por otros factores.
6. Dificultad de intervención

1.- Se extienden en el espacio y el tiempo. El resto de riesgos suelen estar de alguna manera delimitados espacial y temporalmente, se circunscriben a un espacio y habitualmente a un momento concreto. Los riesgos de seguridad están vinculados a una actividad o espacio concreto, como un almacén o actividad de riesgo. Algo semejante ocurre con los riesgos de higiene y ergonómicos que suelen ser locales. Sin embargo una característica muy común de los factores psicosociales es la no localización. [5]

Una cultura organizacional, un estilo de liderazgo o un clima psicosocial no están ubicados en ningún lugar ni es posible precisarlos en un momento especial (Rick y Briner, 2000), son características globales de la empresa u organización. Incluso otros factores laborales como la carga de trabajo, roles o capacidad de control no tienen un lugar y un momento propios, sino que son elementos del propio puesto de trabajo o la tarea, pero que no se circunscriben a los mismos. [5]

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

2.- Dificultad de objetivación. El ruido, las vibraciones, la temperatura, la contaminación por gases y una posición o esfuerzo se pueden medir con unidades propias, pero el rol, la cohesión grupal, la supervisión, la comunicación no tienen unidades propias de medida. A pesar de los esfuerzos de los investigadores en la búsqueda de indicadores de tales variables (Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, 2008), frecuentemente el recurso más utilizado en la evaluación consiste en la apreciación de la experiencia colectiva. Uno de los grandes problemas de los factores psicosociales es la dificultad para encontrar unidades de medida objetiva. Por definición (OIT, 1986), se basan en “percepciones y experiencias” y en este caso, atendiendo al enfoque organizacional, a la experiencia intersubjetiva del colectivo organizacional. [5]

3.- Afectan a los otros riesgos. El organismo humano, el trabajador, es una unidad funcional en la que todos los factores externos acaban afectando a la totalidad de la persona. Es el principio básico del funcionamiento de la persona, el tratamiento de la persona como una totalidad o sistema bio-psico-social (Engel, 1977). Pero este efecto se acentúa en los factores psicosociales de riesgo cuyo aumento supone habitualmente un aumento de los riesgos de seguridad, de higiene y de ergonomía. El efecto se produce también a la inversa, de forma que los factores de seguridad, higiene y ergonomía influyen los factores psicosociales. Los factores de riesgo no son compartimentos estancos, pero la mayor interacción se produce probablemente con los factores psicosociales. El aumento de los factores psicosociales de riesgo, el estrés y la tensión, suelen generar conductas precipitadas, alteradas y no adaptativas que propician los errores, todo tipo de accidentes y una mayor vulnerabilidad de la persona. Por ejemplo, se ha estudiado abundantemente los efectos de los factores psicosociales y el estrés asociado sobre los trastornos musculoesqueléticos asociados a la ergonomía (Warren, 2001). [5]

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

4.- Escasa cobertura legal. El nivel de ruido tiene una legislación que determina los niveles admitidos y rechazados, lo que facilita la misma acción de los empresarios y directivos. Se sabe a que atenerse. Lo mismo ocurre con la gran mayoría de riesgos de seguridad, de higiene y ergonómicos, pero no ocurre así con los factores psicosociales. El desarrollo de la legislación sobre los riesgos laborales ha sido considerable, tanto en sus aspectos generales como globales, lo que ha permitido acciones precisas por parte de las inspecciones de trabajo. Sin embargo, el desarrollo de la legislación sobre aspectos psicosociales se ha trabajado de modo general relacionada con la prohibición de que puedan dañar a la salud, lo que suele ser inefectivo para los empresarios, para los trabajadores y para la misma inspección del estado.

5.- Están moderados por otros factores. Los factores psicosociales de riesgo afectan al trabajador a través de sus propias características contextuales y personales (Buunk, de Jonge, Ybema, de Wolf, 1998; Quick, Quick, Nelson, Hurrell, 1997). Tal como se definen por la OIT (1986), los factores psicosociales de riesgo están mediados por la percepción, la experiencia y la biografía personal. La carga de trabajo, el conflicto de rol, la incertidumbre laboral no suelen tener los mismos efectos sobre toda la población laboral de una empresa, sino que depende de las variables personales de cada uno de ellos, como el nivel de implicación, la confianza en sí mismo, el optimismo y la motivación de logro. Aunque los efectos directos de los factores psicosociales de riesgo sobre la población trabajadora suelen ser dominantes, los efectos moderadores de las variables personales son también habituales y factor importante en el resultado final que no puede ser obviado. [5]

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

6.-Dificultad de intervención. Los problemas de un almacenamiento que tiene riesgos laborales, de seguridad, pueden ser intervenidos, habitualmente sin muchas complicaciones, con una nueva disposición de las cargas que suprima, disminuya o controle el riesgo de derrumbe. Casi siempre hay soluciones técnicas para la gran mayoría de los riesgos de seguridad, higiene y ergonomía, pero no resulta tan claro cuando se trata de los factores psicosociales. Un clima socio laboral nefasto en la empresa afecta a la salud de los trabajadores, y también a su misma productividad.

Lo mismo ocurre con un liderazgo abusivo. Sin embargo, técnicamente la intervención no resulta tan clara y sus efectos a medio y largo plazo tampoco. Por su propia naturaleza, los factores psicosociales son factores organizacionales y están íntimamente entrelazados al diseño y concepción global de la empresa. La intervención psicosocial suele requerir plazos no inmediatos y resultados no asegurados (Rick y Briner, 2000), lo que aumenta la resistencia de los responsables a intervenciones costosas sin resultados asegurados. Con todo ello, la dificultad no disminuye la necesidad de la intervención sino que la hace más importante. En el último apartado de este informe se recoge la experiencia en este campo y un conjunto de buenas prácticas. [5]

5.1 MARCO LEGAL

Tabla 1 Matriz Marco legal Riesgo Psicosocial

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

Año	Descripción
Decreto 614/84	Organización y Administración de la Salud Ocupacional
Acuerdo 496/90	Identificación de los factores de riesgo psicosocial en el panorama general de riesgos de la empresa
Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
Resolución 2346 de 2007	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
Resolución 2346 de 2007	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales
Resolucion 2646/2008	Identificación, evaluación, Prevención intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional
Decreto 2566 de 2009	Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.

Fuente Autores

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

FICHA TECNICA

Nombre	Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral).
Fecha de publicación:	Julio de 2010.
Autores:	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Instrumentos que componen la batería:	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. • Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo. • Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010).
Población a quien va dirigida:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia.
Puntuaciones:	Específicas para cada instrumento que compone la batería.
Objetivo de la batería:	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa.
Alcance:	Identificar datos socio–demográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo.

Tabla 1. Ministerio Protección Social. [6]

5.2 MARCO HISTORICO

LOS FACTORES PSICOSOCIALES: HISTORIA DEL CONCEPTO

Uno de los primeros documentos oficiales e internacionales en abordar el tema de los factores psicosociales en el trabajo fue “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control” documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo en 1984. Se constata en la publicación que la problemática es claramente anterior y que se remonta al menos a 1974, fecha en la que consta una clara llamada de la Asamblea Mundial de la Salud para

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

documentar la importancia y los efectos de los factores psicosociales en el trabajo sobre la salud de los trabajadores. . [4]

En el documento, publicado originalmente en 1984, se comienza por reconocer la complejidad del tema “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos” (OIT, 1986). Por lo mismo, consideran que cualquier intento de definición tiene que ser amplio y complejo, al menos lo suficiente como para recoger su problemática global.

Se propone como definición “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de 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, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1986) La definición anterior expuesta muestra la importancia concedida por la OIT al trabajador real y concreto y a sus necesidades de hecho. Se insiste igualmente en que las consecuencias del descuido de tales factores recaen tanto sobre la salud de los trabajadores como sobre la empresa. Algo más adelante se incluye una de las primeras listas sobre cuales pueden ser tales factores psicosociales: la mala utilización de las habilidades, la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico (OIT, 1986). La práctica totalidad del listado sigue siendo actual. . [4]

Un segundo documento histórico relacionado con el tema es la obra “Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud, editado por la OMS y

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

coordinado por Kalimo, El-Batawi y Cooper (1988). Se expone en el mismo que este tipo de factores provienen de la percepción y la experiencia de los trabajadores y que está influenciado por los innumerables factores que afectan al trabajador. La complejidad del tema y la importancia del trabajador real serían los datos iniciales con los que debe afrontarse su estudio e investigación.

Un elemento de gran importancia es la diferenciación que introduce El-Batawi (1988) al exponer el doble efecto que pueden tener los factores psicosociales: positivos o negativos. [4]

Si en la década de 1970 se alerta la sensibilidad acerca de la relevancia y los efectos que pueden tener los factores psicosociales, es en la de 1980 cuando se produce las primeras obras colectivas y oficiales, y comienzan a aparecer las primeras aproximaciones conceptuales al tema vinculándolos a los efectos de la organización sobre el trabajo y la salud (OIT, 1986; Kalimo et al. 1988).

Tal como expone la tercera edición de la Enciclopedia de la Seguridad y Salud en el Trabajo (OIT, 1998), a partir de estos momentos la organización en el trabajo y los factores organizacionales se convierten en expresiones intercambiables para referirse a los factores psicosociales y sus efectos sobre la salud. Unas y otras expresiones se utilizan para referirse a los factores sociales que influyen la conducta y la salud de los trabajadores. . [4]

Carayon, Haims y Yang (2001) definen los factores psicosociales como las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores. Cox y Griffiths (1996), los definen como los aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral, y sus contextos sociales y organizacionales. Martín Daza y Pérez Bilbao las definen

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (1997). Desde la perspectiva de un modelo de indicadores, Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, (2008) identifican tales factores proponiendo una serie de indicadores organizacionales y laborales. [4]

FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO

Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés. Los factores psicosociales cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo (Benavides et al. 2002), es decir, cuando actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral (Peiró, 1993). [4]

Desde este enfoque, los factores psicosociales de riesgo o de estrés se definirían como factores organizacionales con el riesgo de tener efectos negativos sobre la salud.

De la misma manera que el número de los factores psicosociales es muy amplio, también lo es el número de factores psicosociales de riesgo o de estrés. [4]

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

Siguiendo la categorización de Cox y Griffiths (1996) cada una de la categoría principal puede dar lugar a innumerables factores psicosociales de riesgo o de estrés.

Tal como recogen Cox y Griffiths (1996), los efectos de los factores psicosociales de estrés pueden afectar tanto la salud psicológica como la salud física a través de los mecanismos psicofisiológicos activados por el estrés. En este contexto, se plantean dos marcos teóricos necesarios: elaborar los modelos de estrés laboral que puedan explicar el conjunto de factores psicosociales de riesgo o estrés, y establecer los mecanismos psicofisiológicos que establecen los nexos entre la percepción y experiencia subjetiva de estrés y las respuestas del organismo. [4]

Los modelos de estrés laboral han tratado de desarrollar modelos teóricos de las principales fuentes de estrés procedentes del sistema organizacional, de su estructura y de su funcionamiento.

Existen otros muchos modelos teóricos con formulaciones genéricas y específicas, y no pocas variaciones de los modelos referidos. De los cuatro mencionados, tres de ellos, el modelo de Michigan, el de demandas control y el de esfuerzo-recompensa son específicos y aluden a factores de riesgo específicos mientras que el modelo de ajuste persona-entorno es genérico e incluye los posibles factores de desadaptación.

Gran número de instrumentos de evaluación de los factores psicosociales de riesgo actuales recogen directa o indirectamente tales propuestas. De forma paralela a la formulación de los modelos teóricos de estrés laboral, se han ido formulando los modelos que explican los efectos nocivos del estrés sobre la salud a través de la investigación básica y aplicada (Cooper y Dewe, 2004). [4]

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

Los primeros trabajos de Selye (1956) pusieron de manifiesto un síndrome general de adaptación vinculado al estrés.

Otros estudios posteriores (Everly, 1989) hicieron patente la activación de ejes neurales, endocrinos y neuroendocrinos que suponían una preparación del organismo para la respuesta de lucha o huida o de resistencia a la amenaza y la agresión.

Estudios posteriores han vinculado el sistema inmune a la respuesta de Estrés (Rabin, 1999; Sandin, 2001). Hoy día existe un común acuerdo en que la respuesta de estrés supone una modificación sistémica del organismo (McEwen, 2002; Martínez Plaza, 2007). La paradoja es que la respuesta que prepara al organismo para mantener su salud puede conducirle a la enfermedad (Selye, 1975). [4]

Complementariamente, en el ámbito laboral se comprobaba una estrecha asociación entre los factores psicosociales de riesgo y el daño a la salud. El estrés relacionado con el trabajo (work-related stress) sería el agente psicofisiológico mediador entre los problemas laborales organizacionales y los problemas de salud, físicos y mentales (Cox, Griffiths y Rial-Gonzalez, 2000). El modelo inicial de Levi, (1971, 1981) establecía la correspondencia entre los estresores psicosociales, organizacionales y los problemas de salud mediante la intervención del programa biológico del organismo.

De aquí la importancia de evaluar factores psicosociales (Moncada y Llorens, 2006; Nogareda y Almodóvar, 1997; Oncins y Almodóvar, 2006) como determinantes de la salud de los trabajadores. [4]

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

En España, la introducción oficial de la relevancia de los factores psicosociales se hace probablemente a partir del RD39/1997 de los Servicios de Prevención. En la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995) no sea bordan riesgos específicos, pero establece de forma taxativa en su artículo 14 párrafo 2, la obligación del empresario de “garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”, factores psicosociales incluidos. [4]

En el RD39/1997 de los Servicios de Prevención, en el Anexo VI en el que se describe la formación necesaria para el Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales se explicita la formación necesaria en Ergonomía y Factores Psicosociales, y en el art. 34 establece cuatro especialidades posibles en los Servicios de Prevención, una de las cuales es Ergonomía y Psico sociología aplicada, reconociendo con ello los factores psicosociales como factores de riesgo para la salud del trabajador. [4]

El INSHT a partir de 1987 comenzó a realizar estudios en todo el territorio nacional mediante la serie periódica de “Encuestas nacionales de condiciones de trabajo”. Las dos primeras de ellas, 1987 y 1993, carecen de un apartado dedicado a los Factores Psicosociales, que se incorpora por primera vez a partir de la III encuesta (1999) y que incluye como categorías principales la comunicación, el estatus del puesto, el horario de trabajo y la participación, categorías que se mantienen en las ediciones sucesivas con algunas nuevas inclusiones. También el INSHT desde 1988, en la serie de Notas Técnicas de Prevención (NTP) incluye los factores psicosociales como temas técnicos derivación. [4]

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

Desde la Unión Europea, la Fundación para la Mejora de las Condiciones de vida viene realizando desde 1991 sistemáticamente cada cinco años encuestas sobre las Condiciones de trabajo en Europa. En la primera encuesta de 1991, como aspectos psicosociales específicos son tenidos en cuenta la información, el entrenamiento y el apoyo social; otras categorías próximas son más bien ergonómicas. A partir de la segunda encuesta en 1996 se distinguen dos grandes apartados, uno organizacional que incluye tiempo de trabajo, ritmo, control y autonomía, contenido del trabajo y salario, y otro social en el que se incluye participación, igualdad de oportunidades y violencia. En la cuarta encuesta el panorama se amplía en diferentes categorías. Los apartados de naturaleza del trabajo, organización del trabajo y estructuras de gestión y comunicación recogen estos aspectos. [4]

Los manuales dirigidos a la especialidad de Ergonomía y Psico sociología (González Maestre, 2003; Llana, 2003) consideran factores psicosociales a los factores provenientes de la organización y de la interacción humana que pueden afectar a la salud del trabajador. El contenido del trabajo, la carga laboral, la capacidad de control sobre la propia tarea, el rol de trabajo, supervisión y relaciones laborales son algunos de los factores psicosociales que se enumeran continuamente. [4]

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Los planteamientos generales sobre los riesgos laborales pueden y deben aplicarse al ámbito de los riesgos psicosociales (I-WHO, 2008; Griffiths, 1999).

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

Un riesgo psicosocial laboral es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes.

Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante. [3]

Los riesgos psicosociales son contextos laborales que habitualmente dañan la salud en el trabajador de forma importante, aunque en cada trabajador los efectos puedan ser diferenciales. En este sentido los hechos, situaciones o contextos que se propongan como riesgos psicosociales laborales tienen que tener una clara probabilidad de dañar a la salud física, social o mental del trabajador (WHO, 1990) y hacerlo de forma importante. Por ejemplo, la violencia en el trabajo o el acoso laboral, habitualmente propuestos como tales, parecen serlo. Característica de los riesgos psicosociales es que son riesgos con probabilidades altas de causar daños importantes. Las consecuencias de los riesgos psicosociales tienen mayor probabilidad de aparecer y mayor probabilidad de ser más graves. [3]

Este planteamiento no disminuye la importancia de los factores psicosociales, ni de los factores psicosociales de riesgo o estrés, sino que los enmarca en el concepto más global y básico de riesgos laborales y sus posibles efectos negativos para la salud (I-WHO, 2008; Griffiths, 1999). Los efectos negativos de los factores psicosociales de estrés, por ejemplo el ritmo del trabajo, pueden en algún caso ser altos, mayores incluso que los resultantes de la violencia o el acoso, pues depende de la intensidad de la respuesta de estrés y su mantenimiento en el tiempo, pero la probabilidad de ello es baja, de la misma manera que un riesgo menor puede en ocasiones causar un daño mayor. [3]

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

De nuevo, la referencia a los riesgos laborales generales ayuda a establecer diferencias conceptuales. Un elemento central en la evaluación de los riesgos de higiene es la referencia a los TLV (Threshold Limit Values) o los Valores Límites Ambientales (VLA) que señalan niveles de referencia de contaminantes que no deben ser sobrepasados para no producir daños a la salud. Eso no supone que menores niveles no produzcan nunca daños a la salud, ni que niveles superiores produzcan siempre tales daños; son niveles criterios que no deben superarse. [3]

El proceso es similar para los factores psicosociales de riesgo o estrés y los riesgos laborales. Los factores psicosociales de riesgo suelen provocar daño, usualmente menor, mientras que los riesgos psicosociales laborales usualmente producirán daños con frecuencia importantes.

Desde este planteamiento, los factores psicosociales, pueden afectar positiva o negativamente a la salud, los factores psicosociales de estrés pueden afectar negativamente la salud, habitualmente de forma menor y los riesgos psicosociales suelen generalmente tener consecuencias importantes para la salud.

Los riesgos psicosociales laborales se conceptualizan como tales porque afectan habitualmente de forma importante a la salud. [3]

Los riesgos psicosociales laborales no son autónomos sino que tienen sus antecedentes en los factores psicosociales de riesgo. El acoso laboral, el acoso sexual o la violencia general tienen sus antecedentes en los factores psicosociales de riesgo o estrés. Pero los riesgos psicosociales no pueden ser reducidos a sus

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

antecedentes, no son la suma lineal de ellos, sino que tienen un valor situacional y contingencial propio que no agota su varianza en sus antecedentes lógicos y empíricos. Eso supone que el estrés, la violencia, o el acoso no pueden ser evaluados sólo a través de sus antecedentes sino que debe hacerse a través de indicadores propios directos, lo que supone su evaluación directa. [3]

Además de su conceptualización como riesgos con una probabilidad alta de causar daños importantes a la salud, los riesgos psicosociales tienen también sus características propias que es necesario desarrollar a fin de poder controlarlos, prevenirlos y en último término evitarlos.

CARACTERÍSTICAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

- 1.- Afectan a los derechos fundamentales del trabajador
- 2.- Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.
- 3.- Afectan a la salud mental de los trabajadores.
- 4.- Tienen formas de cobertura legal

1.- Afectan a los derechos fundamentales del trabajador. Los riesgos psicosociales no se refieren a aspectos marginales o secundarios de las condiciones organizacionales del trabajo, sino a elementos básicos de sus características de ciudadano que trabaja, de su dignidad como persona, de su derecho a la integridad física y personal, de su derecho a la libertad y de su derecho a la salud positiva y negativa. Los riesgos psicosociales más citados, y generalmente más

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

admitidos como tales, como la violencia y el acoso laboral o sexual son atentados a la integridad física, personal, a la dignidad del trabajador o su intimidad, elementos propios de los derechos fundamentales de los trabajadores. Por ejemplo, relacionado con la violencia el artículo 15 de la Constitución Española reconoce el derecho a la integridad física y psicológica de toda persona, y referido al acoso laboral, la Constitución Española, art. 10 garantiza el derecho a la dignidad en cualquier situación y en el art. 14 garantiza el derecho a la igualdad. En relación con el acoso sexual, en el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores en el art. 4. parag.2. se especifica el derecho a la intimidad y “a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”, reescribiendo el art. 18 de la Constitución Española que expresa el derecho básico a la intimidad personal.

2.- Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador. Los efectos de los factores psicosociales de riesgo actúan sobre la salud del trabajador a través de los mecanismos de la respuesta de estrés (Levy, 1981). Tal como lo recoge la OIT (1986) y la OMS (Kalimo, El-Batawi y Cooper, 1987), tales respuestas están fuertemente mediadas por los mecanismos de percepción y contextuales, es decir los efectos sobre la salud del trabajador de los factores psicosociales de estrés son principalmente moduladores. Mientras los factores psicosociales de riesgo o estrés tienen efectos mediados y parciales, los efectos de los riesgos psicosociales tienen efectos principales y globales en razón de la naturaleza del propio riesgo, aunque sigan estando presentes los valores mediadores. 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 riesgos que pueden tener efectos principales y que habitualmente afectan a la globalidad del funcionamiento de la persona que trabaja. Otras formas de riesgos psicosociales como el estrés, la

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

inseguridad laboral o el burnout o desgaste profesional son formas de estrés crónico que por su globalidad afectan a la totalidad de la organización del propio estilo de vida personal o profesional. Tanto unos como otros afectan a la globalidad del funcionamiento del trabajador, a los niveles de seguridad personal y cursan con trastornos adaptativos (DSM-IV-TR, 2002). [3]

3.- Afectan a la salud mental de los trabajadores. Los riesgos se definen por su capacidad para ocasionar daños a la salud, física y mental. Los riesgos psicosociales tienen repercusiones en la salud física de los trabajadores, pero tienen especialmente repercusiones notables en la salud mental de los trabajadores. Aunque no pueda hacerse una diferenciación neta, los riesgos psicosociales, por su propia naturaleza, afectan de forma importante y global a los procesos de adaptación de la persona y su sistema de estabilidad y equilibrio mental. Los datos actuales indican que la ansiedad, la depresión además de otros indicadores de mala salud mental están asociados a la exposición a los riesgos psicosociales (Cox, Griffiths y Leka, 2005; Cox y Rial-Gonzalez, 2000). Los riesgos psicosociales son de hecho violaciones importantes de las expectativas laborales básicas, por lo que pueden generar alteraciones del sistema de procesos, cognitivos, emocionales y conductuales llevando a trastornos mentales de importancia. La aparición de trastornos de depresión, suicidios o conductas para suicidas suelen estar entre las más comunes. El trastorno de estrés postraumático, que se ha hecho cada vez más frecuente en contextos laborales, ha sido sugerido por la OIT (OIT, 2010, parag. 2.4) como una enfermedad profesional. Los datos acerca de la presencia del trastorno de estrés postraumático en el ámbito laboral es cada vez mayor, asociado principalmente a riesgos psicosociales como la violencia, el acoso laboral y el acoso sexual (Tehrani, 2004, 2010). [3]

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

4.- Tienen formas de cobertura legal. La importancia real de los riesgos psicosociales, su alta incidencia y la relevancia de sus consecuencias en la salud de los trabajadores ha obligado al desarrollo de una cobertura legal inicial y al desarrollo de una jurisprudencia sobre el tema. Mientras que los problemas ocasionados por los problemas generados por los factores psicosociales de estrés han estado abordados de una forma genérica, existe actualmente una legislación incipiente que al estrés, la violencia y el acoso, como casos más claros. Ejemplos de ello son las directivas a nivel europeo “Framework Agreement on Work Related Stress” (European Social Partners, 2004) y la “Framework agreement on harassment and violence at work” (European Social Partners, 2007) que ponen las bases de la legislación europea sobre el tema. A tales propuestas los diferentes países europeos están elaborando legislaciones nacionales específicas (Leka, Jain, Zwetsloot, Vartia, Pahkin, 2008). En España, la jurisprudencia ha dictado diversas sentencias sobre tales temas, como por ejemplo el TSJ de Madrid en sentencia del 5 de Octubre de 2005 determina la obligación de evaluar el riesgo de estrés cuando la empresa reconozca su presencia. El reciente criterio técnico 62/2009 de la Inspección de Trabajo reconoce el acoso laboral como infracción en la Prevención de Riesgos Laborales Principales riesgos psicosociales No es sencillo elaborar un listado de riesgo psicosociales. Aunque hay un relativo consenso sobre los más importantes como el estrés, la violencia y el acoso, no lo hay acerca de si lo son otros, a pesar de que se reconozca su relevancia tanto en su extensión como en sus consecuencias. A continuación se exponen los más reconocidos como tales y algunos otros que tienen un cierto consenso como riesgos importantes en el ámbito laboral y a los que se reconoce importantes consecuencias en la salud y calidad de vida de los trabajadores. [1]

OTROS RIESGOS PSICOSOCIALES EXTRA LABORALES

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

Los riesgos psicosociales son un tipo de riesgos que se originan en las condiciones organizacionales, que son dinámicas y cambiantes. Eso supone que los cambios que el mercado económico, financiero y laboral está generando en las empresas pueden dar lugar a nuevas formas de riesgos psicosociales. De la misma forma que las nuevas tecnologías, los nuevos productos, materias primas y sistemas de producción generan nuevos riesgos de seguridad, higiene y ergonomía, los cambios en las organizaciones pueden dar lugar a nuevos riesgos psicosociales. Función de la labor preventiva laboral es disponer de los sistemas de alerta adecuados para identificar tales riesgos y vigilar las nuevas posibles amenazas a la salud en el trabajo. A continuación se exponen dos de ellos que han recibido un constante aumento de la atención: el conflicto trabajo-familia y el trabajo emocional. Otros posibles podrían ser la intensidad laboral (Dollard, Skinner, Tuckey y Bailey, 2007), el envejecimiento de la población trabajadora y la irregularidad de los tiempos de trabajo (Brun y Milczarek, 2007). Aunque sean riesgos emergentes destacables, no es claro que tengan las mismas características que los mencionados directamente. [1]

Conflicto Familia-Trabajo

Hay una razón de suma importancia para considerar el conflicto trabajo familia como un riesgo psicosocial laboral relevante y con repercusiones acusadas: ambos ocupan elementos centrales de la identidad de la persona actual y ocupan mayoritariamente el uso del tiempo disponible. Ambos son los referentes más determinantes de la vida personal en todas sus manifestaciones, por lo que la interacción entre ambos tiene un valor crítico central.

Probablemente, la conciliación trabajo familia nunca ha sido un tema fácil a partir del momento histórico en el que, por razones económicas, la mujer entra a formar parte de la fuerza de trabajo en condiciones de igualdad. A partir de la Segunda

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

Guerra Mundial la incorporación de la mujer al mundo laboral ha sido progresiva y constante. El desarrollo de carreras, del hombre y la mujer, ha supuesto una reorganización de los tiempos de matrimonio y de los roles de maternidad-paternidad a veces difíciles de conciliar con las exigencias laborales. [1]

Con respecto a los cambios sociales, sin duda uno de los más relevantes ha sido la incorporación de la mujer al trabajo. En España, mientras que la tasa de empleo de las mujeres en 1999 era de 31.64%, este porcentaje ha aumentado en 2009 hasta un 53.27%. Esta incorporación supone un cambio en la estructura y en la dinámica familiar, y conlleva dificultades para compaginar trabajo y familia. [1]

Aquellas mujeres que habitualmente se encargaban de atender las responsabilidades familiares ahora también deben atender las laborales, por lo que se encuentran con mayores problemas de conciliación. La nueva situación afecta también a los hombres pues se genera inevitablemente un replanteamiento del juego familiar de roles ya que como Paterna y Martínez (2006) sugieren, se les pide mayor colaboración en tareas familiares. Las nuevas exigencias, aunque sigan distribuyéndose de forma desigual, afectan en principio a hombres y mujeres. [1]

El conflicto familia-trabajo aparece cuando las presiones de la familia y el trabajo son incompatibles (Greenhaus & Beutell, 1985). El conflicto entre las dos esferas lo han diferenciado en dos tipos (conflicto familia-trabajo y conflicto trabajo-familia) según la direccionalidad del conflicto. La importancia que en los últimos años se está dando a la conciliación familiar y laboral ha generado un aumento de este tipo de estudios, sobre todo en cuanto al conflicto trabajo familia (Eby et al. 2005). [1]

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

Las condiciones actuales del mercado parecen haber agudizado este conflicto. Se han producido, y se están produciendo, cambios en la organización del trabajo en un doble sentido, aumento de la flexibilidad de los tiempos de trabajo en función de los tiempos de la demanda, e intensificación de las jornadas de trabajo a fin de completar y terminar plazos de entrega y compromisos organizacionales, aspectos ambos que dificultan todavía más la conciliación trabajo familia y facilitan la aparición de conflictos entre ambas dedicaciones.

Como consecuencia de todo ello, la segunda encuesta europea de calidad de vida indica que casi la mitad de los ciudadanos con trabajo remunerado en los 27 países de la UE reconocen que varias veces al mes están demasiado cansados para hacer las tareas del hogar, y el 22% afirman estarlo varias veces a la semana.

El 11% refiere que tiene dificultades varias veces por semana para llevar a cabo las responsabilidades familiares por el tiempo que pasan en el trabajo.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras muestra claramente la importancia concedida al tema y la necesidad de recoger en el articulado legal del estado una sensibilidad y una preocupación que es familiar, social, política y económica. Objetivo de la ley es tratar de facilitar la conciliación entre dos derechos fundamentales de los trabajadores y articular un marco genérico que lo posibilite.

[1]

Trabajo Emocional

Como se ha expuesto anteriormente, el sector de servicios es actualmente el sector con mayor número de trabajadores en activo, lo que ha supuesto una profunda reorganización del mercado de trabajo y la atención a aspectos del

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

mismo anteriormente secundarios. El perfil de factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y de estrés y de riesgos psicosociales se ha modificado de forma notoria. Uno de los aspectos emergentes del mismo es el trabajo emocional, un tipo de trabajo en el que la regulación de las emociones forma parte importante del mismo. [1]

6. DISEÑO METODOLÓGICO

6.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

De manera coherente tiene bases teóricas, la formulación del problema y los Objetivos, es un estudio descriptivo se realizará desde una perspectiva metodológica cualitativa debido a que la interpretación de a información, aborda una muestra representativa de los profesionales investigativa de ingeniería y aplicabilidad profesional de psicología.

6.2 POBLACION Y MUESTRA

La Empresa Emgesa S.A seleccionada, la planta se encuentra ubicada en San Antonio de Tequendama en el departamento de Cundinamarca, cuenta con un área de Mantenimiento, Vigilancia y Aseo conformado por un grupo de Profesionales, Operarios y Auxiliares objeto del proyecto.

En la presente Investigación participaron 20 hombres y 3 mujeres colombianos mayores de edad, todos ellos residentes en el Municipio de San Antonio de Tequedama y aledaños, quienes cuentan con una antigüedad en la empresa mayor a 1 año

El horario laboral es de 9 horas diarias, y 4 horas adicionales los sabados cada quince días.

(53).

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

Cada uno de los participantes fue informado del propósito de la investigación, y del Uso colectivo y confidencial de los resultados firmando un consentimiento informado de Participación.

6.3 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y DE ANÁLISIS DE DATOS

A continuación se describirá el procedimiento que se siguió para el logro de los objetivos

Del presente proyecto

Para la recolección de la muestra, los participantes fueron informados previamente del propósito de la investigación ,la ficha de datos generales incluye información socio-demográfica como: Fecha de aplicación, Año de aplicación, Número de identificación, Nombre completo, Sexo, Edad, Año de Nacimiento, Estado Civil, Escolaridad (último nivel de estudios), Ocupación o Profesión, Ciudad/ Municipio de residencia, Departamento del país donde reside, Estrato servicios públicos, Tipo de vivienda, Número de personas económicamente a cargo, Ciudad / Municipio donde trabaja, Departamento del país donde trabaja, Antigüedad en la Empresa, Nombre del cargo, Tipo de cargo, Antigüedad en el cargo, Departamento o sección de la empresa donde trabaja, Tipo de contrato, Horas diarias de trabajo o establecidas contractualmente y Tipo de salario.

La modalidad que se empleó para la aplicación del Cuestionario fue de Autoaplicación, en dondese entregó a cada trabajador el cuestionario teniendo por sí solos que responder a cada una de las preguntas, logrando aclarar inquietudes en el momento que así lo requirieran.

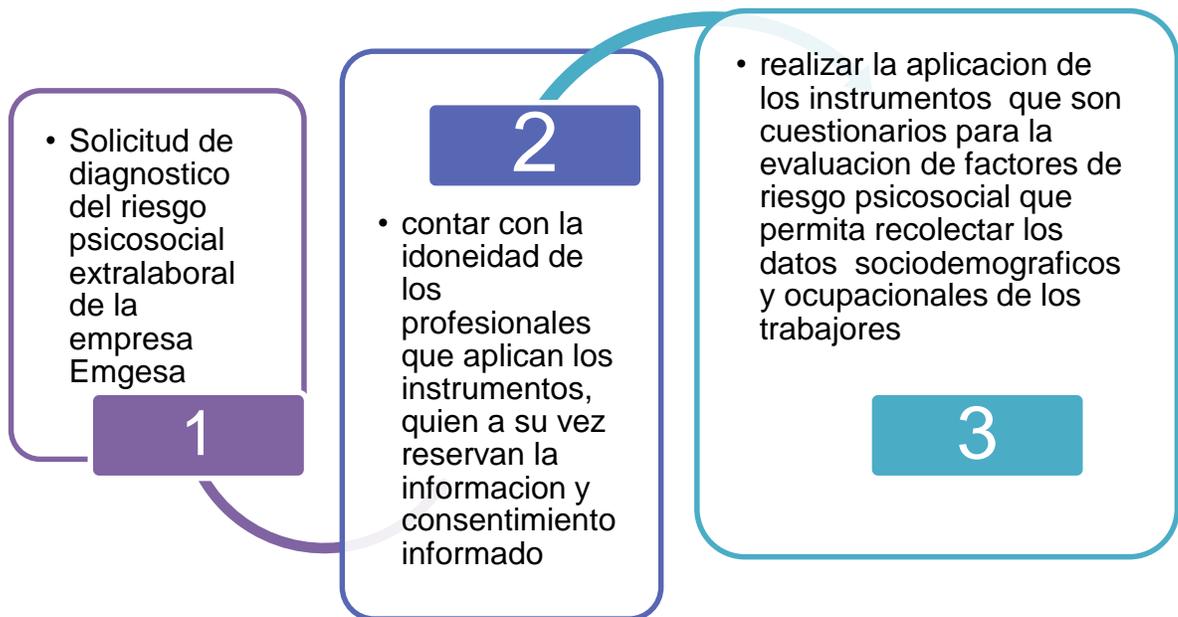
	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

Pasada la etapa de recolección de datos, se efectuó la correspondiente clasificación, tabulación, análisis e interpretación de los resultados.

6.4 INSTRUMENTOS

Estrategias Para Elaboracion Del Proyecto Investigacion

Procedimiento (Batería)



BATERIAS. Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial
 Ministerio Protección Social

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015



6.5 HERRAMIENTAS TECNOLOGICAS A UTILIZAR

1. APLICATIVOS MEDICION (Ver anexo)
2. SISTEMA PROCESO CALIFICACION (ver anexo)
3. DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR (ver anexo)
4. DATOS GENERALES DEL EVALUADOR (Ver Anexo)
5. RESULTADOS DEL CUESTRIONARIO (ver anexo)

6.6 MEDICION

Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción. [6]

Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles. [6]

Riesgo medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. [6]

Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. [6]

Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica [6]

Para la aplicación de la batería se relacionan tres condiciones que deben ser contempladas al momento de utilizar cualquiera de los instrumentos que conforman la presente batería; ellas son:

- . Idoneidad de los profesionales que aplican los instrumentos.
- . Reserva de la información y consentimiento informado.
- . Integridad de los instrumentos aplicados.

Características y variables del instrumento

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

La operacionalización de las variables se hizo teniendo en cuenta el manual de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales. A continuación se presenta las tablas que resumen las variables y dimensiones que se evalúan en el cuestionario, las cuales tienen como fuente el manual de la batería.

Tabla 1 Variables Extralaboral

CONSTRUCTO	DIMENSION
EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda
CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL	
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)

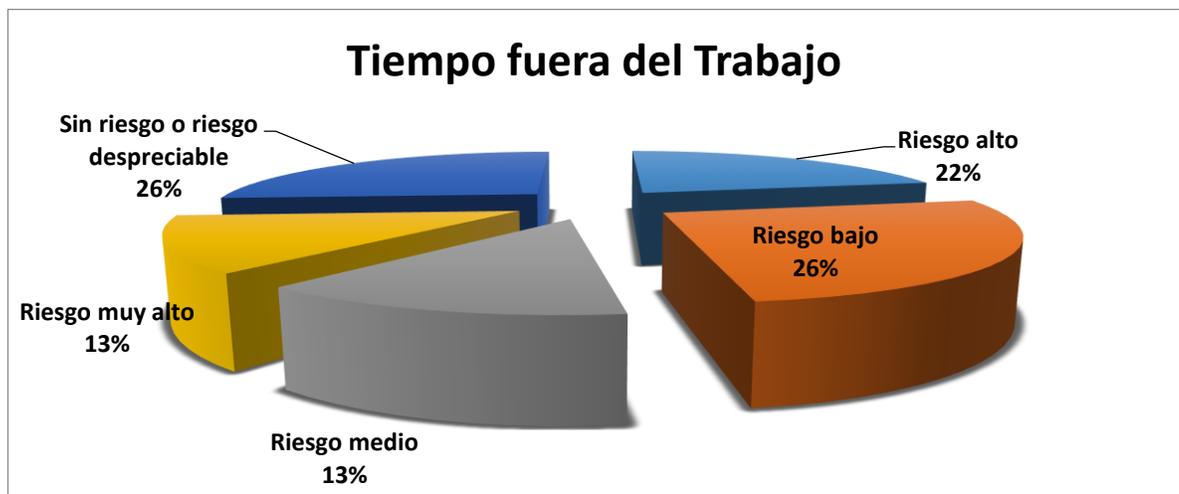
Fuente: Manual batería Riesgos Psicosociales

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

7. RESULTADOS

A continuación se encuentran los resultados de las condiciones extralaborales para el personal de la empresa Emgesa.

- Dimensión Tiempo Fuera del Trabajo



Según la gráfica anterior, se deduce lo siguiente: un riesgo bajo del 26% y riesgo despreciable con el mismo porcentaje, seguido de un riesgo alto de 22% riesgo Muy alto y posteriormente un riesgo medio del 13% y con igual valor un riesgo alto del 13%. De acuerdo a la gráfica se puede observar que se presenta un riesgo

Resultado Riesgo bajo: Dentro de este nivel no se espera que los factores psicosociales estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Sin embargo se deben implementar programa de interveccion con el fin de mantenerse en este nivel o menor.

- Dimensión Relaciones Familiares

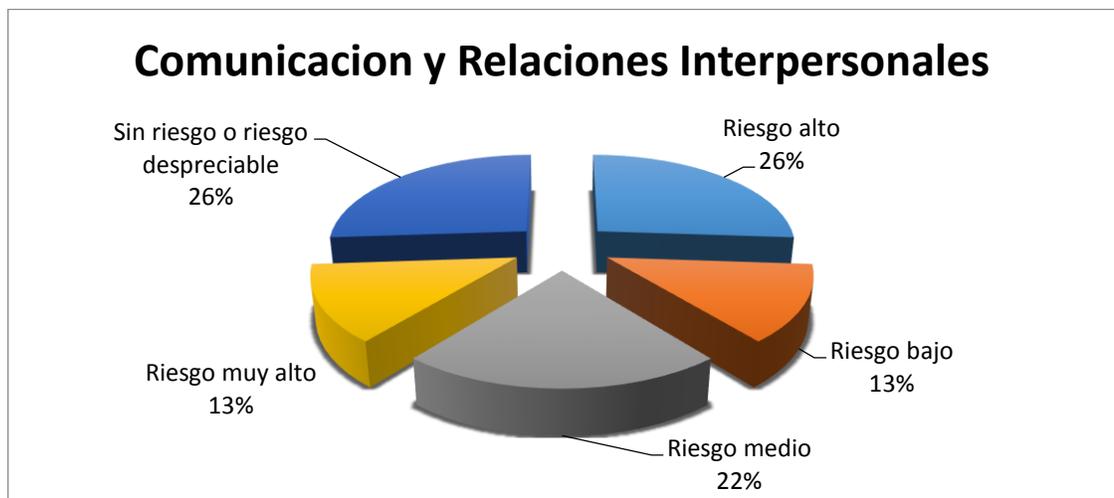
	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015



Según la gráfica anterior, se deduce lo siguiente: un riesgo despreciable del 83% y riesgo bajo del 13 %, seguido de un riesgo alto de 4%.

Resultado riesgo despreciable: Dentro de este nivel no amerita desarrollar actividades de intervención. Sin embargo es importante desarrollar programas de promoción.

- Dimensión Comunicación y relaciones interpersonales



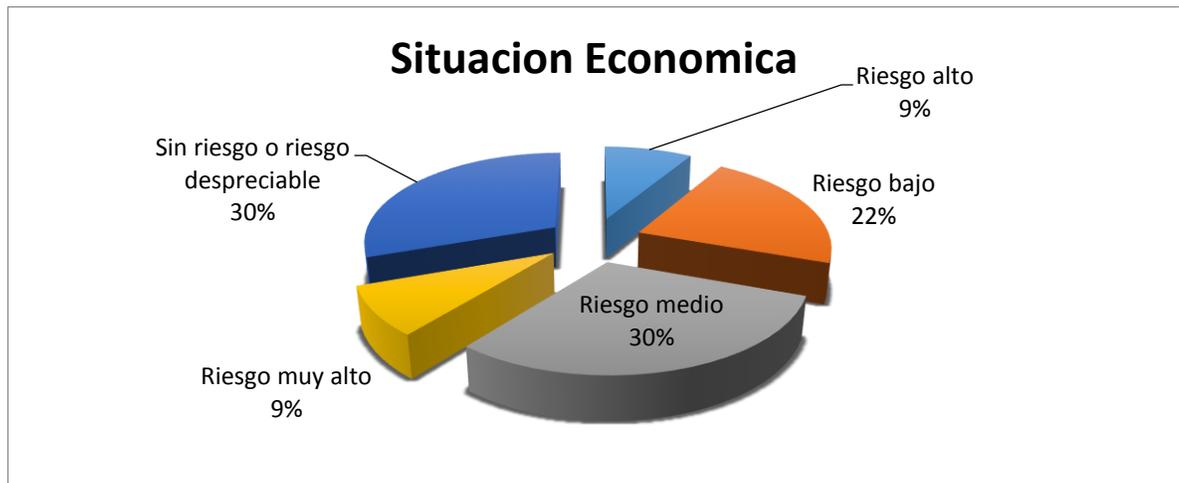
Según la gráfica anterior, se deduce lo siguiente: un riesgo Alto del 26% y riesgo despreciable con el mismo porcentaje, seguido de un riesgo medio de 22% y

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

posteriormente un riesgo bajo 13 % y con igual valor un riesgo muy alto del 13%. De acuerdo a la gráfica se puede observar que se presenta un riesgo medio.

Resultado Riesgo medio: Dentro de este nivel se esperaría una respuesta de estrés moderada. Para lo cual se requiere la implementación de programas con el fin prevenir efectos perjudiciales en la salud.

- Dimensión Situación Económica



Según la gráfica anterior, se deduce lo siguiente: un riesgo medio del 30% y riesgo despreciable con el mismo porcentaje, seguido de un riesgo bajo de 22% y posteriormente un riesgo Alto 9 % y con igual valor un riesgo muy alto del 9%. De acuerdo a la gráfica se puede observar que se presenta un riesgo Medio para lo cual requiere una intervención inmediata.

Resultado Riesgo medio: Dentro de este nivel se esperaría una respuesta de estrés moderada. Para lo cual se requiere la implementación de programas con el fin prevenir efectos perjudiciales en la salud.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

- Dimensión: Características de la vivienda y Entorno



Según la gráfica anterior, se deduce lo siguiente: un riesgo bajo del 26% y riesgo alto con un mismo porcentaje, seguido de un riesgo de 22% riesgo Muy alto y posteriormente un riesgo medio del 31%. De acuerdo a la gráfica la se puede observar que se presenta un riesgo alto.

Resultado Riesgo alto: Dentro de este nivel se tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

- Dimensión Entorno Extralaboral

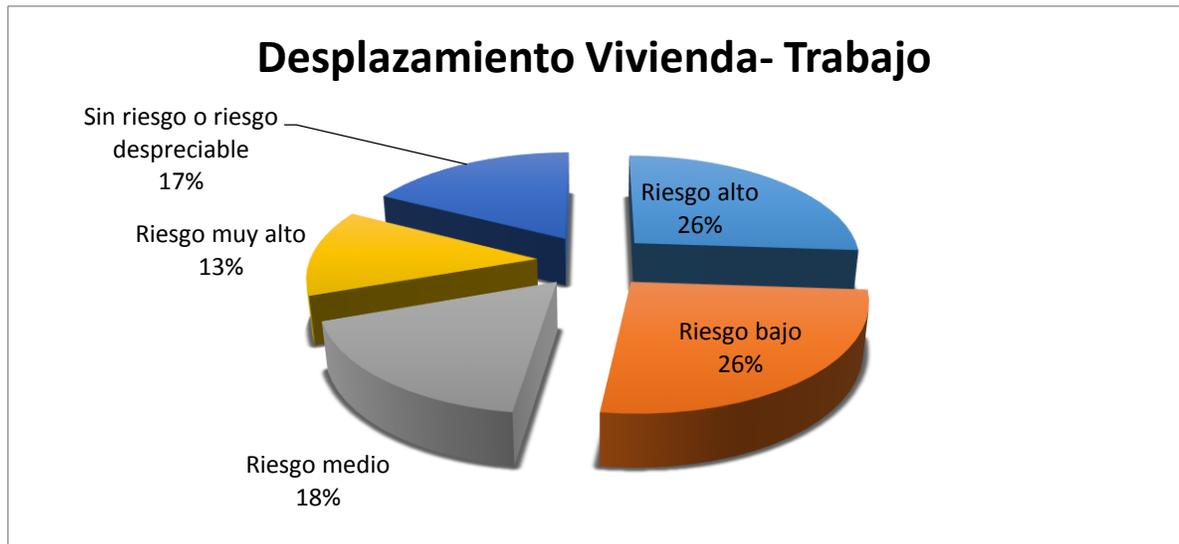


Según la gráfica anterior, se deduce lo siguiente: un riesgo despreciable del 52% y riesgo bajo del 31%, seguido de un riesgo medio del 9%. De acuerdo a la gráfica la se puede observar que se presenta un riesgo despreciable.

Resultado Sin riesgo o riesgo despreciable: Dentro de este nivel no amerita desarrollar actividades de intervención. Sin embargo es importante desarrollar programas de promoción.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

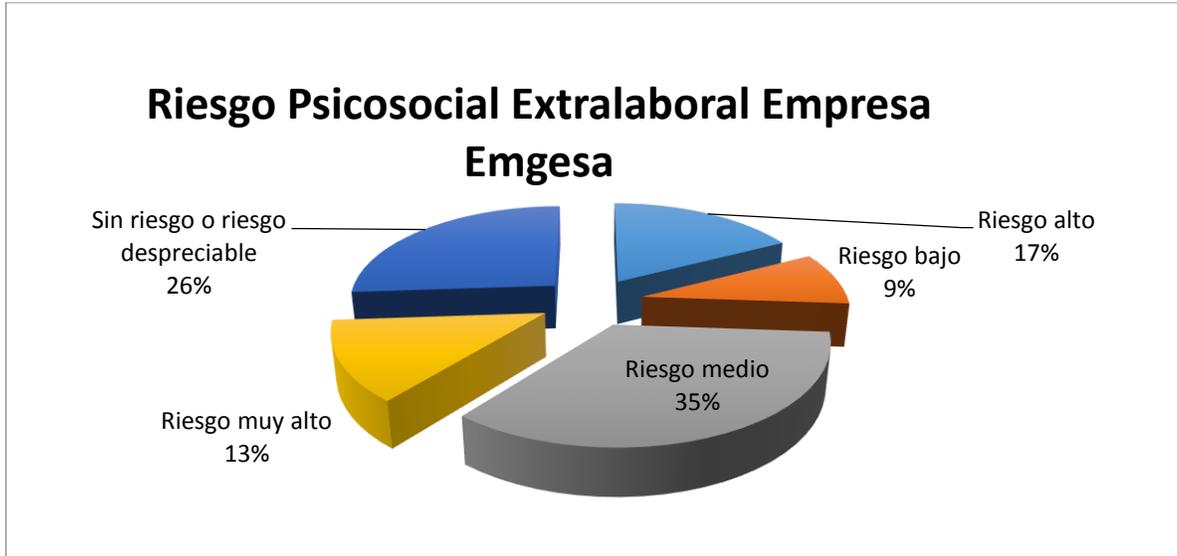
- Dimensión Desplazamiento Vivienda-Trabajo



Según la gráfica anterior, se deduce lo siguiente: un riesgo bajo del 26% y riesgo alto con un mismo porcentaje, seguido de un riesgo medio 18%, riesgo y posteriormente un riesgo despreciable del 17%. De acuerdo a la gráfica se puede observar que se presenta un riesgo medio teniendo en cuenta que el tercer dato es un riesgo medio del 18%.

Resultados Riesgo medio: Dentro de este nivel se esperaría una respuesta de estrés moderada. Para lo cual se requiere la implementación de programas con el fin prevenir efectos perjudiciales en la salud.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015



Según la gráfica anterior, se deduce lo siguiente: un riesgo medio del 35% y riesgo despreciable del 26%, seguido de un riesgo alto del 17%. De acuerdo a la gráfica se puede observar que se presenta un riesgo medio para lo cual se requiere una intervención.

Resultado Riesgo medio: Dentro de este nivel se esperaría una respuesta de estrés moderada. Para lo cual se requiere la implementación de programas con el fin prevenir efectos perjudiciales en la salud.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

8. RECOMENDACIONES

DIMENSIÓN	INDICADOR RIESGO	PLAN DE INTERVENSION
Tiempo fuera del trabajo 	<p>* La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente.</p> <p>*La cantidad de tiempo fuera de trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.</p>	<p>* Realizar actividades de integración familiar por medio de salidas dominicales a lugares adecuados para la recreación, relajación y descanso a muy bajos costos o beneficiados por medio de las cajas de compensación familiar.</p> <p>* Solicitar un servicio de asesoría por parte del banco con el cual tiene contratada el pago de la nomina con el fin de capacitar a los empleados para que realicen sus pago de una manera fácil y sencilla por medio de pagos electrónicos en línea.</p>

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

DIMENSIÓN	INDICADOR RIESGO	PLAN DE INTERVENSION
<p>Comunicación y relaciones interpersonales</p> 	<p>* La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente.</p> <p>* La relación con los amigos o allegados es conflictiva.</p> <p>* La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.</p>	<p>* Realizar talleres y conferencias en donde se invite a todos los funcionarios, sus familiares y más allegados con el fin de enseñarles habilidades, competencias y técnicas de una efectiva comunicación, toma de decisiones, autoaprendizaje, principios y valores, empatía, visión estratégica y resiliencia, entre otras, que puedan tener en los diferentes entornos de sus vidas. Donde la participación de los facilitadores sea de psicólogos profesionales en el tema.</p> <p>* Realizar talleres de terapia de la risa con el fin de disipar diferencia entre los trabajadores y descargar estrés laboral junto con las actividades de pausas activas.</p> <p>* Realizar torneos deportivos internos y externos de Futbol,</p>

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

		basquetbol entre otros, con el propósito de que participen las personas claro esta después de su horario de trabajo con la participación de los funcionarios de la empresa.
DIMENSIÓN	INDICADOR RIESGO	PLAN DE INTERVENSION
Situación económica 	<ul style="list-style-type: none"> * Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. * Existen deudas económicas difíciles de solventar. 	<p>Fomentar desde un inicio a los trabajadores el ahorro bajo un fondo de la empresa, donde se pueda pactar un valor fijo que se descuenta de nomina automáticamente, en donde dicho fondo brinde los servicios de préstamos sin intereses muy altos a través de descantó de nomina y primas.</p> <p>Brindar incentivos económicos como (Comisiones, pago horas extras, bonos de alimentación, bonificaciones, entre otras) a las personas que por su dedicación, cumplimiento, responsabilidad puedan gozar</p>

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

		<p>de ellas, cumpliendo con unos requisitos establecidos por la compañía.</p> <p>Realizar campañas de voluntariados fomentando la ayuda otras familias en condiciones de pobreza extrema a través de donaciones de elementos necesarios para una canasta familiar.</p>
DIMENSIÓN	INDICADOR RIESGO	PLAN DE INTERVENSION
<p>Características de la vivienda y de su entorno</p>	<p>* Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias.</p> <p>* Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la</p>	<p>* Realizar campañas dentro de la empresa donde se invite al Fondo Nacional del Ahorro con el fin de brindar información a todo el personal para que conozcan de los servicios y beneficios que ofrece el FND y puedan acceder a ellos con el apoyo de recursos humanos quienes le ofrezcan garantías para poder obtener una vivienda digna o mejoras</p>

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

	<p>comodidad del individuo y su grupo familiar.</p> <p>* La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.</p>	<p>locativas a las personas que ya tengan una vivienda.</p> <p>* Por medio de las cajas de compensación convocar a las ferias de servicios que estas ofrecen al funcionario de la empresa en espacios idóneos, con el fin de que pueda aprovechar los beneficios que brinda esta a nivel educativo, recreativo y de vivienda.</p> <p>* Disponer de un centro médico en el lugar de trabajo con el propósito de brindar los servicios médicos de primera necesidad a los trabajadores de la empresa.</p>
DIMENSIÓN	INDICADOR RIESGO	PLAN DE INTERVENSION
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	<p>* El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo.</p> <p>* La duración del desplazamiento</p>	<p>* Establecer horarios de entrada y salida flexibles entre las horas pico donde los trabajadores tengan la oportunidad de administrar su tiempo y puedan llegar dentro de los horarios programados.</p>

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

	<p>entre la vivienda y el trabajo es prolongada.</p>	<p>* Contratar una ruta la cual recoja al personal en horas de la mañana y nuevamente los regrese en horas de la tarde al personal con accesos difícil a sus viviendas o lugares de trabajo.</p> <p>* Realizar campañas de "Semana del carro compartido" esta campaña promoverá el uso eficiente del vehículo en la empresa, permitiendo a los empleados probar una solución efectiva de transporte, ya sea como conductores o pasajeros. Así de esta manera se generara beneficios como reducción de costos y tiempo de desplazamiento a los empleados, generando integración en un ambiente laboral, descongestión en las ciudades y disminuciones de CO2 a la atmosfera.</p>
---	--	---

8.1 PLAN DE INTERENCION

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

TRABAJO BAJO PRESION

De acuerdo a RHStaff; concibe que el trabajo bajo presión se refiere a realizar una tarea bajo condiciones que ejercen tensión, llámese menos tiempo, menos recursos (humanos, materiales y técnicos), menos espacio, esmero en lograr el resultado con eficiencia (bien hecho al primer intento), con nula, poca o mucha supervisión cercana que haga ‘presión’ para lograr el objetivo. En sí, se refiere a la capacidad de no perder las habilidades de funciones ante la carga de trabajo.

Tolerancia a la presión: “Se trata de la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.” (Alles, Pg. 209, 2003). [2]

Tolerancia al estrés: “Seguir actuando con eficacia bajo la presión del tiempo y haciendo frente al desacuerdo, la oposición y la adversidad.” (Ansorena Cao, 1996, pág. 192). [2]

8.2 FACTORES DE RIESGO

- El nivel de exigencia de las empresas ha aumentado a través del tiempo.
- La competitividad en el mercado ha generado un nuevo elemento en los factores del ambiente laboral.
- el aumento de los estándares de calidad, a través de las diversas certificaciones (ISO y otras).
- Problemas técnicos u operativos inesperados en el puesto de trabajo.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

- Estar muy cerca de la fecha de entrega de un proyecto, presentación o reporte.
- Estar saturado con tareas y responsabilidades sintiendo que no se da abasto.
- Tener que cumplir una tarea sin margen de error.
- Sentir miedo a equivocarse e imaginar las posibles consecuencias de un error.

8.3 VENTAJAS Y DESVENTAJAS

A continuación se evidencia las ventajas desventajas de desarrollar un trabajo bajo presión.

VENTAJAS	DESVENTAJAS
Desarrollo de un conjunto de habilidades como dinamismo, organización, enfoque a la tarea y al cumplimiento de objetivos, persistencia, visión estrategia, tolerancia a la frustración e iniciativa, entre otros	Agotamiento y tensión, demora para conciliar el sueño, no se descansa lo suficiente y por lo tanto se enfrentara la siguiente jornada laboral en condiciones que no son óptimas.
Logra resultados bajo presión adquiere casi implícitamente otra competencia llamada sentido de urgencia.	Dolores de cabeza, fatiga inexplicable, falta de concentración, irritabilidad, agresividad, agitación, ansiedad, dolores musculares, trastornos en la alimentación, problemas en la

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

	<p>piel, o cambios de humor inesperados.</p>
<p>Incrementar el rendimiento laboral. la adrenalina que produce el organismo en estas circunstancias, puede llevar al individuo a estados de euforia que incrementan momentáneamente su capacidad de concentración, mejorando las conexiones entre los hemisferios del cerebro y, por consiguiente, ampliando la capacidad de producir nuevas ideas</p>	<p>Inestabilidad e incertidumbre en el lugar de trabajo y del empleo, ritmo de trabajo acelerado, polivalencia de funciones y responsabilidades, presiones, exigencias y trato desconsiderado y autoritario, extensión fraudulenta de la jornada laboral</p>
<p>Mantener un buen desempeño, asignando prioridades eficientemente con el propósito del cumplimiento de las metas propuestas</p>	<p>Falta de autonomía en el trabajo, pocas perspectivas de promoción profesional enrarecimiento y tensiones en el clima laboral, dolencias debido a las inadecuadas condiciones del puesto de trabajo, exceso de dedicación a la vida laboral en detrimento de la familiar</p>
<p>Desarrollar la capacidad para dirigir la atención a diferentes tareas simultáneamente de una forma eficiente y efectiva, permitiendo elaborar alternativas de respuesta</p>	<p>Enfermedades como estrés, espasmos musculares, daños en el sistema nervioso. Además de producir ansiedad, el estrés, puede causar enfado, ira,</p>

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

para alcanzar un nivel de resultados adecuado	irritabilidad, tristeza, depresión, y otras reacciones emocionales, que también afectan el desempeño normal del trabajador
---	--

8.4. PLAN DE INTERVENCION

ACCION	PLAN DE INTERVENCION
Tomar un Descanso	Está comprobado que la mente humana puede mantener la concentración por un período no mayor a dos horas. Luego de ese tiempo necesita un descanso de mínimo quince minutos para recuperar algo de energía y aclarar el panorama.
Tener Autoconfianza	Si antes salí de esta misma situación, ahora también puedo hacerlo”. Repetir esta frase te ayudará en momentos difíciles. Mucha veces nuestra confianza se ve socavada por las condiciones actuales y nos hemos olvidado de que en escenarios similares hemos podido salir adelante
Mejorar la planificación al trabajar	Es necesario mantener un orden en el puesto de trabajo para agilizar y facilitar las actividades a desarrollar para dar solución a la brevedad posible.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

Administrar bien el tiempo	organizar tu jornada laboral, ser más eficiente en lo que haces, llevar una planificación de tus proyectos, administrar mejor tu tiempo, gestionar tu correo electrónico, concentrarte en lo verdaderamente importante, reducir las interrupciones
Tener hábitos de vida saludables	La actividad física regular y una alimentación saludable mantienen un cuerpo y mente sana, capaz de aguantar mejor la presión laboral

9. FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN

9.1 FUENTES PRIMARIAS

- Método de experimentación: La información se obtuvo directamente de la Empresa Emgesa, donde identifiqué la problemática y se tuvo acceso a la información procedimental de la empresa.
- Baterías que son los instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial
- Bases legales aplicables a todo el contexto riesgo psicosocial extra laboral.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

9.2 FUENTES SECUNDARIAS

- Libros de Ingeniería
- Páginas de Internet
- Datos Históricos
- Experiencia

10. RECURSOS

RECURSOS	DESCRIPCIO DEL RECURSO	VALOR EN PESOS
HUMANO/HR	IINGENIERO INDUSTRIAL	\$ 15.000
	INGENIERO MECANICO	\$ 15.000
TECNOLOGICO	COMPUTADOR	
	TELEFONO/CELULAR	
	IMPRESORA	
FISICO	BIBLIOTECA	\$ 40.000
	INTERNET	\$ 10.000

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

ECONOMICO	PAPELERIA	
	ASESORIA DIARIA	\$ 50.000
	TRANSPORTES	\$ 200.000
	IMPRESIONES	\$ 10.000
	GASTOS TELEFONICOS	\$ 80.000
	GASTOS DE ENERGIA	\$ 30.000
	ALIMENTACION	\$ 30.000
	OTROS	\$ 20.000
	TOTAL	\$ 500.000

RECURSO HUMANO: Recursos brindados por la empresa para suministro de información para llevar a cabo el proyecto.

RECURSO TECNOLOGICO: Herramientas tecnológicas utilizadas en el desarrollo del proyecto.

RECURSO FISICO: Son todos los recursos tangibles utilizados para el desarrollo del proyecto.

RECURSO ECONOMICO: Recursos financieros necesarios para elaborar el proyecto

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

CONCLUSIONES

- Los trabajadores o sus representantes deben ser consultados, y debe participar, desde la primera fase de la ejecución del proyecto, respecto a qué cosas hay que evaluar, dónde y cómo, hasta la fase en la que se decide las medidas que se van a adoptar para la mejora de las condiciones de trabajo, y el control y seguimiento de dichas medidas correctivas.
- En este contexto, la presente monografía hace un aporte a la comprensión del clima organizacional y los riesgos psicosocial. En concreto, a través de este proyecto de investigación, se evidencia la importancia creciente de los factores psicosociales y el clima organizacional en el ámbito del trabajo y su papel cada vez más significativo, aunque no siempre adecuadamente reconocido, para la salud y bienestar de los trabajadores. Es importante señalar, que los factores psicosociales y el clima organizacional pueden representar riesgos nuevos en el mundo del trabajo. Se insiste en la necesidad de analizar y abordar los problemas y riesgos psicosociales a nivel colectivo y organizacional y no únicamente individual.
- Es importante resaltar que para cualquier organización se debe incluir como parte de su plan de gestión, una medición de clima organizacional, es decir, contar la apreciación compartida del entorno en el cual se realiza el trabajo y la percepción que tiene los trabajadores sobre el mismo, seguido por jornadas de reflexión, con el firme propósito de lograr la mejora de la organización como sistema social.
- Considerar el clima organizacional en las organizaciones resulta muy valioso en cuanto permite a los líderes de cualquier organización salir de sus propias apreciaciones y creencias, para incorporar las percepciones de los integrantes de la organización y favorecer la gestión de procesos. Esto indudablemente brinda información suficiente para definir planes de acción y mejora en base a la información.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

- Así mismo es importante prestar atención a los riesgos psicosociales que surgen en las diversas dependencias y diseñar sistemas de trabajo que sean compatibles con una excelente calidad de servicios que favorezcan a los distintos grupos de interés y promuevan el desarrollo de las organizaciones.
- Lo anterior a su vez tendrá un efecto sobre la prevención de los riesgos y la promoción de la salud de los trabajadores, garantizando el bienestar, la satisfacción y la calidad de vida laboral de los profesionales y empleados.
- De hecho que el proyecto coincide con la normatividad Colombiana (resolución 2646 de julio de 2008) en la que se establece las disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
- Confiamos que este proyecto de investigación resulte de gran interés y utilidad para los profesionales e investigadores que se comprometan por el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores.
- Es importante que la alta dirección de la compañía EMGESA tenga en cuenta que las mejoras en la organización deben atender tanto las condiciones del entorno como la forma en que cada individuo organiza la información dado que estos aspectos determinan el pensar, sentir y actuar de cada individuo para lograr un desempeño adecuado y eficiente dentro de la organización. Así mismo, se propone desarrollar mecanismos para evaluar el tipo de comunicación que se utiliza en las organizaciones, es decir, si la comunicación que se lleva es a través de un medio tecnológico o personalizado, debido a que esto puede llegar a influir en los resultados grupales y la identificación con la tarea

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

REFERENCIAS (BIBLIOGRAFÍA)

[1] LEON, Carmen Báez. Factores y riesgos Psicosociales.

2009www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/.../factores%20riesgos%20psico.pdf.

[Artículo internet Consultado 09 de Septiembre].

[2] Báez y Moreno (2010), Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, Madrid, 2013 [Consultado el 11 de Septiembre],

[Artículo de Internet]

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

[3] Garcia-Revilla Sánchez L. 2006, El Factor Humano en la Empresa. Gestión y Administración de Recursos Humanos, [Consultado el 11 de Septiembre], en http://api.eoi.es/api_v1_dev.php/fedora/asset/eoi:45116/componente45114.pdf

[4] Guerrero N. Intervención del Riesgo Psicosocial en el ámbito Laboral, consultado el 2006 [Consultado el 11 de Septiembre],

http://www.arpsura.com.co/images/stories/documentos/ponencia_natalia_guerrero.pdf

[5]Recurso Humano Positivo, Ministerio Protección Social 2012 [Consultado el 11 de Septiembre], en <http://www.rhpositivo.net/gestion-del-riesgo-psicosocial.html>

[6] Torres Tarazona L.A. (2012 Derecho Laboral y Seguridad Social en el Estado Contemporáneo, Universidad Libre, Bogotá.), [Consultado el 11 de Septiembre]

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

[7] Ministerio Protección Social. 2010 (Batería de instrumento para la evaluación de Riesgo Psicosocial N1), Pontificia Universidad Javeriana [Consultado el 11 de Septiembre]

[8] Ministerio Protección Social. 2010 (Batería de instrumento para la evaluación de Riesgo Psicosocial N2), Pontificia Universidad Javeriana [Consultado el 11 de Septiembre]

[9] Ministerio Protección Social. 2010 (Batería de instrumento para la evaluación de Riesgo Psicosocial N3), Pontificia Universidad Javeriana [Consultado el 11 de Septiembre]

[10] Ministerio Protección Social. 2010 (Batería de instrumento para la evaluación de Riesgo Psicosocial N4), Pontificia Universidad Javeriana [Consultado el 11 de Septiembre]

[11] Ministerio Protección Social. (Derecho Laboral y Seguridad Social en el Estado normatividad vigente.), [Consultado el 11 de Septiembre]

[12] Villalobos G. 1997. Programa de Vigilancia Epidemiológica de Factores Psicosociales. Bogotá: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social–Colombia.

[13] 1999. Identificación y evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: Congreso del Consejo Colombiano de Seguridad.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

[14] 2001. La salud y sus determinantes. Elementos de reflexión para la investigación social en salud. La Habana, Cuba: Instituto Superior de Ciencias Médicas de la Habana, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores.

[15] 2004. Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. La Habana, Cuba: Instituto Superior de Ciencias Médicas de La Habana, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores .et/web/index.asp?idpagina=3185

[16] Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2009). Riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y la salud en el trabajo. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas Alonso, E. y Pozo, C. (2001).

[17] Análisis de los factores psicosociales de riesgo en los profesionales dedicados al cuidado de la salud. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 17 (3), 273-294.

[18] Andrade, V. y Gómez, I. (2008). Salud laboral. Investigaciones realizadas en Colombia. Pensamiento Psicológico. 4 (10), 65-80.

[19] Aranda, C. y, Pando, M. (2007). Factores psicosociales asociados a patologías laborales en médicos de nivel primario de atención en Guadalajara, México. Revista Médica de Uruguay, 23 (4), 251-259.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

[20] Ávila, J., Gómez, L. y Montiel, M. (2010). Características demográficas y laborales asociadas al Síndrome de Burnout en profesionales de la salud. *Pensamiento Psicológico*, 8 (12), 39-52.

[21] Blanch, J., Sahagún, M. y Cervantes, G. (2010). Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26 (3), 175-189.

[22] Boix, P. (1999). Sprint o carrera de fondo. Reflexiones para un balance de situación acerca de la prevención de riesgos laborales. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 14, 17-32.

[23] Cardona, A., Mejía, L., Nieto, E. y Restrepo, R. (2005). Temas críticos en la reforma de la Ley de seguridad social de Colombia en el capítulo de salud. *Revista Facultad Nacional de salud Pública*, 23 (1), 117 - 133.

[24] Cardona, A., Nieto, E., Arbeláez, M.P., Agudelo, H., Chávez, B., Montoya, A. y Estrada, A. (1999).

[25] Impacto de la reforma colombiana de la seguridad social sobre la dinámica y características del aseguramiento en salud. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 16 (2), 9 – 29.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

[26] Charria, V.H., Sarsosa, K. y Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación.

[27] Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 29 (4), 380-391.

[28] Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., Uribe, A. y Mejía, C. (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud.

[29] Un estudio comparativo. Acta Colombiana de psicología, 12 (2), 13 – 26.

[30] Demerouti, E., Bakker, A.B., Janssen, P. (2001). Burnout and Engagement at work as a function of demands and control. Scand. J. Work Environ. Health, 27, 279 – 286.

[31] Escriba-Agüir., Artacoz, L. y Pérez-Hoyos, S. (2008). Efecto del ambiente psicosocial y de la satisfacción laboral en el síndrome de burnout en médicos especialistas. Gac Sanit, 22 (4), 300-308.

[32] Eslava, J., Barón, G., Gaitán-Duarte, H., Alfonso, H., Agudelo, C. y Sánchez, C. (2008). Evaluación del Impacto en Costoequidad del Sistema de Salud en Colombia. Revista Salud Pública, 10 (1), 3-17.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

[33] Fernández, J., Siegrist, J., Rödel, A. y Hernandez, R. (2003). El estrés laboral: un nuevo factor de riesgo. ¿Qué sabemos y qué podemos hacer? Atención Primaria, 31 (8), 1-10.

[34] Fischer, J., Kumar, S. y Hatcher, S. (2007). What makes psychiatry such a stressful profession? A qualitative study. Australas Psychiatry, 15 (5), 417-21.

[35] González, L., Moreno, I. y Castro, N. (2009). Análisis comparativo de las reformas del sector salud en Colombia y Venezuela. Med Unab 12 (2), 102- 108.

[36] Guic, S., Bilbao, A. y Bertin, C. (2002). Estrés laboral y salud en una muestra de ejecutivos chilenos. Revista médica de Chile, 130 (10), 1101-1112.

[37] Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2006). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT] (2004). El programa de ayuda al empleado (EAP): Intervención individual en la prevención de riesgos psicosociales.

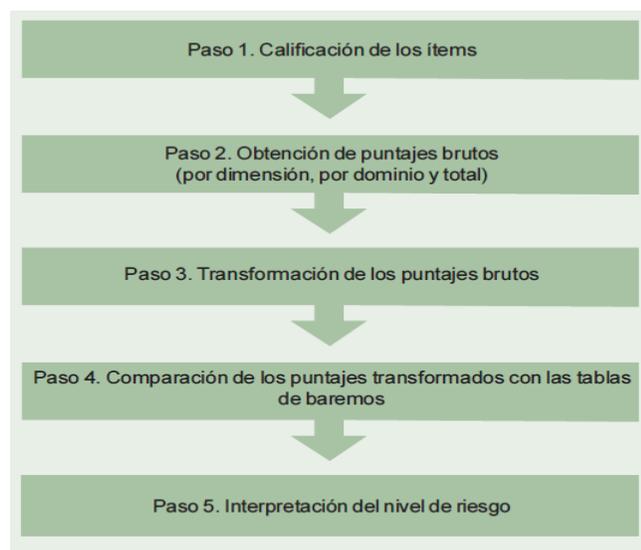
	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

12. ANEXOS

ANEXOS: 1.APLICATIVOS MEDICION [6



2. SISTEMA PROCESO CALIFICACION [6]



	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

MODELOS FORMULARIOS UTILIZAR

3. DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR [6]

DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR	
Nombre del trabajador:	<input type="text"/>
Número de identificación (ID):	<input type="text"/>
Cargo:	<input type="text"/>
Departamento o sección:	<input type="text"/>
Edad:	<input type="text"/>
Sexo:	<input type="text"/>
Fecha de aplicación del cuestionario:	<input type="text"/>
Nombre de la empresa:	<input type="text"/>

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015

4. DATOS DEL EVALUADOR [6]

DATOS DEL EVALUADOR	
Nombre del evaluador:	<input type="text"/>
Número de identificación (c.c.):	<input type="text"/>
Profesión:	<input type="text"/>
Postgrado:	<input type="text"/>
No Tarjeta profesional*:	<input type="text"/>
No. Licencia en salud ocupacional*:	<input type="text"/>
Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*:	<input type="text"/>

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN (SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN)		Código: IN-IN-001 Versión:01
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 24-Marzo-2015	Fecha de versión: 24-Marzo-2015
