



Universidad de Pamplona
Pamplona - Norte de Santander - Colombia
Tels: (7) 5685303 - 5685304 - 5685305 - Fax: 5682750 - www.unipamplona.edu.co

DISEÑO DEL PLAN PARA IDENTIFICACION, EVALUACION Y TRATAMIENTO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DENTRO DEL AMBITO EMPRESARIAL, EN EL CONSORCIO I.T.C. ASOCIADOS EN EL MUNICIPIO DE PAZ DE ARIPORO (CASANARE).

JHON FREDY CERON BELLO

C.C. 1.115.855.284

UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTA DE INGENIERIAS Y ARQUITECTURA
INGENIERIA INDUSTRIAL
PAMPLONA
2015





Universidad de Pamplona
Pamplona - Norte de Santander - Colombia
Tels: (7) 5685303 - 5685304 - 5685305 - Fax: 5682750 - www.unipamplona.edu.co

DISEÑO DEL PLAN PARA IDENTIFICACION, EVALUACION Y TRATAMIENTO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DENTRO DEL AMBITO EMPRESARIAL, EN EL CONSORCIO I.T.C. ASOCIADOS EN EL MUNICIPIO DE PAZ DE ARIPORO (CASANARE).

JHON FREDY CERON BELLO

C.C. 1.115.855.284

PROYECTO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERO INDUSTRIAL

UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTA DE INGENIERIAS Y ARQUITECTURA
INGENIERIA INDUSTRIAL
PAMPLONA
2015





TABLA DE CONTENIDO

1. Problema
 - 1.1 Título
 - 1.2 Planteamiento del problema
 - 1.3 Formulación del problema
 - 1.4 Justificación
 - 1.5 Objetivos
 - 1.5.1 Objetivo general
 - 1.5.2 Objetivos específicos
 - 1.6 Alcance y limitaciones
 - 1.6.1 Alcance
 - 1.6.2 Limitaciones
2. Marco referencial
 - 2.1 Antecedentes
 - 2.2 Marco contextual
 - 2.2.1 Aspectos generales de la empresa
 - 2.2.2 Visión
 - 2.2.3 Misión
 - 2.2.4 Actividad económica y servicios
 - 2.2.5 Estructura organizacional
 - 2.3 Marco teórico
 - 2.4 Marco conceptual
 - 2.5 Marco legal
3. Metodología
 - 3.1 Tipo de investigación
 - 3.1.1 Investigación descriptiva
 - 3.1.2 Investigación exploratoria
 - 3.2 Población y muestra
 - 3.2.1 Población
 - 3.2.2 Muestra
 - 3.3 Instrumentos de recolección
 - 3.3.1 Fuentes de primer orden
 - 3.3.2 Fuentes de segundo orden
 - 3.4 Etapas de la investigación



- 3.4.1. I etapa: Diagnóstico inicial
 - 3.4.1.1 Identificación de riesgos
 - 3.4.1.2 Sensibilización
 - 3.4.2. II etapa: Conocimiento de los procesos
 - 3.4.2.1 Observación del puesto de trabajo
 - 3.4.3. III etapa: Diseño de estrategias y documentación
 - 3.4.3.1 Reserva de información y consentimiento firmado.
 - 3.4.3.2 Aplicación de cuestionarios
 - 3.4.3.3 Desarrollo de grupos focales
 - 3.4.4. IV etapa: Implementación
 - 3.4.4.1 Estrategias de intervención
4. Presentación de resultados
 - 4.1 Modelo de recolección y análisis de datos
 - 4.1.1 Alcance de los instrumentos
 - 4.1.2 Clasificación de los riesgos psicosociales
 - 4.2 Análisis de resultados de los cuestionarios de nivel de estrés, riesgo psicosocial intralaboral y extra laboral.
 - 4.2.1 Proceso de calificación
 - 4.2.2 Calificación de ítems
 - 4.2.3 Obtención de puntajes brutos
 - 4.2.4 Transformación de los puntajes brutos
 - 4.2.5 Factores de transformación para las dimensiones de la forma A
 - 4.2.6 Factores de transformación para los dominios de la forma A
 - 4.2.7 Factores de transformación el total del cuestionario de riesgo psicosocial intra laboral de forma A
 - 4.2.8 Comparación de puntajes transformados con la tabla de baremos
 - 4.3 Interpretación del nivel de riesgo
 - 4.4 Análisis individual del personal
 - 4.5 Panorama general de riesgo psicosocial
 5. programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial.
 6. Relación beneficio/costo.
 7. Conclusiones.
 8. Recomendaciones.
 9. Bibliografía.



TABLAS:

TABLA N° 1: Generalidades de la empresa.

TABLA N° 2: Ficha técnica de la batería de prueba.

TABLA N° 3: Cantidad de personal.

TABLA N° 4: Cronograma de actividades.

TABLA N° 5: Factores psicosociales intralaborales

TABLA N° 6: Factores psicosociales extralaborales

TABLA N° 7: Condiciones individuales

TABLA N° 8: Calificación de opciones de respuestas

TABLA N° 9: Obtención de puntajes brutos

TABLA N° 10: Factores de transformación para dimensiones de la forma A

TABLA N° 11: Factores de transformación para dominios de la forma A

TABLA N° 12: factor de transformación para el total del cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral forma A

TABLA N° 13: baremos para los dimensiones de la forma A

TABLA N° 14: baremos para los dominios de la forma A

TABLA N° 15: baremos para el puntaje del cuestionario de riesgo psicosocial intra laboral

TABLA N° 16: baremos para el puntaje total en general de riesgo psicosocial

TABLA N° 17: panorama general de riesgo psicosocial.



Universidad de Pamplona
Pamplona - Norte de Santander - Colombia
Tels: (7) 5685303 - 5685304 - 5685305 - Fax: 5682750 - www.unipamplona.edu.co

ANEXOS:

ANEXO N° 1: CUESTIONARIO DE ESTRÉS

ANEXO N° 2: CUESTIONARIO DE FACTORES EXTRALABORALES

ANEXO N° 3: CUESTIONARIO DE FACTORES INTRALABORALES - FORMA A

ANEXO N° 4: FICHA DE DATOS GENERALES.



AGRADECIMIENTOS

Primero y ante todo a DIOS por permitirme culminar mis estudios y el siguiente proyecto de la mejor manera, porque con su ayuda todas las metas son alcanzables.

A la razón de mi vida mi familia, ya que me dan el amor para alcanzar mis objetivos, mi hija mi fuerza y mi motor que ha sido el motivo de seguir adelante, mi mama y mi hermano que con sus consejos y enseñanzas que me han llevado por el camino del bien, que con su apoyo han depositado en mí toda la confianza y siempre han estado cuando más los necesito, a mi papa por su enseñanza que ha sido vital para mi formación.

A mis amigos de carrera ya que siempre me acompañaron en este proceso con su apoyo, confianza, consejos y el ánimo que siempre me han dado en los momentos difíciles para seguir adelante.

Expreso mis agradecimientos a todos los profesores que me han educado en todo el transcurso de mi vida, gracias a su gran aporte y orientación puedo alcanzar un eslabón más de éxito.

Agradezco a todos mis profesores que con su aporte me he formado como profesional en especial a mi tutora de proyecto ingeniera SANDRA MILENA CASTRO, a mis profesores LEONOR JAIMES, SAURI THOMAS, gracias por su dedicación y enseñanza.

Al consorcio I.T.C. ASOCIADOS que me abrió sus puertas para iniciar mi vida laboral, para poner en práctica todos los conocimientos adquiridos en este proceso, a mi jefa inmediata y compañera de trabajo CAROLINA BARRERA TRIANA, porque me dio su confianza y el apoyo suficiente para culminar mí trabajo con éxito.



INTRODUCCION:

La Resolución 2646 de 2008 establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención y monitoreo permanente de la exposición a los riesgos psicosocial en el trabajo y para la determinación y origen de patologías causadas por el estrés ocupacional. El ministerio de la protección social realizó, durante los años 2009 y 2010 un estudio de investigación con el que se diseñó una batería de instrumentos para la evaluación de los riesgos psicosocial, la cual se validó con una muestra de trabajadores afiliados al sistema general riesgos profesionales. Esta batería funciona como herramienta que permitirá cualificar los procesos de evaluación de los riesgos psicosociales y contar con información que permita focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control. De acuerdo a lo anterior la presente investigación apunta a la identificación de los riesgo psicosociales intralaborales, a los que se exponen los trabajadores de la empresa I.T.C ASOCIADOS (ingeniería, transporte y canteras).

Después de esta identificación y con base en los resultados, se hará una propuesta de intervención basadas principalmente en ampliar las capacidades y la participación de los colaboradores y/o trabajadores; los principios básicos serían optimizar las exigencias, aumentar el control del trabajador sobre sus condiciones de trabajo, potenciar la participación activa, mejorar el desarrollo de capacidades y el desarrollo de sus actividades dentro de la empresa.

Por ende la intervención primaria frente al riesgo psicosocial implica mejoras en el diseño, organización y gestión del ambiente psicosocial de trabajo; el proceso involucra asesores y miembros de la empresa (representantes de la dirección y colaboradores), implicados de manera conjunta en todos y cada uno de los aspectos de la intervención: detectar necesidades de asesoramiento, establecer objetivos de cambio, información y retroalimentación sobre el proceso, planificación, intervención y evaluación de los resultados.



1. PROBLEMA

1.1 TITULO:

DISEÑO DEL PLAN PARA IDENTIFICACION, EVALUACION Y TRATAMIENTO DE LOS RIESGO PSICOSOCIALES DENTRO DEL AMBITO EMPRESARIAL, EN EL CONSORCIO I.T.C. ASOCIADOS EN EL MUNICIPIO DE PAZ DE ARIPORO (CASANARE).

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

Los riesgos psicosociales tienen su origen en la organización del trabajo, afectan positivamente o negativa mente al individuo por su grado de impacto en las relaciones sociales y las condiciones mentales, pero paradójicamente, han sido poco considerados a lo largo de los años por empresarios y el mismo estado, que apenas desde el año 1979 legisló al respecto en Colombia.

Los riesgos laborales psicosociales son considerados como uno de los cuatro tipos de riesgos laborales, conjuntamente con la higiene, la ergonomía y la seguridad; se origina cuando las personas son afectadas fisiológica, psicológicamente y socialmente al desempeñar una actividad, incidiendo en su salud y en su productividad, por tal motivo se define como interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual es canalizado a través de percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción laboral.

Diversos estudios demuestran que en la actualidad los riesgos psicosociales, constituyen, a nivel mundial, la mayor fuente de daño en la salud en el bienestar y la productividad empresarial. En Colombia, estos riesgos ocupan el segundo lugar de prevalencia en el ámbito de la salud y el ámbito laboral, debido a esto se realizara la aplicación de herramientas que nos permitan establecer un diagnóstico y proponer un plan de acción para los riesgo; dando origen a un proceso social-laboral en el que se conjugan el contacto, la percepción y la experiencia personal de un individuo vinculado con la empresa I.T.C. asociados; teniendo en cuenta también factores genéticos, influencias ambientales, exigencias y condiciones del medio ambiente y de trabajo.

“Los riesgos psicosociales o psicolaborales, son inherentes a las condiciones propias de los individuos, las organizaciones y el medio ambiente, pueden generar enfermedades profesionales y aumentar la probabilidad de ausentismos y accidentes de trabajo” (Cooper



(Eds.), 1996, p. 125).

1.3 FORMULACION DEL PROBLEMA:

- ¿con el diseño del plan para identificar, evaluar y tratar los factores de riesgo psicosociales dentro del ámbito empresarial, podremos disminuir el ausentismo laboral y la probabilidad de incidentes y/o accidentes de trabajo?

1.4 JUSTIFICACION:

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

A partir del 2008, el legislativo colombiano promueve la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, que tiene por objeto: “dar los parámetros que ayuden a establecer o identificar las responsabilidades en cuanto a la exposición que pueden tener los trabajadores a los riesgo psicosociales como producto del estrés ocupacional”. Dando parámetros para la evaluación, prevención, estudio y manejo del citado riesgo, estandarizando el léxico e identificando los factores extralaborales e intralaborales que deben medirse y controlarse a partir de los factores de protección en la organización. La realidad del país da cuenta de las pocas medidas que en las organizaciones se han tomado para prevenir esos riesgos que, en muchos casos llevan a los trabajadores a unos cuadros de estrés, ansiedad, tensión o depresión de graves consecuencias.

La empresa I.T.C. ASOCIADOS, diseñara e implementara un sistema donde los riesgos psicosociales serán prioridad para evaluar y diagnosticar, la cual tendrá como finalidad mitigar y eliminar los riesgos involucrados con dichos factores que se vean presentes en las actividades



realizadas; los cuales puedan atentar con el bienestar de los trabajadores, disminuyendo los índices de ausentismo y dar cumplimiento a los requisitos legales.

Por medio de las alternativas propuestas y el desarrollo del proyecto se contribuirá a que la empresa tenga un mejor seguimiento y control en sus procesos aumentando la productividad y disminuyendo los costos.

1.5 OBJETIVOS:

1.5.1 OBJETIVO GENERAL:

- ✓ diseñar un plan para la identificación, evaluación y tratamiento de los riesgos psicosociales en la empresa I.T.C. ASOCIADOS buscando la mitigación y el control de los riesgos presente en las actividades dando cumplimiento a los requerimientos legales

1.5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- ✓ Realizar un diagnóstico de la situación actual en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, enfocado a los riesgos psicosociales a los que se exponen los trabajadores; para la identificación prioridades de mejoramiento en los procesos.
- ✓ Evaluar mediante instrumentos (batería de riesgo psicosocial) diseñadas por el ministerio de protección social, a las personas directamente relacionadas con la empresa I.T.C. ASOCIADOS.
- ✓ Recolectar la información, cuantificando los riesgos psicosocial presentes en el puesto de trabajo de las personas involucradas con la empresa en las diferentes áreas de manejo por parte de la misma.
- ✓ Diseñar una propuesta de intervención de riesgo psicosociales para los trabajadores de la empresa, con el fin de mantener y mejorar los factores protectores y reducir los peligros presentes.
- ✓ Estimar el costo de implementación del diseño de la propuesta de intervención del riesgo psicosocial en la empresa I.T.C. ASOCIADOS.



1.6 ALCANCE Y LIMITACIONES

1.6.1 ALCANCE

El alcance de este proyecto está definido en el diseño y la implementación del plan para la intervención de los riesgos psicosociales intralaboral y extralaboral a los trabajadores en los diferentes puestos de trabajo cumpliendo con las exigencias legales vigentes; para esto se crearan herramientas como la batería de riesgo psicosocial; propuesta manifestada en la resolución 2646 del 2008 expuesta por el ministerio de protección social, de acuerdo a los requisitos de planificación, implementación, operación y acciones preventivas y correctivas que nos lleven a la mejora continua evaluando el desempeño del sistema de gestión.

1.6.2 LIMITACIONES:

ITC ASOCIADOS es una empresa que surge por las necesidades propias de las compañías petroleras propietarias de bloques en el sector norte de Casanare en donde por las grandes distancias y difíciles condiciones de acceso a los sitios de exploración y explotación requieren de elevadas inversiones para la construcción de vías de acceso y construcción de obras civiles como plataformas, puentes y alcantarillas que les permitan una adecuada movilidad en el desarrollo de sus proyectos; por tal razón esta empresa desea realizar una investigación de los factores psicosociales para implementarlo al sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo que tiene en la empresa. Las actuales tendencias en la promoción de la seguridad e higiene en los ambientes laborales incluyen no solamente los riesgos biológicos, químicos y físicos, etc. sino también diversos riesgos psicosociales inherentes a la empresa y la manera cómo influyen en el bienestar físico y mental del trabajador.

Planteándolo de esta manera la limitaciones más importantes, serian la falta de colaboración del personal para para las diferentes actividades y pruebas plateadas durante el proyecto; esto se debe considerar a esas personas que de cierto modo no les hace muy fácil compartir los diferentes problemas que suceden en su núcleo familiar, también es importante considerar aquellas personas que su cultura o religión influyen de manera considerable para el querer compartir su situación en el ambiente laboral y familiar para el desarrollo del proyecto y aportar de manera beneficiosa a la investigación.



2. MARCO REFERENCIAL

2.1 ANTECEDENTES:

- ❖ **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL SECTOR TRANSPORTE; GLORIA PATRICIA MARÍN LONDOÑO. EVER OSWALDO OSPINA SALDARRIAGA TRABAJO DE GRADO DE LA UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA 2013.** En el cual se expone las necesidades para determinar la presencia de los riesgos psicosociales intralaborales, extra laborales y estrés laboral, en empleados del sector transporte. Materiales y Métodos: para recabar la información necesaria en empleados del sector transporte, tanto administrativos como operativos se utilizaron 3 cuestionarios: factores intralaborales, factores extra laborales y estrés laboral. Resultados: para el desarrollo del estudio se seleccionaron nueve instituciones del sector transporte y en total se encuestaron 208 personas, tanto hombres, como mujeres, solteros y casados, con diferentes grados de escolaridad. En tal sentido, los resultados arrojados de esta investigación confirman una vez más la importancia de la inclusión del cuidado del capital humano como objetivo de las empresas, lo que ha generado profundas transformaciones orientadas a la prevención, detección e intervención de riesgos laborales y de la salud de los trabajadores, en miras a lograr el bienestar de cada individuo. No ajeno se encuentra el sector transporte dado que debe dar realce al pensamiento ya que en la medida en que se goce de un nivel de vida saludable, permitirá cumplir satisfactoriamente con todas sus obligaciones y de esta forma, alcanzar los objetivos en las organizaciones.

En otro orden de ideas los factores de riesgo extra laborales son en gran medida una amenaza soterrada de la cual no tenemos mucha conciencia y está presente de múltiples maneras, conviviendo con el día a día, por lo cual es necesario identificar este riesgo y minimizarlo, para lograr mejores resultados en el mundo de la vida, ya que estos se reflejan en el mundo del trabajo. Tanto en Manizales como en Armenia en el sector transporte falta políticas públicas que unifiquen criterios necesarios para el desarrollo normal de este sector.

- ❖ **IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES, INTRALABORALES, EN LOS TRABAJADORES DE LA FUNDACIÓN SOFÍA, DE LA CIUDAD DE MANIZALES. SANDRA MILENA PELÁEZ ARCILA. 2014,** donde la presente investigación apunta a la identificación de los riesgos psicosociales, a los que se exponen los trabajadores de la fundación Sofía de la ciudad de Manizales y cuenta



con la participación de dos estudiantes de la especialización en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Manizales.

Después de esta identificación y con base en los resultados, se hará una propuesta de intervención basadas principalmente en ampliar las capacidades y la participación de los colaboradores; los principios básicos serían optimizar las exigencias, aumentar el control del trabajador sobre sus condiciones de trabajo, potenciar la participación activa, mejorar el desarrollo de capacidades y el aprendizaje.

- ❖ **SALUD MENTAL EN COLOMBIA, BIOMEDICA; BOGOTA 2015:** donde su objetivo es mostrar las proyecciones estadísticas que destacan que las condiciones psiquiátricas y neurológicas en el mundo se incrementarán de 10,5 % del total de la carga de la enfermedad a 15 % en el año 2020, lo cual equivale a un incremento proporcional mayor que para las enfermedades cardiovasculares. Estos cálculos muestran que en Colombia la depresión unipolar será la primera causa general de consulta en el año 2015.

Según el Estudio Nacional de Salud Mental, Colombia, 2003, el 40,1 % de la población colombiana entre 18 y 65 años ha sufrido, está sufriendo o sufrirá alguna vez en la vida un trastorno psiquiátrico diagnosticado. De estos, se detecta el 16 % en el último año y el 7,4 %, en el último mes. Los trastornos de ansiedad encabezan la lista (19,5 %); luego siguen los trastornos del estado de ánimo (13,3 %), los trastornos por control de impulsos (9,3 %) y los relacionados con el consumo de sustancias psicoactivas (9,4 %).

Al comparar la prevalencia de los trastornos mentales en Colombia con otros 14 estudios homólogos de otros países desarrollados y en desarrollo, se encuentra que Colombia ocupa los cinco primeros puestos en algunas enfermedades mentales: segundo puesto en el trastorno por control de impulsos, cuarto puesto en los trastornos de ansiedad y en los relacionados con el consumo de sustancias psicoactivas como en cualquier otro trastorno (trastorno de ansiedad de separación en la infancia, trastorno por déficit de atención, trastorno de conducta, trastorno negativista desafiante, trastorno de ansiedad de separación del adulto y bulimia nerviosa) y el quinto puesto en los trastornos del estado de ánimo.



Los trastornos mentales en Colombia afectan especialmente a niños, adolescentes y adultos jóvenes, situación que empeora en gran medida el pronóstico, la productividad académica y económica de la población y, en últimas, el capital global, que incluye los factores personales, simbólicos, culturales y relacionales. Estos trastornos se inician entre los 9 y los 23 años. La mediana en la edad para las primeras manifestaciones de los trastornos afectivos, como el episodio depresivo mayor, se sitúa en los 24 años, para la manía, en los 20 años, y para la hipomanía, en los 27 años. La edad de inicio de los trastornos de ansiedad se encuentra entre los 7 y los 28 años, con un promedio a los 17 años, y la de los trastornos por uso de sustancias, entre los 20 y los 27 años, con un promedio a los 22 años. La edad de inicio de otros trastornos, como el de ansiedad de separación en la infancia, el de déficit de atención, el de conducta, el negativista desafiante, el de ansiedad de separación del adulto y la bulimia nerviosa, se encuentra entre los 8 y 20 años, con un promedio a los 11 años.

2.2 MARCO CONTEXTUAL

2.2.1 ASPECTOS GENERALES DE LA EMPRESA

GENERALIDADES DE LA ORGANIZACIÓN	
Nombre: INGENIERIA, TRANSPORTE Y CANTERAS	HORARIOS:
NIT: 900.568.276-9	
Dirección: calle 10 N° 12-75	LUNES A VIERNES:
ARL: positiva	8:00 AM - 12:00 M
AFP: Porvenir, Colfondos	2:00 PM – 6:00 PM
EPS: Saludcoop, Coomeva, sanitas, nueva EPS	SABADOS:
CCF: comfacasanare	
Clase de Riesgo: V-5	8:00 AM – 12:00 M

Tabla 1: generalidades de la empresa

2.2.2 VISION

ITC ASOCIADOS para el año 2015 será una empresa posicionada y consolidada en el sector petrolero como una empresa sólida y responsable en la ejecución de las obras civiles, reconocida por ser comunidad misma al servicio del desarrollo de la región, mediante la



aplicación de un trabajo integral e incluyente, respetuoso del medio ambiente y de todas las políticas de calidad y seguridad Industrial.

2.2.3 MISION

Integrar a los verdaderos actores de la comunidad del Norte de Casanare que prestan los servicios de Ingeniería, transporte de carga, Alquiler de maquinaria y suministros de material y combustibles para que en torno a una empresa unificada complementen todos sus servicios, buscando así ofrecer a las compañías petroleras una opción diferente que satisfaga sus demandas en cuanto al mantenimiento, construcción de vías, plataformas y obras civiles complementarias para todos sus proyectos, generando una conexión directa con la comunidad que evite la intermediación de extraños y se refleje en mejores propuestas económicas y mayor contribución al desarrollo de nuestra región.

2.2.4 ACTIVIDAD ECONOMICA Y SERVICIOS.

ITC ASOCIADOS es una empresa joven con mucha proyección dedicada al tratamiento de material pétreo, adicionalmente es una empresa donde ofrece gran variedad de servicios haciéndola una organización competitiva a nivel departamental con respecto al área. Entre estos servicios encontramos:

- CONSTRUCCIÓN:
 - Construcción de vías.
 - Construcción de terraplenes.
 - Construcción de plataformas.
 - Construcción de estructuras de concreto.
 - Construcción de drenaje y protección ambiental
 - Construcción de alcantarillas y box couverts
 - Construcción de puentes en concreto y estructura metálica
- DISEÑO:
 - Diseño de vías.
 - Diseño de estructuras de concreto.
 - Diseño de puentes en concreto y estructura metálica.
- MANTENIMIENTO:
 - Mantenimiento de Vías.

ITC ASOCIADOS es la unión de varias de las empresas del norte de Casanare propietarias de las fuentes de materiales, de las empresas transportadoras de carga, maquinaria pesada y a su



vez de estaciones de servicio que han unido fuerzas para ofrecer nuevas soluciones de ingeniería a las compañías que llegan a nuestra región, para mejorar sus rendimientos de obra y disminuir costos en todas estas actividades que son una necesidad básica para sus tareas de exploración y explotación.

ITC ASOCIADOS está conformado por 9 empresas del Norte de Casanare:

✚ 5 Empresas de Transporte de Carga:

COOTRANSERVIS - GCC TRANSPORTES – TRANSNACIONAL – COINTCO – TRANSMANARE

✚ 3 Empresas de Materiales de Canteras:

AGREGADOS MANARE – PEÑALON – PETROARIPORO

✚ 1 Empresa de Ingeniería: ROMA INTEGRAL GROUP

FUENTES DE MATERIALES.

- Agregados de Manare

Materiales: Material clasificado de Peña de diversos tamaños.

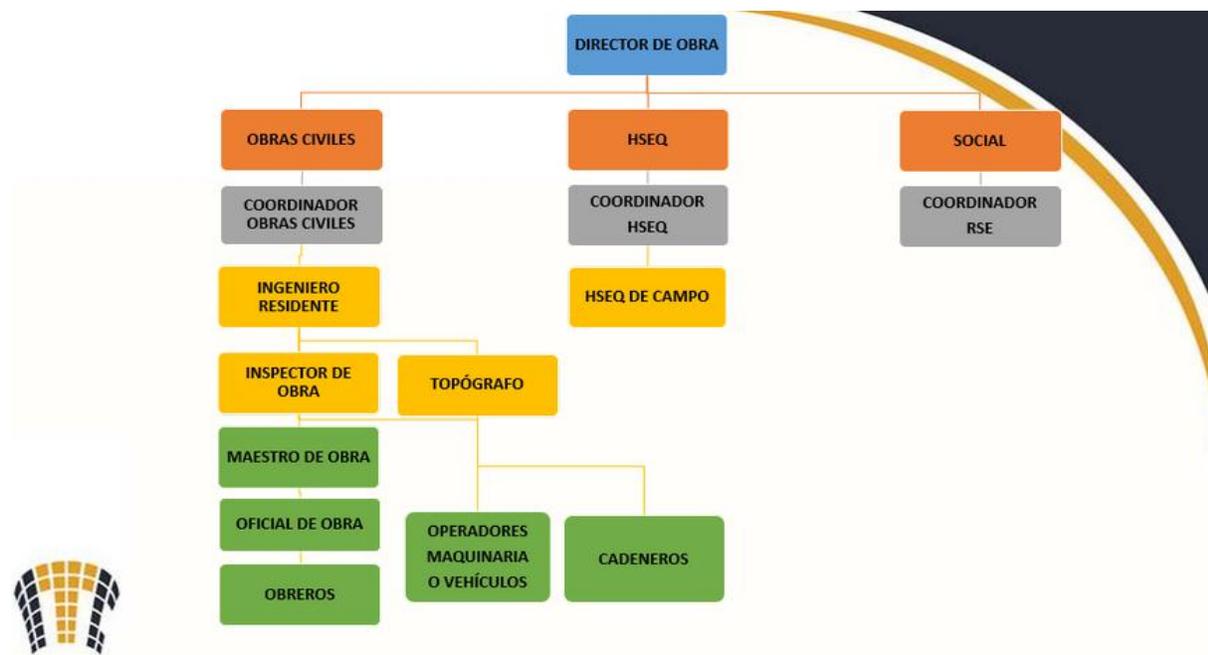
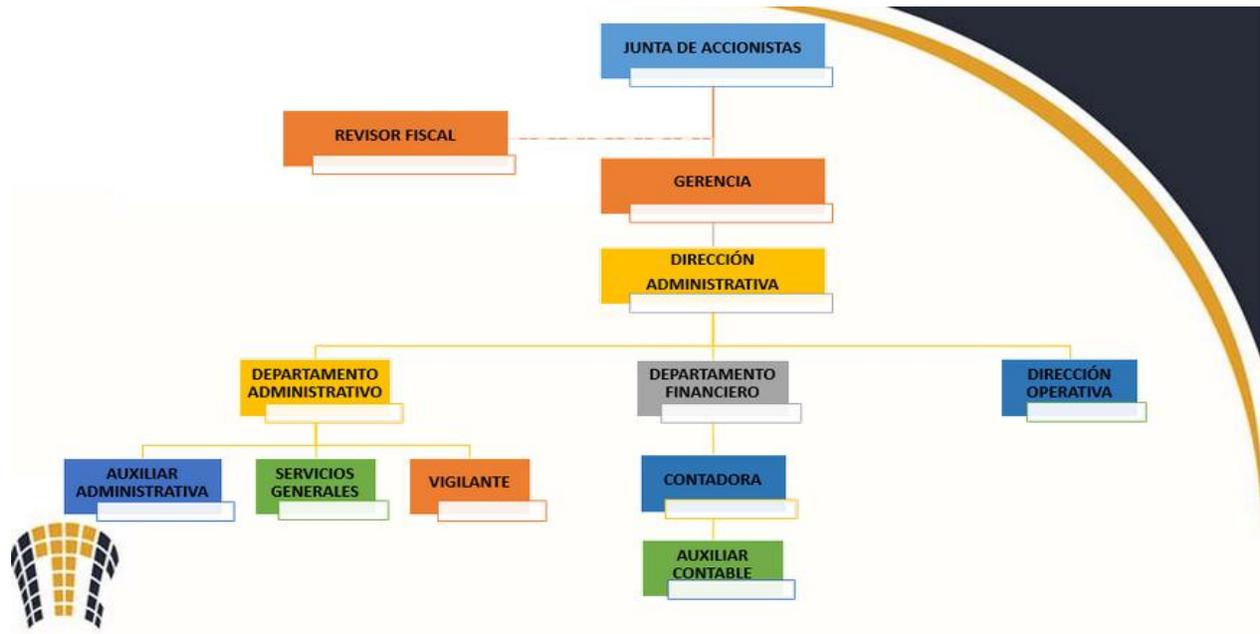
- Canteras de Río: Pañalón y Petroariporo

Materiales: Material clasificado hasta 5", arena de río, piedra de bola.

✓ El equipo con el que dispone ITC es la siguiente:

- 100 Volquetas de 12 m³ y 50 de 6 m³
- 6 Retroexcavadoras de oruga
- 2 Retro cargadores de llanta
- 2 Moto niveladoras
- 2 Vibrocompactadores
- volqueta Dumper
- Bulldozer

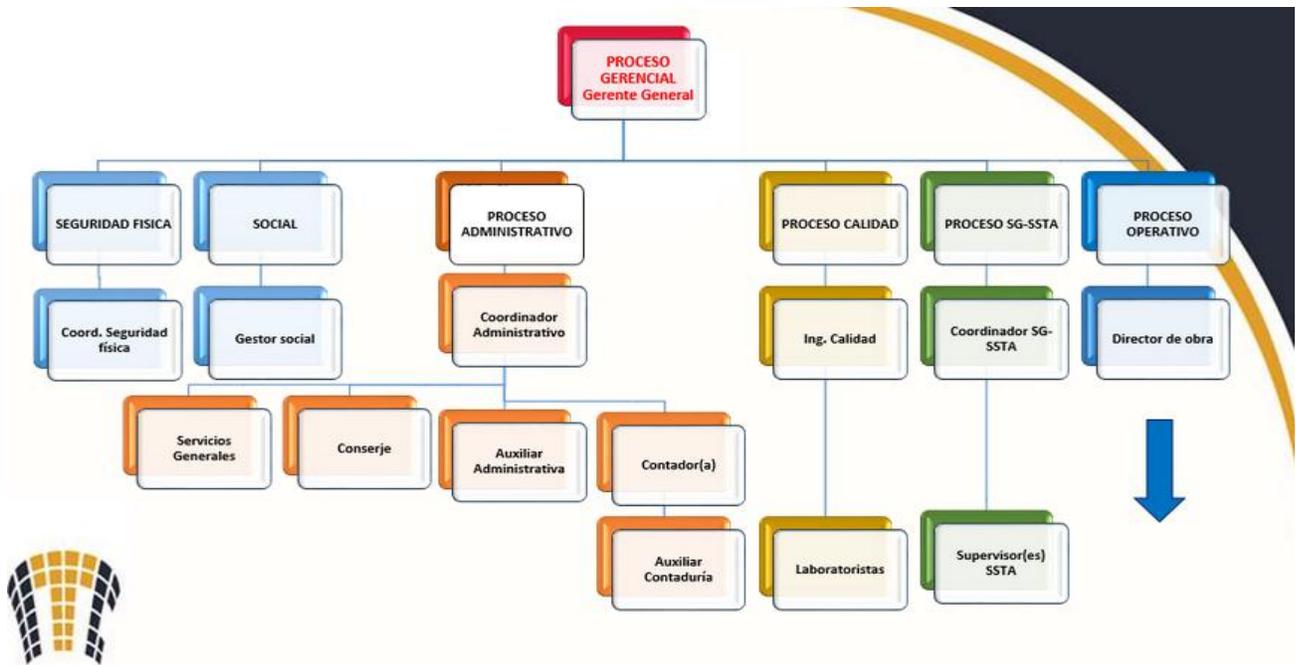
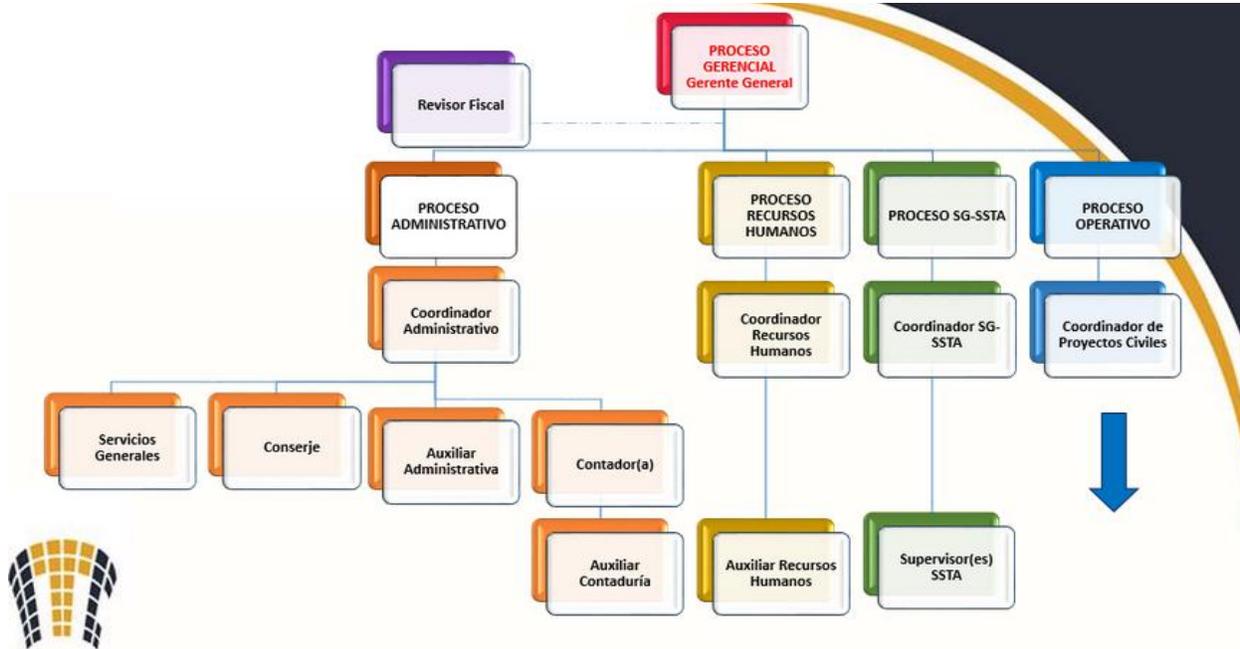
2.2.5 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL





¡Estoy comprometido!

Universidad de Pamplona
Pamplona - Norte de Santander - Colombia
Tels: (7) 5685303 - 5685304 - 5685305 - Fax: 5682750 - www.unipamplona.edu.co



Una universidad incluyente y comprometida con el desarrollo integral



2.3 MARCO TEORICO

Los riesgos psicosociales se definen como toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición pueden afectar negativamente el bienestar y la salud de los trabajadores a partir de respuestas de estrés y enfermedades asociadas (Charria, Sarsosa y Arenas, 2011; Ministerio de la Protección Social, 2008, 2010). Según la primera encuesta nacional sobre condiciones de salud y trabajo realizada en Colombia en el año 2007, la prevalencia de exposición a agentes de riesgo psicosociales ha aumentado según la percepción de los trabajadores encuestados; estos agentes se constituirían en los más frecuentemente percibidos por los trabajadores, superando incluso a los ergonómicos. También se evidencia que hay una mayor relación entre accidente de trabajo y el riesgo psicosocial más que los producidos por la falta de experiencia o de formación, herramientas o maquinarias inadecuadamente protegidas; factores que han sido considerados por los expertos de manera importante.

Los riesgos psicosociales percibidos por los trabajadores fueron la atención al público y el trabajo monótono y repetitivo, que ocuparon los dos primeros lugares con proporciones superiores al 50% de los encuestados. Aspectos de tanta relevancia organizativa en las



empresas como la clara definición de responsabilidades y la indicación de lo que se espera del trabajador, no es percibido por el 33% y el 18%, respectivamente; el acoso laboral percibieron, según la misma dirección, entre un 3% y un 6%, siendo mayor desde superiores a colaboradores. Actualmente el estrés es considerado como un proceso interactivo en el que influyen dos aspectos: la situación (demandas) y las características del sujeto (recursos). Si las demandas de la situación son mayores que los recursos del individuo, se puede producir una situación de estrés en la que el individuo intentará generar más recursos para atender las demandas de la situación. Un entorno de trabajo saludable y seguro es la mejor garantía del rendimiento laboral, de la salud de sus empleados y de la motivación e implicación organizacional. La pérdida de calidad del trabajo entraña costes a veces difíciles de observar a corto plazo, pero siempre presentes a medio y largo plazo. Datos de los últimos años reflejan que el 22% de los trabajadores de los 27 países de la EU (IV encuesta europea de condiciones de trabajo, 2005) y el 27,9% de trabajadores españoles que consideran que el trabajo afecta a su salud consideran al estrés como un efecto del mismo (VI Encuesta nacional de condiciones de trabajo, 2007). Su repercusión a nivel social y económico es importante, estimándose que lo experimentan unos 40 millones de europeos con un coste estimado de 20.000 millones al año.

Fuente: (<http://primaef.org/Documents/PRIMA-EF%20eBOOK.pdf>).

2.4 MARCO CONCEPTUAL

- ✓ **Trabajo:** Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.
- ✓ **Riesgo:** Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.
- ✓ **Factor de riesgo:** Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.
- ✓ **Factores de riesgo psicosociales:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- ✓ **Factor protector psicosocial:** Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.
- ✓ **Condiciones de trabajo:** Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.



- ✓ **Estrés:** Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.
- ✓ **Carga física:** Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.
- ✓ **Carga mental:** Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.
- ✓ **Carga psíquica o emocional:** Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.
- ✓ **Carga de trabajo:** Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.
- ✓ **Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.
- ✓ **Efectos en la salud:** Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.
- ✓ **Efectos en el trabajo:** Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.
- ✓ **Evaluación objetiva:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.
- ✓ **Evaluación subjetiva:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.
- ✓ **Experto:** Psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional. Cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaría de Salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia vigente, se considera experto el psicólogo que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación.



- ✓ **Patologías derivadas del estrés:** Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiológico de una enfermedad.
- ✓ **Inspección:** Es un reconocimiento exhaustivo que se hace en los lugares de trabajo al trabajador, herramientas y equipos.
- ✓ **Charla de seguridad:** técnica usada para transmitir información adecuada referente a seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ **Capacitación:** Es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.

2.3 MARCO LEGAL:

❖ RESOLUCIÓN 002646 DE 2008:

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición de los riesgos psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

❖ DECRETO 1443 DEL 2014:

El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

❖ DECRETO 1072 DEL 2015:

El Decreto 1072 de 2015, del 26 de mayo de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo), reguló desde las competencias del Ministerio de Trabajo, hasta las relaciones laborales individuales, abordando temas como la jornada de trabajo suplementario, las vacaciones, los riesgos laborales, juntas de calificación de invalidez, entre otros.



Este decreto aplica para las entidades del sector trabajo, así como las relaciones jurídicas derivadas de los vínculos laborales y a las personas naturales o jurídicas que en ellas intervienen.

❖ **DECRETO 1477 DEL 2014:**

Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales

- Tabla de Enfermedades Laborales. El presente decreto tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: i) agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales, y ii) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados. La Tabla de Enfermedades Laborales se establece en el anexo técnico que hace parte integral de este decreto.
- De la relación de causalidad. En los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad laboral.
- Determinación de la causalidad.
- Prestaciones económicas y asistenciales. A los trabajadores que presenten alguna de las enfermedades laborales directas de las señaladas en la Sección II Parte A del Anexo Técnico que forma parte integral del presente acto administrativo, se les reconocerán las prestaciones asistenciales como de origen laboral desde el momento de su diagnóstico y hasta tanto no establezca lo contrario la calificación en firme en primera oportunidad o el dictamen de las juntas de calificación de invalidez. Para el reconocimiento de las prestaciones asistenciales por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales, de las enfermedades enunciadas en la Sección II Parte B, se requiere la calificación como de origen laboral en primera oportunidad o el dictamen de las Juntas de Calificación de Invalidez y de conformidad con la normatividad vigente.

❖ **LEY 100 DE 1993:**

Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

- Establece un tipo de normas con el objetivo de garantizar y preservar la calidad de vida de las personas de manera digna, supliendo sus necesidades.



- Los principios de prestación de servicios del Sistema de Seguridad Social Integral son: eficiencia, universalidad, solidaridad, integralidad, unidad y participación.
- La seguridad social es un servicio de obligatoriedad del Estado, y las entidades públicas o privadas están en el deber de prestar cualquier servicio según la debida reglamentación.
- El sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar la prestación de servicios sociales, de salud y económicos teniendo cobertura para que quienes puedan acceder a ellos mejoren su calidad de vida.
- Establece 5 parámetros: el Sistema General de Pensiones, el sistema General de Seguridad Social en Salud, el Sistema General de Riesgos Laborales, Servicios sociales complementarios y Disposiciones finales.

- EL SISTEMA GENERAL DE PENSIONES tiene como función:

-Prestar el amparo mediante pensiones y prestaciones a la población en caso de vejes, accidentalidad, invalidez o muerte.

-Ampliar la cobertura mediante subsidios a los grupos que por su situación económica no puedan acceder a sistemas de seguridad social.

-En caso de trabajadores, los empleadores están en la obligación de afiliar a sus empleados, realizando el aporte de acuerdo al porcentaje establecido por la ley según la nómina.

- EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES tiene como función:

-Atender oportunamente los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

-Dar validez y cumplimiento a las pensiones de invalidez originadas en accidentes de trabajo.

-Prestar y cubrir los gastos de servicios de salud derivados de accidentes de trabajo.

❖ LEY 1562 DE 2012:

Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

- Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo hacen parte integrante del sistema general de riesgos laborales.



- Busca la promoción y prevención del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.
- Establece el programa de salud ocupacional encargado de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.
- Se legalizaran dos tipos de afiliados: los obligatorios a los cuales pertenecen los trabajadores dependientes, estudiantes vinculado, jubilados y cooperativas; y los voluntarios a los que pertenecen los trabajadores independientes y personas que deseen cotizar.
- La mora en el pago de aportes al sistema general de riesgos laborales durante la vigencia de la relación laboral y del contrato de prestación del servicio, no genera la desafiliación automática de los trabajadores.
- Se deberá presentar ante el Ministerio de Trabajo un informe de los casos de accidentalidad existentes, así como de los programas establecidos para la prevención de los mismos.
- El instituto nacional de salud desarrollara y coordinara políticas de investigación para la salud laboral en busca de prevalecer la salud de los trabajadores.

3. METODOLOGIA:

El método empleado para realizar este proyecto es por medio de un estudio descriptivo y de observación partiendo de un diagnostico en la cual se efectúa con la intención de resolver los problemas y las necesidades que se presenten en la empresa.

3.1 TIPO DE INVESTIGACION:

3.1.1 Descriptiva:

En las investigaciones de tipo descriptiva, llamadas también investigaciones diagnósticas, buena parte de lo que se escribe y estudia sobre lo social no va mucho más allá de este nivel. Consiste, fundamentalmente, en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores. El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera



cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

3.1.2 Investigación exploratoria

La cual consiste en la utilización de los conocimientos en la práctica, para aplicarlos, en la mayoría de los casos, resolviendo problemas específicos que se presenten en la organización los resultados de esta investigación tendrá aplicación inmediata a los problemas que experimente la organización para los cuales una decisión debe ser tomada.

La Resolución 2646 (2008) de carácter Nacional, determina que los riesgos psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente utilizando instrumentos con fundamentos científicos y empíricos que cumplan con los requisitos de calidad psicométricos, que para el efecto hayan sido validados en el país; bajo esta directriz, se emplea el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A “para profesionales” y “para tecnólogos, técnicos, empíricos”, desarrollado por la dirección General de Riesgo profesionales del Ministerio de la protección Social, junto con la pontificia Universidad Javeriana (2010), el cual hace parte de las baterías de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial.

Ficha técnica de la batería de prueba.

NOMBRE	Batería para la evaluación de factores de riesgos psicosocial (Intralaboral y extralaboral).
FECHA DE PUBLICACION	Julio de 2010
AUTORES	Ministerio de la Protección Social- Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro De Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
INSTRUMENTOS QUE COMPONEN LA BATERÍA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ficha de datos generales (Información socio-demográfica e Información ocupacional del trabajador). 2. Cuestionario de factores de riesgos psicosocial intralaboral (Forma A) 3. Cuestionario de factores de riesgos psicosocial intralaboral (Forma B) 4. Cuestionario de factores de riesgos psicosocial extralaboral 5. Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo 6. Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgos psicosocial intralaboral



	7. Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgos psicosocial intralaboral 8. Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010)
POBLACIÓN QUIEN VA DIRIGIDA	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos de Profesionales en Colombia.
PUNTUACIONES	Específicas para cada instrumento que compone la batería.
OBJETIVO DE LA BATERÍA	Identificar y evaluar los factores de riesgos 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 2: ficha técnica de la batería de prueba

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

3.2 POBLACION Y MUESTRA

3.2.1 POBLACION

Para el diseño e implementación del estudio de factores de riesgo psicosociales en una empresa es de gran importancia determinar la población objetivo, por lo tanto para este proyecto la población a estudiar está comprendida por todo el personal que hace parte directa o indirectamente en el consorcio ITC ASOCIADOS ya sean trabajadores, directivos, asociados, contratistas, visitantes entre otros.

3.2.2 MUESTRA

Son todas las personas que hacen parte de los procesos misionales de la empresa ITC ASOCIADOS y que realizan tareas o actividades para que los procesos en misión funcionen, se busca la vinculación de las dos empresas ya que están directamente relacionadas con respecto a la dependencia de los accionistas que existen en esta empresa. La muestra que se





utilizara en el proyecto de investigación de los riesgos psicosociales intra y extralaboral se divide esta manera.

Personal administrativo	5
Personal operativo	8

Mujeres	6
hombres	7

Tabla 3: cantidad de personal

3.3 INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE INFORMACION

3.3.1 FUENTES DE PRIMER ORDEN:

Para permitir realizar con éxito el proyecto es necesario contar con fuentes de información de una forma directa la cual fue suministrada por la empresa ITC ASOCIADOS en su documentación existente, de igual manera se entrevistara a cada uno de sus trabajadores con el fin de recopilar toda la información necesaria de cada uno de los procesos y actividades con los que cuenta la empresa.

3.3.2 FUENTES DE SEGUNDO ORDEN

Es toda aquella información que se pudo obtener de antecedentes con referente al tema de seguridad y salud en el trabajo enfatizado en los factores de riesgo psicosociales en el ámbito empresarial en Colombia como lo son los manuales, formatos, normas y de más información que sirvió de ayuda para la elaboración del proyecto la cual en su mayor parte fue obtenida de internet.

3.4 ETAPAS DE LA INVESTIGACION:

En el trayecto conforme se realizara el proyecto, donde este se divide en una serie de etapas metodológicas, las cuales permiten la implementación exitosa del diseño, evaluación y ejecución de las baterías de trabajo diseñadas por el ministerio de protección social.

3.4.1. I ETAPA DE DIAGNOSTICO INICIAL:

Para esta etapa se realizara un análisis de la situación en la que se encuentra la empresa ITC ASOCIADOS antes de iniciar con el proyecto, teniendo en cuenta las exigencias y los requisitos legales que tiene el aplicar las baterías de trabajo implementadas por el ministerio de



protección social, las cuales se analizó para conocer si la empresa contaba con la documentación e implementación de estrategias que aporten en forma positiva a la empresa.

3.4.1.1 IDENTIFICACION DE RIESGO

Estos pasos permitirán identificar si ITC ASOCIADOS requiere implementar un Sistema de Vigilancia en Riesgo Psicosocial o desarrollar un programa de promoción y prevención por medio de la valoración se tendrá la información necesaria para la toma de decisiones apropiadas para la intervención y gestión.

A continuación se especificaran las actividades que componen la identificación y valoración del riesgo:

- Sensibilización.
- Reserva de la información y consentimiento firmado.
- Aplicaciones de cuestionarios.
- Desarrollo de grupos focales.
- Observación de puestos de trabajo.
- Entrevistas individuales.

3.4.1.2 SENSIBILIZACIÓN

Proceso de preparación, el cual se dará a partir de una actividad psicoeducativa, esta actividad da inicio a la modificación cognitiva teniendo los Factores de Riesgos Psicosocial, para esta fase se utilizará un esquema teórico-empírico para mostrar los Riesgos Psicosociales que afectan la salud y bienestar de los funcionarios de la empresa ITC ASOCIADOS, además de formar expectativa por medio de carteleras y medios de comunicación.

3.4.2 II ETAPA: CONOCIMIENTO DE LOS PROCESOS:

Es fundamental conocer todos los procesos y actividades que realizan los trabajadores de ITC ASOCIADOS en pro a cumplir con su misión, ya que es la mejor manera de asociarnos con el programa de seguridad y salud de la empresa, puesto a que se evidencia todos aquellos factores que requieren intervención urgente teniéndolas como actividades prioritaria para mitigar los niveles de riesgo psicosociales que se presentan en el lugar de trabajo.



3.4.2.1 OBSERVACION DEL PUESTO DE TRABAJO

En casos que sean necesarios realizar observaciones, como forma de confirmatoria y complementaria, es decir, es un apoyo para la realización de análisis de condiciones de trabajo pero focalizadas en aspectos psicosociales para validar los hallazgos de la valoración del riesgo psicosocial en los cargos o trabajadores identificados.

3.4.3 III ETAPA: DISEÑO DE ESTRATEGIAS Y DOCUMENTACION.

3.4.3.1 RESERVA DE LA INFORMACIÓN Y CONSENTIMIENTO FIRMADO.

La resolución 2646 de 2008 indica que la información utilizada para la evaluación de los riesgos psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la ley 1090 de 2006 es el de confidencialidad, según el cual los psicólogos o profesionales a intervenir tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el ejercicio de su profesión. También revelarán la información sólo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la empresa, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a las personas u otros; los psicólogos serán los encargados de informar a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad. Como condición obligatoria la aplicación de cualquiera de los instrumentos que conforman la batería para evaluación de Riesgo Psicosocial, debe ir precedida de la firma de un consentimiento informado por parte de los trabajadores que hacen parte de la población.

3.4.3.2 APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS.

Este se realizará en dos partes de la empresa; la parte operativa y administrativa buscando la composición de grupos donde interactúen las dos partes, estas no deben ser de la misma dependencia, facilitando así la aplicación de los cuestionarios haciendo uso del material publicado por el Ministerio de Protección Social.

- ✚ FS-GC-29 Formato fichas de datos generales.
- ✚ FS-GC-30 Formato evaluación del estrés.
- ✚ FS-GC-33 Cuestionario de factores psicosociales intralaborales- Forma A.
- ✚ FS-GC-34 Cuestionario de factores psicosociales extralaborales.

3.4.3.3 DESARROLLO DE GRUPOS FOCALES



Para el proceso de valoración de Riesgo psicosocial, serán utilizados como ayuda confirmatoria para aceptar o rechazar hipótesis que han sido establecidas a partir del resultado de aplicación de cuestionarios los cuales se realizarán con el objetivo de clarificar información, estos serán moderados por el profesional en psicología que los guiará por medio de preguntas, usando temáticas de estímulos para la participación de los trabajadores.

3.4.4. IV ETAPA: IMPLEMENTACION

Es la etapa más extensa y compleja del proyecto ya que su éxito depende de todos los trabajadores de la empresa, por medio de su participación y aplicación de todas aquellas actividades que están reflejadas en el cronograma de acciones a realizar.

3.4.4.1. ENTREVISTAS INDIVIDUALES

Finalmente como otra técnica complementaria al proceso de valoración de riesgo se realizará entrevistas individuales en los casos que de acuerdo con los resultados obtenidos de las técnicas ya aplicadas en este módulo requieren de mayor especificidad de conocimientos de causas subyacentes al riesgo. La entrevista consiste en una conversación directa, metódica y planificada entre dos o más personas con el fin de obtener información.

3.4.4.2 ESTRATEGIAS DE INTERVENCION

En esta fase se tiene claro y definidas las condiciones intralaborales, que requieren intervención inmediata lo cual es competencia y responsabilidad de la empresa de esta necesidad hallada; también se tiene información de las condiciones individuales frente a las cuales se evaluará el alcance de intervención que la empresa pueda tener. El paso a seguir es diseñar la propuesta de intervención acorde a las necesidades mismas de la empresa, así mismo dichos resultados se tomaran como líneas base para la reevaluación y medición del impacto de la misma, mitigando el impacto que generan aquellas condiciones de riesgo a nivel psicosocial. Con los resultados obtenidos se determinará la población en riesgo y se clasificará el nivel del riesgo de la siguiente manera:

- Alto riesgo: Bajo este grupo se clasifica a toda persona que presente 2 o más factores de riesgo.
- Riesgo limítrofe: Bajo la categoría de riesgo limítrofe se clasifican las personas en quienes están presentes menos de 2 factores de riesgos.
- Riesgo bajo: Como bajo riesgo aparecen lo que no tienen factores de Riesgo.



CRONOGRAMA DE ACTIVIADES:

ACTIVIDAD	FECHA
Implementación de cuestionarios expuestos por las baterías de trabajo.	3 de octubre del 2015.
Capacitación por parte del psicólogo especialista en salud ocupacional.	9 de octubre del 2015.
Capacitación por parte del psicólogo especialista en salud ocupacional.	16 de octubre del 2015.
Capacitación por parte del psicólogo especialista en salud ocupacional.	23 de octubre del 2015.
Tabulación de la información.	27 de octubre del 2015.
Análisis de resultados.	3 de noviembre del 2015.
Divulgación de la propuesta de intervención para la empresa.	20 de noviembre del 2015.

Tabla 4: cronograma de actividades.

4. PRESENTACION DE RESULTADOS:

En todas las organizaciones existen una serie de factores que permean cada uno de los empleados que laboran en ellas. Estas características no son percibidas fácilmente, son intangibles que se encuentran inmersos en las dinámicas de todas las empresas.

Gracias a la investigación y particularmente a los avances en los temas relacionados con los procesos de gestión humana, hoy en día se puede contar con herramientas que ayudan a tener diagnósticos más válidos para todos estos riesgos psicosociales. El termino psicosocial no es nuevo en los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que desde el año 2008 el Ministerio de Protección Social expide la resolución N° 2646 por medio de la cual se reglamenta y se crean todas las disposiciones para diagnosticar, intervenir y controlar todos los riesgos psicosociales que puedan llegar a afectar a los diferentes empleados en una organización.

Es así, como hoy en día se puede saber con exactitud cuál es el panorama de riesgo para todos estos factores, se presenta de esta forma un gran salto, ya que se pasa de conocer “intuitivamente” una problemática a saber con precisión el estado de los empleados teniendo un resultado 100% confiable.





4.1 MODELO DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

La construcción de la batería que se utilizó en el presente diagnóstico partió de la definición de riesgos psicosociales que presenta la Resolución 2646 de 2008, cuyo texto es el siguiente:

“Los riesgos psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.”

4.1.1 ALCANCE DE LOS INSTRUMENTOS

El alcance de los instrumentos utilizados es el de evaluar los factores de riesgo psicosociales, entendidos como las “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”.

La aplicación de los instrumentos que conforman la batería permite recolectar los datos socio demográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral. Así mismo, permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles:

- ✓ Sin riesgo o riesgo despreciable.
- ✓ Riesgo bajo.
- ✓ Riesgo medio.
- ✓ Riesgo alto.
- ✓ Riesgo muy alto.

4.1.2 CLASIFICACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

El concepto de riesgos psicosocial para el contexto Colombiano por fortuna es integral, es decir; se concibe desde una perspectiva social del empleado, el cual se desempeña y desarrolla sus habilidades en una organización, pero de igual forma tiene otras características que lo hacen único, las cuales entran en constante relación con el individuo por fuera de sus jornadas laborales. Esta característica integradora convierte el panorama de los riesgos psicosociales en un insumo determinante para toda organización a la hora de medir su responsabilidad social. Ya que como se nombró anteriormente, se está abordando al empleado desde todas sus esferas (familia, trabajo, barrio, formación entre otras). En este orden de ideas, es oportuno iniciar con la presentación de cada una de las variables del diagnóstico de los Factores Psicosociales en el consorcio I.T.C. ASOCIADOS.

Los riesgos psicosociales se dividen en dos grandes grupos, los INTRALABORALES y los EXTRALABORALES, estos a su vez están medidos por los que los autores llaman Características personales (Condiciones Individuales). Los primeros hacen referencia a las características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Obviamente se dividen en varios grupos o dominios, así:

FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES	
DOMINIOS	DIMENSIONES
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Características del liderazgo. ➤ Relaciones sociales en el trabajo. ➤ Retroalimentación del desempeño. ➤ Relación con los colaboradores.
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Claridad de rol. ➤ Capacitación. ➤ Participación y manejo del cambio. ➤ Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos. ➤ Control y autonomía sobre el trabajo.
DEMANDAS DEL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Demandas cuantitativas. ➤ Demandas de carga mental. ➤ Demandas emocionales. ➤ Exigencias de responsabilidad en el cargo. ➤ Demandas ambientales y de esfuerzo físico. ➤ Demandas de la jornada de trabajo. ➤ Consistencia del rol. ➤ Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral.
RECOMPENSAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza. ➤ Reconocimiento y compensación.

Tabla5: factores psicosociales intralaborales

Los segundos Factores en cambio (Extralaborales), comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo, a continuación se ilustran:

Obviamente se dividen en varios grupos o dominios, así:

FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES	
CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tiempo fuera del trabajo. ➤ Relaciones familiares. ➤ Comunicación y relaciones interpersonales. ➤ Situación económica del grupo familiar. ➤ Características de la vivienda y su grupo familiar. ➤ Influencias del entorno extralaboral sobre el trabajo. ➤ Desplazamiento vivienda- trabajo- vivienda.

Tabla 6: factores psicosociales extralaborales

Estos dos tipos de factores (intra y extralaboral) se encuentra mediados por una tercera categoría, las llamadas Condiciones personales:

CONDICIONES INDIVIDUALES	
CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sexo. ➤ Edad. ➤ Estado civil. ➤ Grado de escolaridad. ➤ Ocupación- profesión. ➤ Lugar de residencia. ➤ Estrato socioeconómico. ➤ Tipo de vivienda. ➤ Número de persona a cargo.
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lugar actual de trabajo. ➤ Antigüedad en la empresa. ➤ Nombre de cargo. ➤ Tipo de cargo. ➤ Antigüedad en el cargo actual. ➤ Departamento o área de desempeño. ➤ Tipo de contrato. ➤ Horas de trabajo diarias. ➤ Modalidad de pago.

Tabla 7: condiciones individuales



Descripción de los Dominios:

Los dominios y cómo fueron concebidos en los instrumentos de la batería, se definen a continuación:

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

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

Demandas del trabajo: se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

Recompensa: este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

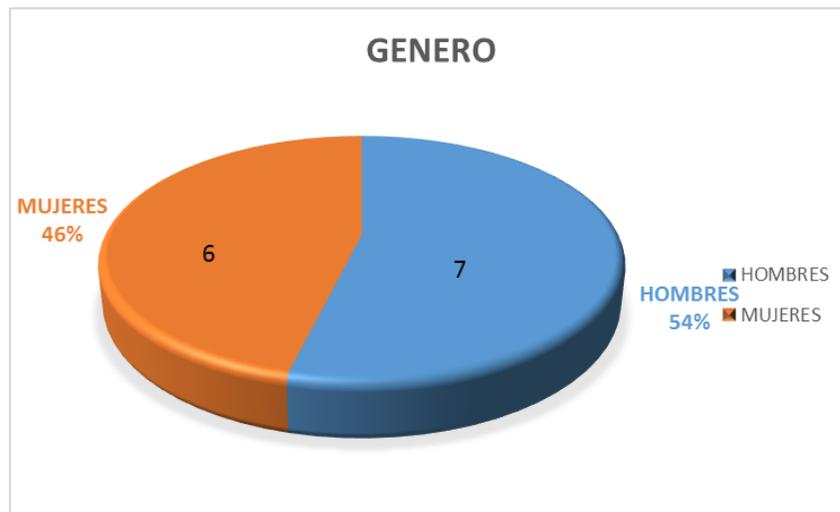
TABULACION DE LOS DATOS

Como se señaló anteriormente, existe una clasificación del personal objeto de estudio por su formación y básicamente por sus responsabilidades al interior de la empresa. Esta variación se sustenta por los diferentes perfiles que pueden llegar a existir en cualquier organización. Metodológicamente en la empresa I.T.C. ASOCIADOS, los empleados que son jefes o supervisores, operadores y auxiliares en general, se les aplicó el instrumento FORMA A para la

evaluación de los riesgos psicosociales intralaborales, así mismo se realizó la implementación de los cuestionarios de estrés, riesgos extralaborales y datos individuales, los cuales fueron indagados y resueltos por los mismos durante las etapas de capacitación estructuradas en la batería de trabajo.

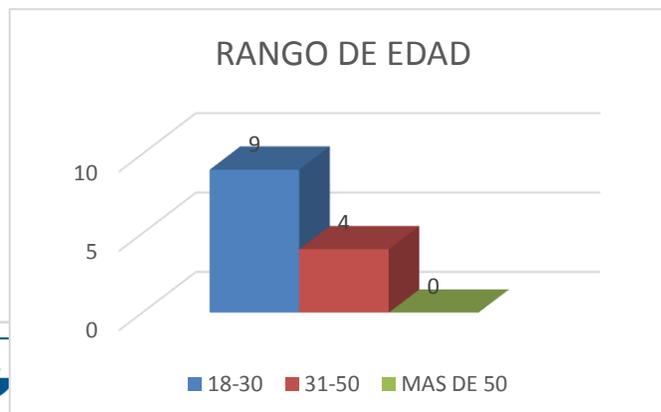
ANALISIS DEMOGRAFICO:

✓ DISTRIBUCION POR GENERO:



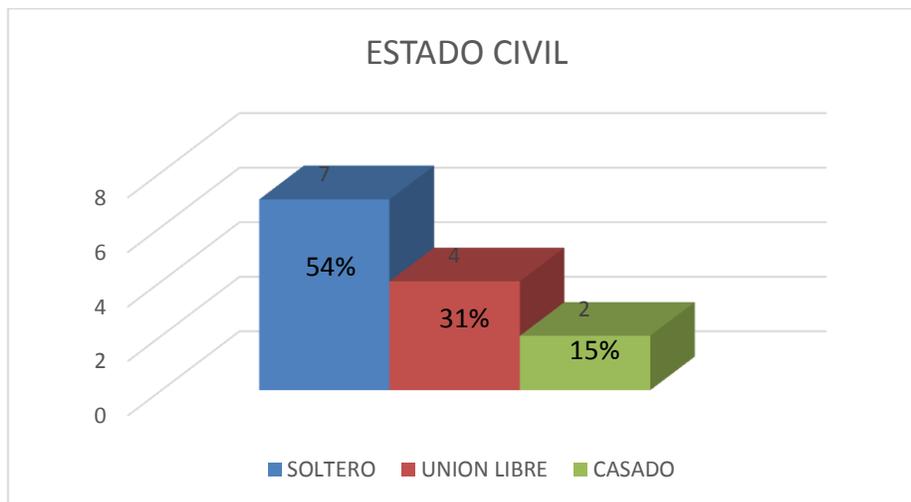
La población de personal administrativo y operativo activo dentro de la empresa ITC ASOCIADOS es de 13 personas, donde el 46% de dicha población es mujeres y el 54% restante pertenece a los hombres manifestando una diferencia muy mínima entre mujeres y hombres dentro el ámbito empresarial.

✓ DISTRIBUCION POR RANGOS DE EDAD:



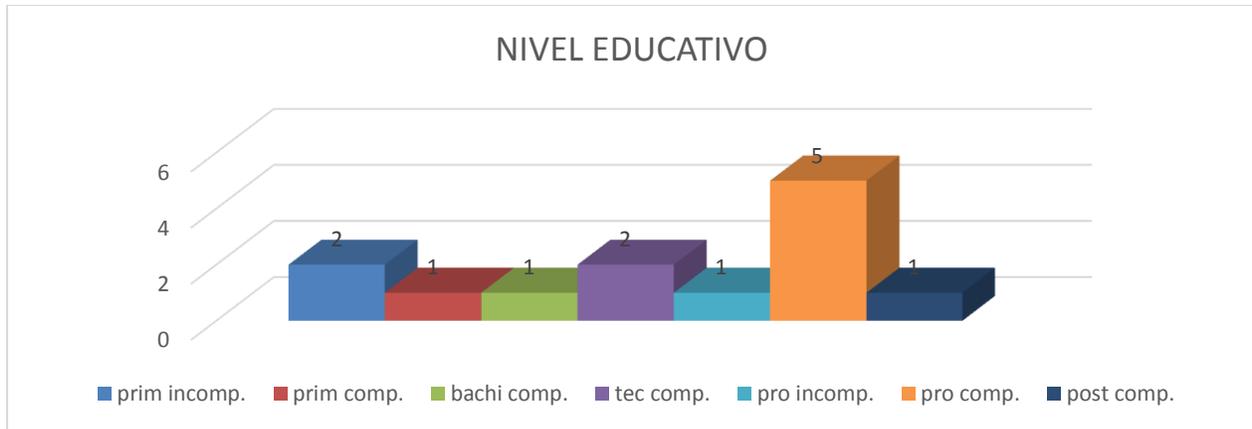
El conjunto de personas encuestadas, en su gran mayoría oscila entre edades de 18 y 30 años de edad, donde solo en 31% de la población está entre la edad de 31-50 años de edad. Con esto concluyendo que el entorno laboral está conformado en su mayoría por personas jóvenes.

✓ DISTRIBUCION POR ESTADO CIVIL:



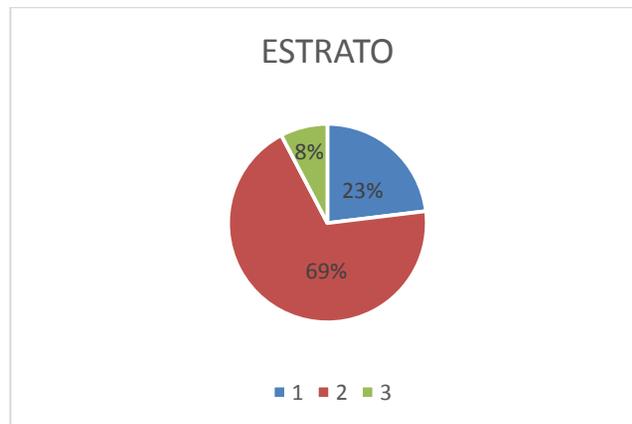
El 54% de la población manifiestan estar en su estado civil como soltero, donde la unión libre lo sigue con un 31% y con solo el 15% de la población que revelan estar casados.

✓ DISTRIBUCION POR NIVEL EDUCATIVO:



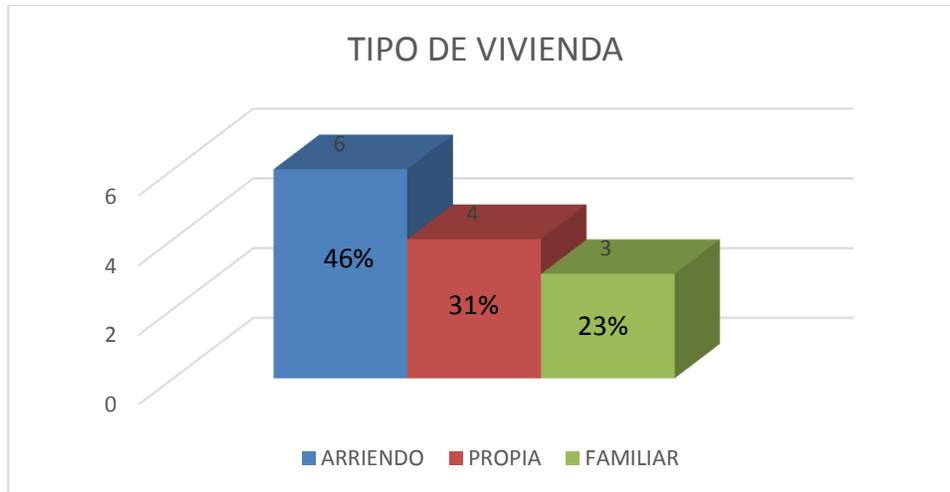
De la población encuestada el 38.46% son profesionales, donde una persona está terminando sus estudios de postgrado y una persona está culminando su carrera profesional, pero aun así un 38% de la población se encuentran en un nivel educativo en primaria o bachillerato.

✓ **DRISTRIBUCION POR NIVEL DE ESTRATO:**



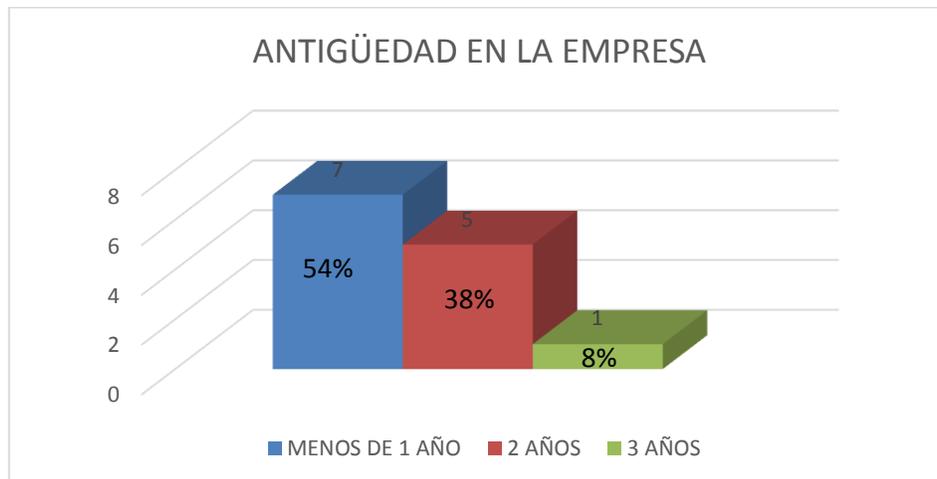
El 69% de la población se encuentra en el estrato 2, seguido con un 23% del estrato 1 y con un solo 8% en el estrato 3.

✓ **DISTRIBUCION POR TIPO DE VIVIENDA:**



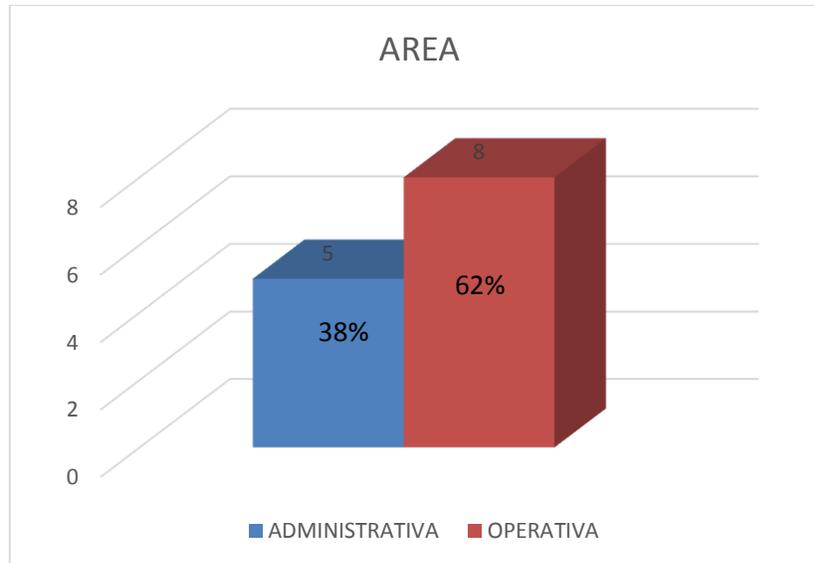
Del grupo de personas evaluadas el 46% manifiestan estar viviendo en arriendo, donde solo el 31% declaran tener vivienda propia y el 23% restante viven en casa familiar.

✓ ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA:



El 54% de la población llevan menos de un año y donde solo el 38% manifiestan llevar más de 2 años y con una sola persona de la encuestadas lleva más de 3 en la organización.

✓ DISTRIBUCION POR EL AREA DE TRABAJO:



El 62% de las personas evaluadas pertenecen a la parte operativa, donde el 38% de la población pertenecen al área administrativa, manifestando así la intervención del personal operativo dentro de la organización.

4.2 ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LOS CUESTIONARIOS DE NIVEL DE ESTRÉS, RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL Y EXTRALABORAL.

4.2.1 PROCESO DE CALIFICACIÓN DE CUESTIONARIOS:

A continuación se explica paso a paso la forma de calificar el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral con el fin de obtener una puntuación total y la puntuación por cada una de sus dimensiones y dominios.



4.2.2 CALIFICACION DE ITEMS:

Los ítems, dimensiones y dominios son calificados de forma que se interpreta que a mayor puntaje obtenido, mayor es el riesgo psicosocial intralaboral, lo cual también aplica para la puntuación total del cuestionario.

Cada uno de los ítems del cuestionario debe ser calificado con valores (números enteros) que oscilan entre 0 y 4. Dichos valores permiten calcular los puntajes brutos de las dimensiones y dominios, así como el puntaje bruto total del cuestionario.

Cada una de las opciones de respuesta de los ítems (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca) tienen un valor, el cual debe indicar que a mayor puntuación del ítem, mayor riesgo psicosocial. Dichos valores pueden variar de acuerdo a la forma como está planteado

cada ítem. Así que para un grupo de reactivos una respuesta de *siempre* tiene un valor igual a cero (0) y una respuesta de *nunca* tiene un valor de cuatro (4), mientras que otro grupo de reactivos se califican al contrario.

Ítems forma A	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
4, 5, 6, 9, 12, 14, 32, 34, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105.	0	1	2	3	4
1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 35, 36, 37, 38, 52, 80, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123.	4	3	2	1	0

Tabla 8: calificación de las opciones de respuesta

4.2.3 OBTENCIÓN DE PUNTAJES BRUTOS:

Se obtienen sumando las calificaciones obtenidas en los ítems que las conforman. De esta manera resulta indispensable conocer cuáles son los ítems que componen cada dimensión para cada forma del cuestionario.

Dominios	Dimensiones	Ítems forma A
Liderazgo y relaciones sociales en el	Características del liderazgo	63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75
	Relaciones sociales en el trabajo	76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89
	Retroalimentación del desempeño	90, 91, 92, 93, 94



trabajo	Relación con los colaboradores	115, 116, 117, 118, 119, 120,121, 122, 123
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	53, 54, 55, 56, 57, 58, 59
	Capacitación	60, 61, 62
	Participación y manejo del cambio	48, 49, 50, 51
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	39, 40, 41, 42
	Control y autonomía sobre el trabajo	44, 45, 46
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12
	Demandas emocionales	106, 107, 108, 109, 110, 111,112, 113, 114
	Demandas cuantitativas	13, 14, 15, 32, 43, 47
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	35, 36, 37, 38
	Exigencias de responsabilidad del cargo	19, 22, 23, 24, 25, 26
	Demandas de carga mental	16, 17, 18, 20, 21
	Consistencia del rol	27, 28, 29, 30, 52
	Demandas de la jornada de trabajo	31, 33, 34
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	95, 102, 103,104, 105
	Reconocimiento y compensación	96, 97, 98,99,100,101

Tabla 9: obtención de puntajes brutos

4.2.4 TRANSFORMACIÓN DE LOS PUNTAJES BRUTOS:

Con el fin de lograr mejores comparaciones de los puntajes obtenidos en las dimensiones, en los dominios y por el total, el siguiente paso consiste en realizar una transformación lineal de los puntajes brutos a una escala de puntajes que van de 0 a 100. Para realizar esta transformación se utiliza la siguiente fórmula:

$$\text{Puntaje transformado} = \frac{\text{puntaje bruto}}{\text{factor de trnaformacion}} * 100$$

4.2.5 FACTORES DE TRANSFORMACIÓN PARA LAS DIMENSIONES DE LA FORMA A:

DIMENSION	FACTOR DE TRANSFORMACION
Características del liderazgo	52
Relaciones sociales en el trabajo	56



Retroalimentación del desempeño	20
Relación con los colaboradores (subordinados)	36
Claridad de rol	28
Capacitación	12
Participación y manejo del cambio	16
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	16
Control y autonomía sobre el trabajo	12
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	48
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	36
Demandas cuantitativas	24
Demandas emocionales	16
Exigencias de responsabilidad del cargo	24
Demandas de carga mental	20
Consistencia del rol	20
Demandas de la jornada de trabajo	12
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	20
Reconocimiento y compensación	24

Tabla 10: factores de transformación para dimensiones de la forma A

4.2.6 FACTORES DE TRANSFORMACIÓN PARA LOS DOMINIOS DE LA FORMA A

DOMINIOS	FACTOR DE TRANSFORMACION
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	164
Control sobre el trabajo	84
Demandas del trabajo	200
Recompensas	44

Tabla 11: factores de transformación para dominios de la forma A

4.2.7 FACTOR DE TRANSFORMACIÓN PARA EL TOTAL DEL CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA A

	FACTOR DE TRANSFORMACION
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral	492

Tabla 12: factor de transformación para el total del cuestionario de riesgo psicosocial

4.2.8 COMPARACIÓN DE LOS PUNTAJES TRANSFORMADOS CON LAS TABLAS DE BAREMOS:

El paso siguiente consiste en comparar los puntajes transformados con las tablas de baremos, que indicarán el nivel de riesgo que representan las puntuaciones transformadas de las dimensiones, de los dominios y del puntaje total.

❖ BAREMOS PARA LAS DIMENSIONES DE LA FORMA A.

	Sin riesgo o Riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0,0 - 3,8	3,9 - 15,4	15,5 - 30,8	30,9 - 46,2	46,3 - 100
Relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 5,4	5,5 - 16,1	16,2 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100
Retroalimentación del desempeño	0,0 - 10,0	10,1 - 25,0	25,1 - 40,0	40,1 - 55,0	55,1 - 100
Relación con los colaboradores	0,0 - 13,9	14,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Claridad de rol	0,0 - 0,9	1,0 - 10,7	10,8 - 21,4	21,5 - 39,3	39,4 - 100
Capacitación	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Participación y manejo del cambio	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0 - 0,9	1,0 - 6,3	6,4 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 100
Control y autonomía sobre el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 58,3	58,4 - 100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0 - 14,6	14,7 - 22,9	23,0 - 31,3	31,4 - 39,6	39,7 - 100
Demandas emocionales	0,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Demandas cuantitativas	0,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 45,8	45,9 - 54,2	54,3 - 100
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,0 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 43,8	43,9 - 50,0	50,1 - 100
Exigencias de responsabilidad del cargo	0,0 - 37,5	37,6 - 54,2	54,3 - 66,7	66,8 - 79,2	79,3 - 100
Demandas de carga mental	0,0 - 60,0	60,1 - 70,0	70,1 - 80,0	80,1 - 90,0	90,1 - 100
Consistencia del rol	0,0 - 15,0	15,1 - 25,0	25,1 - 35,0	35,1 - 45,0	45,1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0 - 0,9	1,0 - 5,0	5,1 - 10,0	10,1 - 20,0	20,1 - 100
Reconocimiento y compensación	0,0 - 4,2	4,3 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100

Tabla 13: baremos para las dimensiones de la forma A

❖ BAREMOS PARA LOS DOMINIOS DE LA FORMA A.

	Sin riesgo o Riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 17,5	17,6 - 26,7	26,8 - 38,3	38,4 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 19,4	19,5 - 26,4	26,5 - 34,7	34,8 - 43,1	43,2 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 26,9	27,0 - 33,3	33,4 - 37,8	37,9 - 44,2	44,3 - 100
Recompensas	0,0 - 2,5	2,6 - 10,0	10,1 - 17,5	17,6 - 27,5	27,6 - 100

Tabla 14: baremos para los dominios de la forma A

❖ BAREMOS PARA EL PUNTAJE TOTAL DEL CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

	Sin riesgo o Riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
FORMA A	0,0 - 19,7	19,8 - 25,8	25,9 - 31,5	31,6 - 38,0	38,1 - 100

Tabla 15: baremos para el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral

❖ BAREMOS PARA EL PUNTAJE TOTAL GENERAL DE RIESGO PSICOSOCIAL

	Sin riesgo o Riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral forma A y cuestionario de factores de riesgo extralaboral	0,0 - 18,8	18,9 - 24,4	24,5 - 29,5	29,6 - 35,4	35,5 - 100

Tabla 16: baremos para el puntaje total general de riesgo psicosocial

4.3 INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO:

Comparados los puntajes transformados con los baremos que les correspondan, según si se trata de una dimensión, un dominio o el puntaje total del cuestionario, se podrá identificar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral que representan.



Cada uno de los posibles niveles de riesgo tiene interpretaciones particulares que se reseñan a continuación:

- *Sin riesgo o riesgo despreciable:* ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
- *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 y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
- *Riesgo medio:* nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- *Riesgo alto:* nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- ❖ *Riesgo muy alto:* nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.



4.4 ANALISIS INDIVIDUAL DEL PERSONAL.

1) VICTOR MORALES CORDERO: Operador retroexcavadora con llantas

DIMENSION	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Características del liderazgo			21.35%		
Relaciones sociales en el trabajo	5.35%				
Retroalimentación del desempeño		15%			
Relación con los colaboradores					83%
Claridad de rol				25%	
Capacitación			25%		
Participación y manejo del cambio		25%			
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos				25%	
Control y autonomía sobre el trabajo				50%	
Demandas ambientales y de esfuerzo físico			27.08%		
Demandas emocionales		22.2%			
Demandas cuantitativas				50%	
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral			43.75%		
Exigencias de responsabilidad del cargo		54.16%			
Demandas de carga mental	45%				
Consistencia del rol		25%			
Demandas de la jornada de trabajo			33.3%		
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza				20%	
Reconocimiento y compensación			20.83%		

DOMINIOS	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo				28.65%	
Control sobre el trabajo				34%	
Demandas del trabajo			35.5%		



Recompensas			20.5%		
-------------	--	--	-------	--	--

PUNTAJE TOTAL DEL CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral				33.13%	

PUNTAJE TOTAL DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRA Y EXTRALABORAL:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral forma A y cuestionario de factores de riesgo extralaboral				31.98%	

PUNTAJE TOTAL DE LOS RIESGOS EXTRALABORALES:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
nivel de riesgo extralaboral			21.93%		

PUNTAJE TOTAL DE NIVEL DE ESTRÉS:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Nivel de estrés	2.58%				

El contexto de su cargo hace que el riesgo psicosocial tenga unos cambios y variables acordes a sus funciones, ya que la comunicación con los colaboradores y comunidades pueden variar con los proyectos y dinámica del área de trabajo. Como recomendación se sugiere mayor sensibilización y manejo de las relaciones con los colaboradores en su entorno laboral y así mismo tomar las medidas de tipo preventivo y correctivo a nivel personal de las que haya lugar.



2) MAHOLY FERNANDA MUÑOS MENDIVELSO: Coordinadora de Recursos Humanos.

DIMENSION	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Características del liderazgo			19.23%		
Relaciones sociales en el trabajo		16.07%			
Retroalimentación del desempeño	10%				
Relación con los colaboradores	N/A				
Claridad de rol		10.7%			
Capacitación			33.3%		
Participación y manejo del cambio	12.5%				
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos		6.25%			
Control y autonomía sobre el trabajo	0%				
Demandas ambientales y de esfuerzo físico				33.3%	
Demandas emocionales				44.4%	
Demandas cuantitativas	20.83%				
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral				50%	
Exigencias de responsabilidad del cargo			62.5%		
Demandas de carga mental			75%		
Consistencia del rol				40%	
Demandas de la jornada de trabajo				41.6%	
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza		10%			
Reconocimiento y compensación			20.83%		

DOMINIOS	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		12.8%			
Control sobre el trabajo		11.9%			
Demandas del trabajo				42.5%	
Recompensas			15.9%		



PUNTAJE TOTAL DEL CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral		25%			

PUNTAJE TOTAL DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRA Y EXTRALABORAL:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral forma A y cuestionario de factores de riesgo extralaboral		21.75%			

PUNTAJE TOTAL DE LOS RIESGOS EXTRALABORALES:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
nivel de riesgo extralaboral	7.1%				

PUNTAJE TOTAL DE NIVEL DE ESTRÉS:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Nivel de estrés		16.12%			

Dentro del esquema laboral que maneja la funcionaria, se debaten temas relacionados con la exigencia de rendimiento, orientado hacia resultados, la comunicación y actividades con la relación de comunidades, por ende se recomienda presentación de evaluación semestral de estrés y de riesgo psicosocial, también establecer metodologías intralaborales que no influyan sobre su desempeño y entorno extralaboral.



3) ALDEMAR CASTILLO TORRES: Operador Motoniveladora.

DIMENSION	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Características del liderazgo	0%				
Relaciones sociales en el trabajo			17.85%		
Retroalimentación del desempeño			30%		
Relación con los colaboradores	N/A				
Claridad de rol	0%				
Capacitación	0%				
Participación y manejo del cambio					62.5%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos		6.25%			
Control y autonomía sobre el trabajo			41.66%		
Demandas ambientales y de esfuerzo físico				37.5%	
Demandas emocionales	N/A				
Demandas cuantitativas				50%	
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral			43.75%		
Exigencias de responsabilidad del cargo				79.16%	
Demandas de carga mental	60%				
Consistencia del rol				45%	
Demandas de la jornada de trabajo				50%	
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0%				
Reconocimiento y compensación	4.16%				

DOMINIOS	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		9.75%			
Control sobre el trabajo		19.04%			
Demandas del trabajo			41.5%		
Recompensas	2.27%				





PUNTAJE TOTAL DEL CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral		23.57%			

PUNTAJE TOTAL DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRA Y EXTRALABORAL:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral forma A y cuestionario de factores de riesgo extralaboral		22.4%			

PUNTAJE TOTAL DE LOS RIESGOS EXTRALABORALES:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
nivel de riesgo extralaboral		14.19%			

PUNTAJE TOTAL DE NIVEL DE ESTRÉS:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Nivel de estrés	8.38%				

El entorno laboral en los proyectos puede elevar los niveles de riesgo psicosocial intralaboral por la exigencia de la tarea, la comunicación inadecuada por parte del equipo de trabajo, causando así, síntomas de estrés ocupacional, como síndromes dolorosos, cefaleas intensas irritabilidad y depresión emocional.

Se recomienda una evaluación periódica de estrés y riesgo psicosocial, establecer metodologías intralaborales que no influyan sobre su desempeño y entorno extralaboral y promover el trabajo en equipo, la comunicación asertiva y las buenas relaciones interpersonales.



4) ALDEMAR PEREZ GUTIERREZ: Operador Vibrocompactador

DIMENSION	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Características del liderazgo		13.46%			
Relaciones sociales en el trabajo				35.75%	
Retroalimentación del desempeño	10%				
Relación con los colaboradores					61.11%
Claridad de rol			10.71%		
Capacitación	0%				
Participación y manejo del cambio	12.5%				
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos				25%	
Control y autonomía sobre el trabajo		16.6%			
Demandas ambientales y de esfuerzo físico				33.3%	
Demandas emocionales	0%				
Demandas cuantitativas	25%				
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral					75%
Exigencias de responsabilidad del cargo				79.16%	
Demandas de carga mental		70%			
Consistencia del rol				40%	
Demandas de la jornada de trabajo				50%	
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0%				
Reconocimiento y compensación		8.33%			

DOMINIOS	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo				31.1%	
Control sobre el trabajo		13.1%			
Demandas del trabajo			40.5%		
Recompensas	4.5%				





PUNTAJE TOTAL DEL CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral		29.47%			

PUNTAJE TOTAL DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRA Y EXTRALABORAL:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral forma A y cuestionario de factores de riesgo extralaboral				31.98%	

PUNTAJE TOTAL DE LOS RIESGOS EXTRALABORALES:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
nivel de riesgo extralaboral			33.54%		

PUNTAJE TOTAL DE NIVEL DE ESTRÉS:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Nivel de estrés		7.74%			

El riesgo extralaboral es medio, con respecto al del estrés que está a un término bajo, pero cabe resaltar la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, esto se puede derivar de la falta de comunicación o relaciones con los colaboradores en los diferentes proyectos a realizados o a realizar.

Como recomendación será importante la comunicación con los diferentes colaboradores y las condiciones de trabajo. Es también importante la participación a las capacitaciones donde se promueva la sensibilización de los riesgos psicosociales que programe la empresa.



5) RICARDO ALBERTO PASTRANA: cadenero

DIMENSION	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Características del liderazgo				40.38%	
Relaciones sociales en el trabajo		16.07%			
Retroalimentación del desempeño				50%	
Relación con los colaboradores	N/A				
Claridad de rol				39.28%	
Capacitación				41.6%	
Participación y manejo del cambio				50%	
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos					37.5%
Control y autonomía sobre el trabajo					75%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico					41.6%
Demandas emocionales	N/A				
Demandas cuantitativas			37.5%		
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		31.25%			
Exigencias de responsabilidad del cargo	23.07%				
Demandas de carga mental	40%				
Consistencia del rol				40%	
Demandas de la jornada de trabajo				50%	
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza					25%
Reconocimiento y compensación		12.5%			

DOMINIOS	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo			24.4%		
Control sobre el trabajo					46.42%
Demandas del trabajo		31%			
Recompensas			18.2%		



PUNTAJE TOTAL DEL CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral			28.5%		

PUNTAJE TOTAL DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRA Y EXTRALABORAL:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral forma A y cuestionario de factores de riesgo extralaboral			25.81%		

PUNTAJE TOTAL DE LOS RIESGOS EXTRALABORALES:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
nivel de riesgo extralaboral		12.5%			

PUNTAJE TOTAL DE NIVEL DE ESTRÉS:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Nivel de estrés		14.19%			

Su entorno laboral aumenta el riesgo psicosocial por actividades fuera de su horario de trabajo y la constante comunicación con las comunidades en los diferentes proyectos, causando así que los niveles de estrés puedan variar con acorde a los requerimientos de la tarea asignada.

Se recomienda al funcionario determinar metodologías de trabajo en el área donde cumpla actividades relacionadas con la empresa, para que influyan de manera positiva en su entorno laboral.



6) ADIS YARITZA MORALES CORDERO: Servicios Generales

DIMENSION	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Características del liderazgo		7.67%			
Relaciones sociales en el trabajo		7.14%			
Retroalimentación del desempeño	0%				
Relación con los colaboradores	N/A				
Claridad de rol	0%				
Capacitación	0%				
Participación y manejo del cambio	12.5%				
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0%				
Control y autonomía sobre el trabajo		16%			
Demandas ambientales y de esfuerzo físico			29.16%		
Demandas emocionales	11.1%				
Demandas cuantitativas	20.83%				
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		25%			
Exigencias de responsabilidad del cargo		38.46%			
Demandas de carga mental	25%				
Consistencia del rol	10%				
Demandas de la jornada de trabajo		25%			
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0%				
Reconocimiento y compensación		8.33%			

DOMINIOS	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	4.87%				
Control sobre el trabajo	4.76%				
Demandas del trabajo	23.5%				
Recompensas	4.54%				





PUNTAJE TOTAL DEL CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral	12.37%				

PUNTAJE TOTAL DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRA Y EXTRALABORAL:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral forma A y cuestionario de factores de riesgo extralaboral	13.63%				

PUNTAJE TOTAL DE LOS RIESGOS EXTRALABORALES:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
nivel de riesgo extralaboral		14.84%			

PUNTAJE TOTAL DE NIVEL DE ESTRÉS:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Nivel de estrés	10.32%				

Los parámetros de su cargo pueden afectar ocasionalmente el riesgo psicosocial intralaboral, por la exigencias de sus compañeros en materia de solicitudes, gustos, asignaciones de labores extras a su cargo.

Se recomienda determinar aspectos relevantes generadores de estrés en su trabajo y en su entorno y así mismo realizar evaluaciones semestrales de riesgo psicosociales con el objeto de prevenir aspectos que afecten su funcionalidad en la empresa y esos factores ajenos a la entidad.



7) MARLIS MIREYA CRUZ MANCIPE: Contadora

DIMENSION	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Características del liderazgo			26.92%		
Relaciones sociales en el trabajo	3.57%				
Retroalimentación del desempeño		20%			
Relación con los colaboradores			30.57%		
Claridad de rol		3.57%			
Capacitación	0%				
Participación y manejo del cambio			37.5%		
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0%				
Control y autonomía sobre el trabajo				50%	
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	10.41%				
Demandas emocionales		22.2%			
Demandas cuantitativas		33.3%			
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		31.25%			
Exigencias de responsabilidad del cargo	7.69%				
Demandas de carga mental					95%
Consistencia del rol			35%		
Demandas de la jornada de trabajo				41.66%	
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0%				
Reconocimiento y compensación	4.16%				

DOMINIOS	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo			18.9%		
Control sobre el trabajo		15.47%			
Demandas del trabajo		29.5%			
Recompensas	2.77%				





PUNTAJE TOTAL DEL CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral		21.13%			

PUNTAJE TOTAL DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRA Y EXTRALABORAL:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral forma A y cuestionario de factores de riesgo extralaboral	18.83%				

PUNTAJE TOTAL DE LOS RIESGOS EXTRALABORALES:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
nivel de riesgo extralaboral	7.74%				

PUNTAJE TOTAL DE NIVEL DE ESTRÉS:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Nivel de estrés		18.06%			

En el riesgo psicosocial es importante tener en cuenta y prestar mucha atención a dimensiones como las demandas de carga mental, porque se pueden derivar por un nivel alto de exigencias con respecto al cargo, esto puede ocasionar conflictos de carácter económico ante la gerencia, clientes y proveedores.

Se recomienda a la funcionaria implementar metodologías que no impacten su entorno laboral y social desde la parte interna y externa, esto apoyado de capacitaciones y evaluaciones de estrés y riesgo psicosocial periódicamente.



8) JHONATAN CELY MOLANO: Conductor

DIMENSION	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Características del liderazgo			26.92%		
Relaciones sociales en el trabajo		14.28%			
Retroalimentación del desempeño				50%	
Relación con los colaboradores	N/A				
Claridad de rol			21.42%		
Capacitación			25%		
Participación y manejo del cambio				50%	
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0%				
Control y autonomía sobre el trabajo		25%			
Demandas ambientales y de esfuerzo físico					41.66%
Demandas emocionales			41.66%		
Demandas cuantitativas			45.83%		
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral					62.5%
Exigencias de responsabilidad del cargo			65.38%		
Demandas de carga mental				85%	
Consistencia del rol			30%		
Demandas de la jornada de trabajo				50%	
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza		10%			
Reconocimiento y compensación			20.83%		

DOMINIOS	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo			19.5%		
Control sobre el trabajo			25%		
Demandas del trabajo					51%
Recompensas			15.9%		





PUNTAJE TOTAL DEL CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral				32.95%	

PUNTAJE TOTAL DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRA Y EXTRALABOTAL:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral forma A y cuestionario de factores de riesgo extralaboral				32.14%	

PUNTAJE TOTAL DE LOS RIESGOS EXTRALABORALES:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
nivel de riesgo extralaboral		23.22%			

PUNTAJE TOTAL DE NIVEL DE ESTRÉS:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Nivel de estrés	12.9%				

La exigencia dinámica de su cargo eleva los niveles de riesgo psicosocial intralaboral ya que debe atender los requerimientos de la gerencia, proyectos, clientes y comunidades. Los niveles de estrés pueden variar acorde a las tareas para cada proyecto.

Se recomienda con la gerencia manejar los aspectos relacionados a manejo de personal y comunidades para promover el autocuidado y la seguridad de las personas con las que interactúa en sus actividades rutinarias.



9) VICTORIA PARALEZ HERNANDEZ: Auxiliar administrativo

DIMENSION	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Características del liderazgo			25%		
Relaciones sociales en el trabajo		12.5%			
Retroalimentación del desempeño		20%			
Relación con los colaboradores	N/A				
Claridad de rol		7.14%			
Capacitación	0%				
Participación y manejo del cambio	0%				
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos		6.25%			
Control y autonomía sobre el trabajo	0%				
Demandas ambientales y de esfuerzo físico		18.75%			
Demandas emocionales					58.33%
Demandas cuantitativas	16.6%				
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral				50%	
Exigencias de responsabilidad del cargo		42.3%			
Demandas de carga mental		65%			
Consistencia del rol		20%			
Demandas de la jornada de trabajo				41.6%	
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0%				
Reconocimiento y compensación		12.5%			

DOMINIOS	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		14.63%			
Control sobre el trabajo	3.57%				
Demandas del trabajo			37.5%		
Recompensas		6.81%			



PUNTAJE TOTAL DEL CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral	21.34%				

PUNTAJE TOTAL DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRA Y EXTRALABORAL:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral forma A y cuestionario de factores de riesgo extralaboral		23.21%			

PUNTAJE TOTAL DE LOS RIESGOS EXTRALABORALES:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
nivel de riesgo extralaboral		24.51%			

PUNTAJE TOTAL DE NIVEL DE ESTRÉS:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Nivel de estrés		19.35%			

Su entorno laboral se podría ver afectado por las exigencias propias del cargo, en materia de comunicación y cumplimiento ante la gerencia y clientes. Los niveles estrés podrían variar acorde a las tareas y actividades realizadas, adicionalmente manifiesta alto nivel de riesgo en las demandas emocionales, que se podría considerar importante a considerar.

Será importante determinar metodologías para la implementación de procesos que determinen un servicio de atención adecuada para funcionarios internos y con el cliente, así mismo hacer un seguimiento periódico de los niveles de estrés y los riesgos psicosocial acompañado de actividades relacionadas y programas que ofrece la empresa.



10) JENNIFER CAROLINA VARGAS LOZANO: Coordinadora Civil.

DIMENSION	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Características del liderazgo		13.46%			
Relaciones sociales en el trabajo			17.85%		
Retroalimentación del desempeño			35%		
Relación con los colaboradores		25%			
Claridad de rol			14.28%		
Capacitación		16.6%			
Participación y manejo del cambio			37.5%		
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos			12.5%		
Control y autonomía sobre el trabajo		25%			
Demandas ambientales y de esfuerzo físico		16.6%			
Demandas emocionales	N/A				
Demandas cuantitativas			41.6%		
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral				50%	
Exigencias de responsabilidad del cargo			57.67%		
Demandas de carga mental		65%			
Consistencia del rol			25%		
Demandas de la jornada de trabajo					66.6%
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza				20%	
Reconocimiento y compensación			8.33%		

DOMINIOS	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo			20.12%		
Control sobre el trabajo			20.23%		
Demandas del trabajo		33.5%			
Recompensas			13.63%		

PUNTAJE TOTAL DEL CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral			26%		

PUNTAJE TOTAL DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRA Y EXTRALABORAL:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral forma A y cuestionario de factores de riesgo extralaboral		22.55%			

PUNTAJE TOTAL DE LOS RIESGOS EXTRALABORALES:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
nivel de riesgo extralaboral		10.32%			

PUNTAJE TOTAL DE NIVEL DE ESTRÉS:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Nivel de estrés		16.77%			

Su entorno laboral con respecto a los riesgos psicosociales se puede ver afectado por las exigencias y demandas de los proyectos, gerencia y el cliente. La variante de los proyectos y las tareas realizadas afectan directamente los niveles de estrés.

Se recomienda determinar con gerencia en el área de proyectos las actividades propias de su cargo, es importante definir el rango de autoridad dentro de la organización, así mismo crear un programa de pausas activas de acuerdo a sus actividades.



11) SANDRA CAROLINA BARRERA TRIANA: Coordinadora HSE

DIMENSION	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Características del liderazgo			25%		
Relaciones sociales en el trabajo			23.21%		
Retroalimentación del desempeño			35%		
Relación con los colaboradores				41.6%	
Claridad de rol				32.14%	
Capacitación		8.33%			
Participación y manejo del cambio					56.25%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos			31.25%		
Control y autonomía sobre el trabajo				50%	
Demandas ambientales y de esfuerzo físico				37.5%	
Demandas emocionales				36.11%	
Demandas cuantitativas					58.83%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral			37.5%		
Exigencias de responsabilidad del cargo				76.92%	
Demandas de carga mental			75%		
Consistencia del rol				55%	
Demandas de la jornada de trabajo				41.6%	
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza				15%	
Reconocimiento y compensación				33.3%	

DOMINIOS	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo				29.6%	
Control sobre el trabajo				35.71%	
Demandas del trabajo					51%
Recompensas				25%	



PUNTAJE TOTAL DEL CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral					38.82%

PUNTAJE TOTAL DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRA Y EXTRALABORAL:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral forma A y cuestionario de factores de riesgo extralaboral					36.68%

PUNTAJE TOTAL DE LOS RIESGOS EXTRALABORALES:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
nivel de riesgo extralaboral		22.58%			

PUNTAJE TOTAL DE NIVEL DE ESTRÉS:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Nivel de estrés			29.67%		

Su cargo está sujeto a variables muy determinadas en cuanto a riesgo psicosocial, por las exigencias en materia de protección, conservación, preservación y estadísticas relacionadas con el sistema de gestión HSE propuesto por la organización. Requiere de una comunicación clara, fluida y constante con los frentes de trabajo para llegar al cumplimiento de los objetivos y metas propuestas.

Es importante promover la participación y realización de las evaluaciones de estrés y riesgo psicosocial, así mismo liderar la participación en las actividades que promuevan el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales entre otras.



12) ALEJANDRO BALCARCEL: Supervisor HSE

DIMENSION	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Características del liderazgo	0%				
Relaciones sociales en el trabajo	0%				
Retroalimentación del desempeño	0%				
Relación con los colaboradores	0%				
Claridad de rol	0%				
Capacitación	0%				
Participación y manejo del cambio	0%				
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0%				
Control y autonomía sobre el trabajo		25%			
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0%				
Demandas emocionales	N/A				
Demandas cuantitativas	4.16%				
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0%				
Exigencias de responsabilidad del cargo				76%	
Demandas de carga mental	35%				
Consistencia del rol	0%				
Demandas de la jornada de trabajo	8.33%				
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0%				
Reconocimiento y compensación	0%				

DOMINIOS	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0%				
Control sobre el trabajo	3.57%				
Demandas del trabajo	4.16%				
Recompensas	0%				



PUNTAJE TOTAL DEL CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral	6.5%				

PUNTAJE TOTAL DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRA Y EXTRALABORAL:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral forma A y cuestionario de factores de riesgo extralaboral	8.76%				

PUNTAJE TOTAL DE LOS RIESGOS EXTRALABORALES:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
nivel de riesgo extralaboral	1.43%				

PUNTAJE TOTAL DE NIVEL DE ESTRÉS:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Nivel de estrés	14.19%				

El nivel de riesgo puede ser variante acorde a las necesidades y exigencias de las tareas y proyectos, la responsabilidad entorno con el personal, cumplimiento de las metas y objetivos en materia HSE.

Se recomienda realizar cuadros esquemáticos personales de proyección social, familiar y laboral, es importante tener objetivos y metas definidas a corto, mediano y largo plazo y a su vez establecer metodologías personales para la comunicación asertiva en su entorno laboral.



13) CESAR RAUL CELY MOLANO: Conductor

DIMENSION	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Características del liderazgo			19.23%		
Relaciones sociales en el trabajo			23.21%		
Retroalimentación del desempeño		25%			
Relación con los colaboradores	N/A				
Claridad de rol				28.57%	
Capacitación			25%		
Participación y manejo del cambio					56.25%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos					37.5%
Control y autonomía sobre el trabajo					66.6%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico			25%		
Demandas emocionales	N/A				
Demandas cuantitativas			37.5%		
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral					56.25%
Exigencias de responsabilidad del cargo				73.07%	
Demandas de carga mental		55%			
Consistencia del rol		20%			
Demandas de la jornada de trabajo					66.6%
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza		5%			
Reconocimiento y compensación		4.16%			

DOMINIOS	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		17.07%			
Control sobre el trabajo					40.47%
Demandas del trabajo				36%	
Recompensas	4.54%				



PUNTAJE TOTAL DEL CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral			27.64%		

PUNTAJE TOTAL DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRA Y EXTRALABORAL:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral forma A y cuestionario de factores de riesgo extralaboral			25.64%		

PUNTAJE TOTAL DE LOS RIESGOS EXTRALABORALES:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
nivel de riesgo extralaboral		14.19%			

PUNTAJE TOTAL DE NIVEL DE ESTRÉS:

TOTAL	NIVEL DE RIESGO				
	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Nivel de estrés	3.22%				

El contexto de su cargo hace que el riesgo psicosocial sea de nivel alto, se puede ver afectado por la dinámica de las funciones y tareas a realizar, adicionalmente se pueden generar conflicto con el equipo de trabajo, puede presentar síntomas de como irritabilidad e inconformismo laboral.

Será importante establecer metodologías intralaborales que no influyan sobre su desempeño y entorno extralaboral, a su vez practicar y aplicar la comunicación asertiva con el equipo de trabajo con el objeto de sensibilizar y aplicar las buenas relaciones interpersonales para el trabajo de equipo.



4.5 PANORAMA GENERAL DE RIESGO PSICOSOCIALES

DIMENSIONES	NIVEL DE RIESGO
Características del liderazgo	17%
Relaciones sociales en el trabajo	14.28%
Retroalimentación del desempeño	25%
Relación con los colaboradores	47%
Claridad de rol	14.28%
Capacitación	16.6%
Participación y manejo del cambio	31.25%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	16.66%
Control y autonomía sobre el trabajo	33.33%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	27.08%
Demandas emocionales	30.55%
Demandas cuantitativas	37.5%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	43.75%
Exigencias de responsabilidad del cargo	57.69%
Demandas de carga mental	65%
Consistencia del rol	30%
Demandas de la jornada de trabajo	41.66%
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	10%
Reconocimiento y compensación	12.5%
DOMINIOS	
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	18%
Control sobre el trabajo	21.42%
Demandas del trabajo	36%
Recompensas	11.36%

Tabla 17: Panorama general de riesgo psicosociales

El nivel en promedio de los dominios y dimensiones es MEDIO, lo que lo hace objeto de observación y de acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud, en especial la dimensiones calidad de rol, influencias del trabajo sobre el entorno extralaboral y demandas de jornada de trabajo.

Es importante fortalecer las relaciones con los diferentes colaboradores, puesto que muchos de los encuestados manifiestan tener complicaciones con algunos coparticipes en las diferentes áreas o proyectos en los que se encuentran relacionados.



Universidad de Pamplona
Pamplona - Norte de Santander - Colombia
Tels: (7) 5685303 - 5685304 - 5685305 - Fax: 5682750 - www.unipamplona.edu.co

PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

ELABORADO POR: JHON FREDY CERON BELLO.
SUPERVISOR HSE

I.T.C. ASOCIADOS
DEPARTAMENTO HSE
PAZ DE ARIPORO (CASANARE)
2015





INTRODUCCION:

En Colombia, en los últimos años, se han dado importantes pasos en la legislación de Salud en el Trabajo, al señalarse la importancia de evaluar e intervenir los factores Psicosociales del trabajo dentro de las políticas de prevención de los riesgos profesionales.

A partir de la expedición del Decreto 614 de 1984 sobre la organización y administración de la Salud en el Trabajo, las normas se han encaminado a definir un concepto global de salud y a tomar en cuenta los factores Psicosociales como fundamentales en la acción preventiva de riesgos.

Al igual que los riesgos presentes en el microambiente laboral, los riesgos psicosociales se convierten en agentes agresores de la salud de la capacidad productiva de los trabajadores y actúan como elementos que contribuyen a la ocurrencia de los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales o desencadenan ansiedad, frustraciones, relaciones interpersonales conflictivas, ausentismo, estrés, sobrecarga mental, fatiga, alcoholismo, drogadicción, falta de motivación para el trabajo, insatisfacción, depresión y trastornos psicosomáticos, entre otros; además inciden en las condiciones de vida de la población trabajadora y de su familia.

Todo parece indicar que el aumento de la incidencia de ciertas enfermedades (atribuibles al estrés), tienen como relación proporcional directa, con una difusión e intensificación de éste, más que con otros factores de riesgo psicosociales.

Por lo anterior, resulta de vital importancia generar estrategias que vayan más allá de la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosociales, procurando cambios en las fuentes que los originan y realizando programas de vigilancia epidemiológica con el fin de obtener información que conduzca a la acción que se requiere para realizar un control efectivo.



- **OBJETIVO GENERAL:**

Brindar una alternativa de identificación, evaluación, intervención, seguimiento, prevención y control de los factores de riesgos psicosocial con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y el nivel de salud y bienestar del trabajador y sus familias.

- **OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

- ✓ Identificar los principales factores de Riesgo Psicosocial a nivel del individuo, de la organización y del ambiente extra laboral que influyen en el Bienestar de los trabajadores de ITC-ASOCIADOS
- ✓ Brindar alternativas de intervención y control del Riesgo Psicosocial con el fin de prevenir el desarrollo de patologías salud en el trabajo y la ocurrencia de accidentes de trabajo.
- ✓ Establecer acciones necesarias y responsables para la intervención en crisis o primeros auxilios psicológicos
- ✓ Establecer criterios para el seguimiento psicológico de casos clínicos
- ✓ Establecer criterios para el monitoreo psicológico de casos
- ✓ Definir aspectos tales como remisiones, estudio de origen de enfermedad laboral

- **ALCANCE:**

Este procedimiento aplica a todos los colaboradores y vinculados al consorcio ITC-ASOCIADOS

- **RESPONSABILIDADES:**

- ❖ **GERENCIA**

- Proveer los recursos necesarios para el desarrollo del programa de vigilancia epidemiológica.
- Establecer las políticas y lineamientos respecto a acoso laboral.
- Aprobar las modificaciones del reglamento interno de trabajo en materia de Salud en el Trabajo.
- Dar cumplimiento a cabalidad de los diferentes parámetros establecidos por el P.V.I. diseñado para la empresa.



❖ TRABAJADORES:

- Es responsabilidad de cada uno de los trabajadores el estar atento a la iniciación de los programas de intervención sobre el riesgo psicosocial así como de las actividades propias del programa de vigilancia epidemiológica y cumplir con las recomendaciones sobre salud mental y física.
- Participar en los procesos de capacitación que determine la organización.
- Seguir los lineamientos del Programa de Salud en el Trabajo y reglamento de higiene.

❖ COORDINADOR HSE

Es responsabilidad también del área de HSE disponer de un listado actualizado del personal con su ubicación respectiva dentro de las diferentes bases de operaciones y del profesional encargado de HSE, quien estará pendiente de informar a todos los trabajadores acerca de las fechas y de la ejecución de las distintas actividades propias del programa.

Como objeto del área de HSE es necesario proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la entidad laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo. (Art 2 decreto 614 de 1984).

Implementar actividades del subprograma de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar los programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales. (Art 10 Res 1016 de 1989).

Seguir los lineamientos dados por la resolución 2646 del 17 de julio del 2008 y del protocolo para la determinación del origen de patologías derivadas del estrés.

• ASPECTOS ÉTICOS DE LA VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

Algunas normas básicas de actuación que rigen la ética de los profesionales de Salud en el Trabajo deben estar presentes en la práctica de quienes intervienen en el desarrollo del programa de vigilancia epidemiológica de factores psicosociales.

Atender con prioridad a los grupos que están expuestos a mayor número de factores psicosociales negativos y aquellos que padecen con mayor intensidad las consecuencias de los mismos.



Preservar la confidencialidad de los datos y de los documentos e instrumentos de medición, tanto de los factores psicosociales determinantes como de sus consecuencias.

Documentarse sobre marcos científicos que consideren la ética y el respeto por los valores y la individualidad humana.

Poseer una formación profesional idónea que permita con criterios técnicos hacer el análisis e intervención de los factores psicosociales.

Solicitar la autorización de los trabajadores (consentimiento informado) para que puedan ser incluidos dentro de un trabajo de investigación en materia de factores psicosociales.

❖ MARCO TEORICO:

• DEFINICIONES:

- ✓ TRABAJO: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.
- ✓ RIESGO: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daños en un grupo dado.
- ✓ FACTOR DE RIESGO: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad o daño.
- ✓ FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajador o en el trabajo.
- ✓ FACTOR DE PROTECTOR PSICOSOCIAL: Condiciones de trabajo que promueven la salud y bienestar del trabajador.
- ✓ CONDICIONES DE TRABAJO: Todos los aspectos intralaborales, extra laborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada en la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.
- ✓ ESTRÉS: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extra laborales.
- ✓ CARGA FISICA: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema Osteomuscular, cardiovascular y metabólico.



- ✓ **CARGA MENTAL:** Demanda de una actividad cognoscitiva que implica la tarea, algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, concentración, variedad de la tarea, apremio del tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.
- ✓ **CARGA PSIQUICA:** Exigencias psico afectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.
- ✓ **CARGA DE TRABAJO:** Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.
- ✓ **ACOSO LABORAL:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o incluir renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 del 2006.
- ✓ **EFFECTOS EN LA SALUD:** Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.
- ✓ **EFFECTOS EN EL TRABAJO:** Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, accidentalidad, rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima negativo entre otros.
- ✓ **EVALUACIÓN OBJETIVA:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.
- ✓ **EVALUACIÓN SUBJETIVA:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.
- ✓ **EXPERTO:** Psicólogo con postgrado en Salud en el Trabajo, licencia vigente en Salud en el Trabajo.
- ✓ **PATOLOGIAS DERIVADAS DEL ESTRÉS:** Aquellas en las que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.
- ✓ **PRIMEROS AUXILIOS PSICOLÓGICOS:** Estrategia de tratamiento de la Intervención en Crisis que tiene como metas principales: disminuir el riesgo físico de la persona, buscar posibles soluciones al problema y canalizar al paciente a servicios de apoyo; esta estrategia de tratamiento la puede proporcionar cualquiera que esté capacitado para ello.
- ✓ **EPIDEMIOLOGÍA:** Estudio de la distribución de la frecuencia de eventos o enfermedades y fenómenos de salud en diferentes grupos sociales y de los factores que determinan su ocurrencia.
- ✓ **VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA:** Es un procedimiento que permite hacer seguimiento a los factores psicosociales y a sus efectos, para conocer su distribución en una población y las



variables que influyen en su presentación, bien sea porque intensifiquen o debiliten la manifestación del fenómeno.

- ✓ **SINERGIA DE LOS FACTORES INTRALABORALES, EXTRALABORALES E INDIVIDUALES:** Cualquiera de las cargas de trabajo físicas, mentales o psíquicas están potenciadas por las condiciones extra laborales y los factores individuales. Por ello deben ser objeto de valoración por parte del experto y ser incluidas como insumo necesario para obtener la estimación del riesgo.

PATOLOGIAS DESENCADENADAS POR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL:

❖ Estrés

Es la respuesta fisiológica, psicofisiológica o psicológica que da un individuo ante un determinado estímulo o situación. El estrés es un hecho habitual en la vida, no puede evitarse, ya que cualquier cambio al que el individuo deba adaptarse representa estrés.

Una conceptualización más comprensible de estrés se definiría como un exceso de demandas ambientales sobre la capacidad del individuo para resolverlas, considerando, además, las capacidades del sujeto con las fuentes de satisfacción de esas necesidades en el entorno laboral.

❖ Estrés Salud en el trabajo

Es específico del sitio y condiciones de trabajo utilizado para describir la relación ante las condiciones salud en el trabajo o factores de riesgo psicosociales que causan dificultad o tensión al individuo.

❖ Burnout

Es una modalidad de estrés laboral que experimentan los trabajadores que tiene dentro de sus funciones el trato con personas (clientes), que reciben sus servicios de modo directo.

Ocurre como consecuencia de elevadas demandas en la atención a personas, lo cual conduce a un proceso de desgaste, caracterizado por cansancio emocional, agotamiento para atender las demandas del cliente.

El Burnout es el síndrome de quemarse en el trabajo. La persona se siente emocionalmente exhausta a consecuencia de su propio valor, realizada la tentativa de ofrecer respuestas a las



demandas de su entorno laboral sin obtener ningún éxito y percibiendo que sus propios recursos se han agotado.

El Burnout es más susceptible de originarse en determinados especialistas y trabajadores que en otros por las exigencias propias de su trabajo, pero lo cierto es que cualquier persona puede quemarse en el trabajo.

❖ **Mobbing**

El Mobbing es el hostigamiento o agresión psicológica. Al Mobbing se le llama también psicoterror laboral, a causa de los efectos que originan en las personas que sufren este tipo de hostilización provenientes de jefes, compañeros e incluso subalternos.

El acoso patológico afecta a millones de personas en todo el mundo es muy frecuente y está en constante aumento conforme se incrementan las exigencias por la calidad, la producción y la competitividad en las empresas.

El Mobbing es una forma de estrés laboral que también puede explicar la disminución del rendimiento laboral, el decremento de la efectividad laboral, la conflictividad en las relaciones interpersonales, las tardanzas e inasistencias, las renunciaciones voluntarias, los accidentes de trabajo, las enfermedades y, en los casos más graves, incluso los suicidios.

❖ **Efectos del estrés**

Las experiencias estresoras provienen del entorno (Condiciones ambientales), del cuerpo (las fisiológicas) y de los pensamientos. Las amenazas exteriores producen en el cuerpo cambios estresantes, por esto la forma de reaccionar está determinada por una aptitud innata cuando los estímulos son interpretados como amenazantes.

CLASES DE EFECTOS ORIGINADOS POR EL ESTRÉS

CLASE DE EFECTOS	MANIFESTACIONES
SUBJETIVOS	Ansiedad, agresión, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, culpabilidad, vergüenza, irritabilidad, baja autoestima, amenaza y tensión, nerviosismo y soledad.
CONDUCTUALES	Propensión a sufrir accidentes, drogadicción, aumento o pérdida del apetito, alcoholismo, tabaquismo, excitabilidad, conducta impulsiva, inquietud y temblor.
COGNOSCITIVOS	Incapacidad para tomar decisiones, baja concentración, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica, bloqueo mental y de





	capacidad creativa, bajo nivel de atención y percepción
FISIOLÓGICOS	Aumento de catecolamina y corticoides en sangre, elevación de los niveles de glucosa en sangre, incremento del ritmo cardiaco y de la tensión arterial, resequedad de la cavidad bucal, exudación, dilatación de las pupilas, dificultad para respirar, escalofríos entumecimiento de las extremidades.
ORGANIZACIONALES	Ausentismo, baja productividad, accidentalidad laboral aumento en la rotación de personal, clima organizacional, insatisfacción en el trabajo

ALTERACIONES FISIOLÓGICAS ASOCIADAS AL ESTRÉS

SISTEMAS	SIGNOS Y SÍNTOMAS
OSTEOMUSCULAR	Calambres, espasmos, dolores articulares y tensión muscular
GASTROINTESTINAL	Enfermedad ácido péptica, indigestión. Vómitos, estreñimiento e irritación del colon
CARDIOVASCULAR	Hipertensión arterial, arritmia, enfermedad coronaria e infarto del miocardio
RESPIRATORIO	Disnea e hiperventilación
HORMONAL	Reacciones de impotencia, frigidez y dismenorrea
INMUNOLÓGICO	Disminución de defensas y mayor tendencia para adquirir enfermedades
NERVIOSO CENTRAL	Alteraciones del sueño migraña y mareos

❖ Las Jornadas laborales y la programación por turnos de trabajo

Los turnos de 24 horas se definen como aquel tipo de trabajo que garantiza la continuidad de la producción, tanto de bienes como de servicios, durante los periodos de 24 horas, que incluyen los fines de semana y festivos, empleando 2, 3, 4, o más equipos en turnos que se alternan mañana, tarde y noche o día y noche (Razminas, 1.991)

La falta de organización del tiempo, en donde no se establezca la regularidad en las horas de trabajo, el sistema de turnos, la continuidad en el trabajo, el número de descansos y el



descanso obligatorio genera en el trabajador una carga física elevada, con consecuencias en el ámbito físico, fisiológico y psicológico afectando la salud y la productividad de la empresas.

5.2.6.1. Efectos del trabajo por turnos de 24 horas

Las características cronobiológicas propias del hombre aconsejarían situar el horario laboral en un espacio de tiempo comprendido entre la salida y la puesta del sol, a fin de lograr la coincidencia entre la actividad laboral y la actividad fisiológica. Sin embargo hemos de reconocer que dadas las exigencias de nuestro tipo de civilización, con sus requerimientos de productividad prácticamente continua de forma ininterrumpida, resulta necesario establecer y cubrir turnos laborales con horarios situados fuera del tiempo fisiológicamente aconsejable. Este es un hecho particularmente patente en el caso concreto del personal sanitario, guardianes, bomberos que se ven obligados a asegurar una continuidad en sus servicios.

Alteraciones Biológicas: la temperatura corporal y la secreción hormonal varían periódicamente en el transcurso del día. Estas funciones fisiológicas son reguladas por los osciladores internos, los cuales tienen un periodo intrínseco de 24 horas y están sincronizados con las 24 horas del día y sometidos a la acción de sincronizadores provenientes del medio ambiente, como es el ciclo día- noche.

Uno de los campos más interesantes de la medicina es el relacionado con la regulación de los ritmos circadianos del organismo humano. Tales ciclos intervienen en diversas funciones fisiológicas que exhiben un ritmo característico, de cerca de 24 horas de duración como es el caso del ciclo sueño-vigilia, la secreción hipotalámica de factores de liberación, el incremento de la temperatura corporal, la liberación de hormonas hipofisarias y la secreción pineal de la melatonina entre otras (ZENS, 1.993)

Trastornos gastrointestinales: Náuseas, vómitos, gastritis, úlceras gástricas y duodenales. Las razones para ello, según algunos autores, obedecen a modificaciones en los hábitos alimentarios, como comer en horarios irregulares, suprimir algunas comidas, ingerir alimentos no balanceados en un tiempo mínimo.

Úlceras gástricas y duodenales de probable origen sicosomático.

Dispepsias gástricas y, asociadas con signos de insuficiencia hepática

Alteraciones intestinales diversas que se manifiestan por constipación, colitis, diarrea, como consecuencia de la variabilidad en los horarios de comida. Lo anterior obedece a que el



aparato digestivo desde el punto de vista cronobiológico, tiene ritmicidad circadiana, la cual es perturbada por los horarios y trabajos mencionados.

Trastornos metabólicos: En general la fase de actividad coincide con un aumento de la glucemia, la actividad de la tiroides y la temperatura, mientras la fase de reposo presenta descensos. En líneas generales. La fase de actividad coincide con un aumento de los procesos catabólicos y la de reposo con un aumento del anabolismo. Igualmente aparece disfunción suprarrenal; hay insuficiencia cortical con descenso de la tensión sistólica y descargas medulares que elevan la tensión diastólica. El resultado es un pinzamiento de la tensión diferencial, pasando por cuadros migrañosos (Otero, 1.993).

Trastornos del sueño: Los ritmos de actividad y descanso del ser humano siguen un ritmo circadiano (24 horas) y están estrechamente coordinados con los periodos de alternancia luz-oscuridad ambientales. Un ejemplo en lo que afectan los ritmos de sueño – vigilia de aquellas profesiones (médicos, enfermeras, vigilantes, guardianes, bomberos), en las que la actividad se desarrolla durante las 24 horas (Angosto, 1.992).

El ritmo circadiano más influenciado, debido a su labilidad frente a una serie de factores externos es el ritmo vigilia/sueño. De acuerdo a Otero, La vigilia es eminentemente una fase de relación con el entorno, que se favorece al potenciar las percepciones sensoriales y el tono muscular, requiriendo para ello un mayor consumo de oxígeno, con los subsiguientes aumentos en la actividad eléctrica cerebral y cardiaca, aumentando la temperatura y la tensión arterial. La fase de vigilia se potencia por la luz y la elevación del nivel sonoro, siempre dentro de los límites de la tolerancia psicofisiológica.

El sueño es una fase de recuperación, en la que se pierde la relación con el entorno, disminuyendo el umbral de las percepciones y el tono muscular, junto al consumo de oxígeno, la temperatura y la tensión arterial; hay además un enlentecimiento de la actividad eléctrica cerebral y cardiaca. La relajación muscular, propia de las etapas de “sueño profundo, permite recuperarse de la fatiga física, que de por sí potencia la fase de sueño. Esta fase también se ve potenciada por el silencio y la oscuridad, mientras el ruido y la luz tienden a disminuir tanto la profundidad como su duración.

Los trastornos del sueño se presentan fundamentalmente debido a la desincronización de ritmos circadianos, lo que plantea una modificación en la estructura interna del sueño.

Los trastornos del sueño:



a) Insomnios: Son trastornos de la iniciación o del mantenimiento del sueño, que se caracteriza por sueño nocturno cualitativamente alterado y reducido en su duración total. En general, el insomnio es causa indirecta de hipersomnia diurna o de vigilia cualitativamente alterada.

b) Hipersomnia: Sueño exagerado y profundo de aparición repentina. Se caracteriza por somnolencia excesiva e inoportuna durante las horas habituales de vigilia. El insomnio es responsable de este trastorno.

c) Desfases: Inestabilidad de mantener sueño adecuado, despertares permanentes. Se caracteriza por una asincronía entre el comportamiento sueño – vigilia y el ciclo noche – día. Algunos son precipitados por causas externas como ocurre con los trabajadores con turnos rotatorios y con trabajo nocturno. Este trastorno resulta de la privación de sueño y del cambio de fase de los ritmos circadianos. d) Parasomnias: Son fenómenos motores o manifestaciones clínicas asociadas con el sueño. Las más comunes son el sonambulismo, la somniloquia (hablar de noche), el Bruxismo (crujido de los dientes), la enuresis nocturna, y el terror nocturno.

Estos trastornos pueden ocurrir en cualquier etapa de la vida del trabajador. El sueño diurno es más corto y en algunos casos puede llegar solamente a 3 o 4 horas. El déficit acumulativo puede llevar a la fatiga crónica y a la disminución del rendimiento.

Al comparar el sueño habitual con el sueño diurno de los trabajadores nocturnos y con el sueño nocturno más corto (aquellos con turno en la mañana que inicia a las 4 p.m.), se observa que en los dos últimos días hay una pérdida significativa de sueño rápido (aquel que repara la fatiga mental), mientras que el sueño lento se conserva (tiene que ver con la reparación de la fatiga física. (Razminas, 1.991)

Trastornos psicológicos: Dados principalmente por cambios como nerviosismo, excitación, humor cambiante, agresividad y disminución de la libido, actitudes negativas, estrés, tensión y auto valoración negativa.

En términos generales los efectos de los riesgos psicosociales afectan también las facultades cognitivas observándose fallas en la memoria, en la concentración y dificultad para tomar decisiones. Se originan igualmente trastornos psicosomáticos, insatisfacción, cansancio, tedio, con el consecuente deterioro de la salud mental del trabajador

Las personas sometidas a cambios frecuentes en los horarios del ciclo sueño-vigilia, presentan, en forma característica, sueño excesivo, alteraciones psicológicas como irritabilidad, errores de percepción, falta de concentración y alteraciones en el comportamiento (Razminas, 1.991).



Perturbación de la vida familiar: Consiste en la falta de comunicación, poca participación en asuntos y actividades de la vida familiar.

La vida familiar se ve afectada en sus relaciones y costumbres, alterándose de tal forma que produce desintegración de la familia. Se produce en el trabajador sentimientos de culpabilidad al no poder cumplir sus funciones de esposo(a) y padre o madre, lo que genera sentimientos de angustia, frustración, inseguridad, aislamiento, estrés y posibles alteraciones psicósomáticas (Razminas, 1.991).

Así pues las relaciones del trabajador con los miembros de su familia tienen efectos sobre su comportamiento y actitud por la influencia que ellos generan, sea porque contribuyen a reforzar la pertenencia y la satisfacción con el empleo o porque se deteriora la imagen que el trabajador tiene de este.

Adicionalmente el trabajo puede constituirse en una fuente de preocupación en el hogar y puede darse períodos de la vida familiar que producen tensiones en los diferentes miembros de la familia y el trabajador, especialmente si el trabajo obstaculiza el cumplimiento de ciertas funciones familiares o en el bienestar de sus miembros, situación que se observa claramente en el trabajo que obliga a cambios en la localidad de la vivienda y cuando el sitio de trabajo impone separación del hogar.

El individuo que debe trabajar de noche se ve obligado a adoptar una de las siguientes medidas con respecto a las costumbres familiares:

-Necesidad de interrumpir su descanso y sueño para poder compartir con el resto de la familia los momentos de reunión cotidiana.

-Lograr que todos los miembros de la familia se acomoden al horario del trabajador, obteniéndose un desajuste y malestar entre los demás integrantes familiares, al ver que sus horarios de actividad o costumbres se alteran continuamente.

-Seguir un ritmo parcialmente independiente, lo que hace que los momentos de integración y convivencia mutua se reduzcan y como consecuencia las relaciones familiares se alteren.

En General la familia sufre los efectos de las condiciones del trabajo al presentarse dificultades de relación, aislamiento social, sentimientos negativos, desinterés y apatía.

Alteraciones en la vida social: El trabajador nocturno experimenta una sensación de descontento y de aislamiento frente al grupo de amigos debido a la diferencia de horario. La



poca participación en las actividades colectivas, sociales o culturales le afectan, ya que el trabajo le impide participar en ellas con regularidad, razón por la cual a veces se le excluye y otra él decide abandonarlas.

En lo referente al uso del tiempo libre, dado que el trabajo le permite disponer del día éste crea en el trabajador un incentivo o estímulo para adaptarse a la jornada. La mayoría ve en esto como una ventaja y ocupa este tiempo en una serie de actividades observándose conductas de evasión del descanso sin tener en cuenta el desgaste físico y psicológico que produce la jornada nocturna.

❖ METODOLOGÍA:

❖ VALORACIÓN:

- Las fuentes de información para la valoración del Riesgo Psicosocial
- Definición de la Muestra de Estudio
- Es recomendable incluir a todos los trabajadores de ITC-ASOCIADOS
- Aplicación del Instrumento

Se proponen los siguientes instrumentos para la valoración ya que cumplen con lo especificado por la legislación vigente.

Encuesta de factores de riesgos psicosociales de Elaborado por: Guillermo Bocanument Zuluaga y Norby Piedad Berján Bahamon Abril de 1993, debe ser aplicado a la totalidad de la población. Cumple con la mayoría de lo requerido por la resolución 2646, excepto en el área extra salud en el trabajo por lo cual se adicionarían las preguntas para complementarla.

Esta encuesta responde a todos los requerimientos de la legislación vigente excepto el extra laboral, ya que comprende cinco áreas de evaluación: Área 1 Contenido de la tarea, Área 2 Relaciones Humanas, Área 3 Organización del tiempo de trabajo, Área 4 Gestión de Personal y Área 5 Alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo. Por ello se justifica su implementación en la población seleccionada ya que está acorde a las necesidades de la entidad y garantiza la intervención en las áreas más relevantes en riesgo psicosocial, también especifica el nivel de riesgo en cada servidor público y contratista. Como el área extra laboral no está incluida se integraron ítems para indagar esta área (tipo de vivienda, tiempo de desplazamiento, estado civil - # de hijos y disfrute del tiempo libre).



❖ DIAGNÓSTICO

Como se ha expuesto anteriormente la identificación de los factores de riesgo psicosocial requiere de la utilización de diferentes técnicas entre las que se encuentra un instrumento de medición (encuestas, cuestionarios, auto informes), que a través de las respuestas del trabajador nos indican la percepción que él tiene acerca de la presencia y frecuencia de diversos agentes de riesgo psicosocial proveniente de:

Ejes de valoración

1. El individuo	- Prueba Psicométrica
2. Las condiciones internas/ externas del trabajo	- Instrumento de Medición (encuestas, cuestionarios). - Observación Directa

Todo ello, con el fin de recopilar la información necesaria para establecer un panorama de riesgos psicosociales.

❖ ANÁLISIS ESTADÍSTICO Y ELABORACIÓN DEL INFORME

Comprende los siguientes aspectos:

Tabulación y análisis de los resultados del instrumento Encuesta de factores de riesgos psicosociales de Elaborado por: Guillermo Bocanument Zuluaga y Norby Piedad Berján Bahamon Abril de 1993, Anexo 2. La tabulación deberá hacerse en una hoja de Excel con cada uno de los ítems calculando promedios por columna con el fin de evidenciar tendencias y demás.

Se recomienda un análisis gráfico, cualitativo y divulgación a trabajador.

Mediante una revisión profunda y exhaustiva de los hechos identificados, será posible diseñar y estructurar un plan de intervención acorde a las necesidades mismas de la entidad. Así mismo dichos resultados se tomaran como línea de base para la reevaluación y medición del impacto de la misma.

Con los resultados obtenidos se determinará la población en riesgo. Se clasificará el nivel de riesgo de la siguiente manera:



- ✓ Alto riesgo: bajo este grupo se clasifica a toda persona que presente 2 o más factores de riesgo.
- ✓ Riesgo limítrofe: bajo la categoría de riesgo limítrofe se clasifican las personas en quienes están presentes menos de 2 factores de riesgo.
- ✓ Riesgo bajo: como bajo riesgo aparecen los que no tienen factores de riesgo.

❖ FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Comprenden los aspectos intralaborales, extra laborales y las condiciones individuales, los cuales en una interacción dinámica mediante percepciones y experiencias influyen en la salud y desempeño de las personas.

Los factores de riesgo que se tendrán en cuenta en este protocolo de vigilancia epidemiológica son:

Factores psicosociales Intralaborales

- Condiciones de la tarea
- Sobre carga de trabajo: volumen, magnitud o complejidad de la tarea por encima de la capacidad del trabajador para responder a la misma
- Infra carga de Trabajo: volumen, magnitud o complejidad de la tarea por debajo de la capacidad del trabajador para responder a la misma
- Repetitividad: Trabajo monótono y rutinario, sin variedad de tareas
- Ritmo de trabajo: Tiempo de realización marcado por la máquina, con poca autonomía por parte del trabajador para adelantar o atrasar su trabajo.
- Gestión Entidad.
- Falta de participación: restricción a los trabajador por parte de la entidad de la toma de decisiones en temas relativos a su propia tarea o en otros aspectos del ámbito laboral.
- Control: Amplia y estricta supervisión por parte de los superiores, restringiendo poder de decisión e iniciativa de los trabajadores.
- Cambios en la entidad.
- Cambios en el ámbito de la entidad que supongan un gran esfuerzo adaptativo sin que sea facilitado por la entidad.
- Características del grupo social de trabajo - Relaciones Interpersonales
- Inadecuados ambientes sociales, falta de apoyo o ayuda de los compañeros, superiores o subordinados.



- Ambigüedad de rol: inadecuada información al trabajador sobre el papel a desarrollar en su actividad laboral.
- Conflicto de Rol: Existencias de demandas conflictivas o que el trabajador no desea cumplir. Conflictos de competencias.
- Responsabilidad: tareas cargadas de una gran dosis de responsabilidad.
- Preocupaciones de la Carrera Profesional.
- Inseguridad en el trabajo: incertidumbre acerca del futuro en el puesto de trabajo.
- Promoción: falta de oportunidad para el crecimiento personal, el fomento o el ascenso. La entidad no ofrece canales claros para el trabajador de ascender en la escala jerárquica.
- Formación: falta de entrenamiento previo al desempeño de una determinada tarea. Cambios rápidos para los que los trabajadores no están preparados.
- Características de la entidad del trabajo: Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de entidad del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.
- Carga Física: Comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.
- Condiciones de Medioambiente del Trabajo: Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración) químicos, biológicos, de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyudantes de los factores psicosociales.
- Interface Persona – Tarea: Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento así como la identificación de la persona con la tarea y la entidad.
- Jornada de Trabajo: Contar con información detallada por áreas y cargos de la entidad sobre: duración de la jornada laboral, existencia o ausencia de pausas activas, durante la jornada, diferente al tiempo de las comidas, trabajo nocturno, tipo y frecuencia de rotación de turnos, número y frecuencia de horas extras mensuales, duración y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencias de los descansos semanales.

El trabajo por turnos supone una condición laboral forzada, que exige un proceso de sobre adaptación del ciclo vital del trabajador al turno. En efecto genera inestabilidad en la vida del trabajador, puesto que invierte la correlación habitual y plausible entre el ciclo de vida y el ciclo laboral. Los efectos del trabajo a turno (tipos de turnos sistema discontinuo: el trabajo se interrumpe por la noche y durante el fin de semana mañana – tarde; sistema discontinuo la interrupción es una vez a la semana 3 turnos mañana/tarde/noche. Descanso los domingos;



sistema continuo trabajo realizado de forma ininterrumpida cubierto las 24 horas todos los días de la semana) sobre la salud se basan en la alteración de los ritmos circadianos (ritmos biológicos entendidos como latido cardíaco, ritmo respiratorio, sueño –vigilia, temperatura corporal, presión arterial, secreciones hormonales, nivel de atención, ciclo celular, metabolismo, variables urinarias, etc.

Las medidas preventivas son en primer lugar respetar el ciclo de sueño, capacitación para dar recomendaciones sobre el trabajo por turnos, emitir recomendaciones sobre alimentación, abandono de embutidos y fiambres por otros más ligeros, efectuar reconocimientos médicos con el fin de determinar alteraciones de sueño, digestivos, epilepsia o diabetes. No programar a personas mayores de 50 años, pausas activas, dejar equipos de trabajo estable y garantizar que sean profesionalmente aptos para el cargo.

- Número de trabajadores por tipo de contrato.
- Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la entidad.
- Programas de formación y capacitación permanente de los trabajadores.

Factores psicosociales Extra laborales:

- Utilización del tiempo libre: hace referencia a las actividades por los trabajadores fuera del trabajo.
- Tiempo de desplazamiento y tipo de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.
- Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.
- Características de vivienda, estrato, propia o en arriendo, acceso a vías y servicios públicos.
- Acceso a servicios de salud.

Factores psicosociales individuales:

- Información Socio demográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajador. Debe incluir sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad.
- Características de la personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos.



- Condiciones de salud evaluadas por exámenes médicos salud en el trabajo del programa de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Embargos

Otras fuentes de información:

- Reportes ARL.
 - Accidentes de trabajo.
 - Incapacidades – Ausentismo.
 - Enfermedad laboral.
 - Remisión EPS por enfermedad común.
 - Reportes Jefes inmediatos.
- ❖ **FACTORES PROTECTORES:** Factores Psicosociales Positivos Son aquellos aspectos de la organización de la entidad presentes en el ambiente laboral que contribuyen a propiciar el bienestar de los trabajadores, provocando satisfacción personal y por consiguiente aumento de la eficiencia. Como ejemplo están: las políticas de personal centradas en la persona, las pautas de descanso, el reconocimiento de los méritos, los salarios justos, la estabilidad laboral, la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y el ascenso por méritos entre otros.
- ✓ Pausas activas en la jornada laboral.
 - ✓ Participación activa del trabajador.
 - ✓ Inducción y capacitación previa de la tarea antes de la ejecución.
 - ✓ Estabilidad laboral.
 - ✓ Remuneración justa a la tarea desempeñada.
 - ✓ Ejecución de procedimientos normalizados y protocolizados.
 - ✓ Programas de bienestar (vivienda, recreación y educación extensiva a la familia).
 - ✓ Programas de capacitación y formación de los trabajadores.
 - ✓ Programa de Salud en el Trabajo.
 - ✓ Selección, inducción y re-inducción con enfoque de Salud en el Trabajo.



- ❖ INTERVENCIÓN
- ❖ INTERVENCIÓN RIESGO PSICOSOCIAL BASADO EN EL PANORAMA DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y PREVIA CLASIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN:

Propuesta tentativa ajustable una vez realizado el diagnóstico

Pautas y recomendaciones para los trabajadores por el sistema por turnos.

A los trabajadores expuestos al trabajo por turnos y nocturno es necesario orientarlos sobre el esquema de turnos, las posibles alteraciones que puedan sufrir y la forma de enfrentarlas. Se puede lograr una corrección del comportamiento, aumentando los conocimientos, mejorando las actitudes y adecuando los actos.

La capacitación en Higiene del sueño, lo cual hace referencia a recomendaciones para ayudar a los individuos con trastornos del sueño, con el fin de que puedan hacer cambios en su conducta, hábitos y estilos de vida que están afectando sus patrones de sueño

Realizar capacitación en higiene nutricional: Hipócrates consideraba la dietética como un “total régimen de vida” cuya finalidad era prevenir las enfermedades y proteger la salud (Otero 1.993).

La educación sanitaria hace referencia a la adopción de estilos de vida más compatibles con la salud y particularmente en el caso del personal que realiza un trabajo en turnos. Una correcta adecuación de los menús en calidad, cantidad y horario mejora la adaptación cronológica.

TEMA	HABILIDADES SOCIALES INTELIGENCIA EMOCIONAL
Subtemas	ASERTIVIDAD RAPPORT EXPRESIÓN DE SENTIMIENTOS IDENTIFICACION DE EMOCIONES
Objetivo	Desarrollar herramientas individuales que promuevan el autocontrol emocional, mediante el reconocimiento del trabajo propio y el de los otros con una buena comunicación
Metodología	Taller interactivo



✓ Desarrollo de Habilidades para el control de la Actividad Laboral

El presente documento está basado en el modelo Demanda – Control de Karasek, el cual se basa en las relaciones entre las demandas percibidas por el trabajador de la labor que realiza y el control que puede ejercer sobre el mismo. El control constituye la integración de la posibilidad de poner en práctica y desarrollar las propias habilidades por parte del trabajador y la autonomía que la entidad del trabajo le permite de tomar decisiones y poner en práctica su iniciativa.

El objetivo es promover el empleo de habilidades, la iniciativa, la creatividad y la actitud proactiva del trabajador para el uso de la autonomía, toma de decisiones y el adecuado uso de los recursos.

Desarrollo de la autonomía y participación, Este módulo orientado a directivos o jefes que tiene a su cargo un equipo de trabajo que no es eficiente o no este motivado, o que dicha motivación tampoco la tenga él, determinada por los siguientes aspectos

- No poder controlar las exigencias del medio y el volumen de trabajo.
- No poder planearlo.
- No poder tomar decisiones.
- Sentirlo muy poco motivante o atractivo.
- No es escuchado o tenido en cuenta en las decisiones que se tomen y tengan que ver con su trabajo.

Las intervenciones a este nivel deben ser de tipo vivencial para llegar a la autorrealización, debe estar orientado al entrenamiento en adaptación al cambio, pro actividad, solución de problemas y negociación, manejo y administración del tiempo, sensibilización hacia el bienestar y autocuidado motivación.

✓ Recursos Personales y Autoconocimiento

En este módulo se aplica a personas con estilos de comportamiento tipo A (síndrome comporta mental o estilo de vida caracterizado por extrema competitividad, motivación por el logro, agresividad, impaciencia, apresuramiento, inquietud, sensación de estar en desafío, Con la responsabilidad y bajo la premura del tiempo) o los rasgos de personalidad accidentó gena (predisposición a accidentes, locus de control externo, baja autoestima, baja autoconfianza). Esta intervención se basaría en el modelo Demanda – Control – Apoyo Social, el cual ayudaría a moderar las demandas del entorno social y laboral.



Se busca brindar herramientas para el reconocimiento y fortalecimiento de recursos personales potencialidades y de un proyecto de vida.

La intervención se enfocará en Autoestima, Crecimiento Personal y Autoconocimiento crecimiento personal, autoestima, autoconocimiento y estilos de afrontamiento. Manejo de la desesperanza se incluyen un grupo de trabajador especiales de alto riesgo por la zona en que realiza su trabajo, el contenido de la tarea y que deben tener un espacio de reconciliación consigo mismo y la vida deteriorada por factores del orden público que pueden generar sentimientos de incapacidad, desprotección y pérdida de confianza.

✓ Apoyo Social:

Las relaciones interpersonales son unos de los factores de riesgos psicosociales que más afectan el estrés en el trabajo, los malos ambientes sociales y falta de apoyo o ayuda de compañeros y supervisores. La intervención se enfatiza en las siguientes variables a fin de disminuir el agotamiento emocional:

- Mayor control del trabajador sobre el proceso del trabajo.
- Estilo de afrontamiento activo cognitivo del estrés.
- Seguridad laboral.
- Apoyo social de colegas y superiores.
- Reconocimiento en el trabajo.
- Existencia de recursos para realizar el mismo.
- La satisfacción en el trabajo y la vida familiar

El entrenamiento implica comunicación efectiva, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y apoyo social.

Comunicación, Relaciones interpersonales y Trabajo en Equipo se requiere enfatizar sobre metas que puedan ser ambiguas, la rotación de personal el volumen y complejidad de la tarea.

Apoyo Social mejorar el apoyo social en relación con sus compañeros generando así satisfacción laboral permitiendo mejorar los sentimientos de valía y competencia e incrementar la sensación de control de estas situaciones, el sentido de pertenencia, participación y estima social. Esto reduce la aparición de Enfermedad Cardiovascular.



✓ Manejo de la Tensión Laboral

Es necesario crear espacios de relajación, esparcimiento y recreación tendientes a mejorar la calidad de vida del trabajador. La intervención se hará por casuística y un análisis de las acciones. Así como la sensibilización del automanejo de las emociones. El programa va dirigido a los trabajadores que hayan sido evaluados y se hayan identificado los siguientes rasgos:

- Se encuentran en cargos de alto riesgo.
- Con calamidades domésticas y otros focos sociales y familiares que producen tensión.
- Dificultades en las relaciones interpersonales.
- Trabajador con registro de incapacidades por EPS o ausentismo frecuente en el último trimestre

El taller incluye dos etapas:

Se realizarán actividades de autoevaluación

Dar aplicación de medidas de intervención propias para cada participante. En esta segunda etapa deberán incluirse estrategias de relajación muscular y respiración diafragmática. Inoculación del estrés, visualización, solución de problemas, modificación esquemas de pensamiento erróneo, técnicas de afrontamiento y de sensibilización sistemática.

✓ Vida Extra laboral y Bienestar del Trabajador

Las dificultades de la vida socio familiar afectan no solamente al trabajador sino también a los demás miembros del sistema familiar y no solo la dimensión personal sino también las funciones laborales como ser integral. Va dirigido a todos los trabajadores con pareja y familia. El fin es reforzar la interacción y patrones de relación del sistema familiar y otros sistemas de apoyo social extra laboral de los trabajadores y asesorar con el fin de minimizar situaciones generadoras de tensión y por ende de conflictos que entorpecen el adecuado desempeño socio familiar y laboral.

La intervención se enfocará en:

Mejoramiento de la vida familiar, brindando un espacio reflexivo sobre la situación actual de cada participante, identificar dificultades problemas o riesgos y las causas que generan conflictos de convivencia y la forma de abordar el conflicto y mejorar sus relaciones familiares. Entrenando en manejo de presiones del hogar, comunicación en pareja, manejo del tiempo familiar, solución de problemas y adaptación al cambio.



Manejo de la Economía familiar, brindando herramientas para la correcta planeación financiera mediante presupuestos de gastos.

Redes de Apoyo y Comunicación, brindar estrategias para mantener unos contactos sociales, comunitarios e interinstitucionales que les apoye en momentos críticos y en su vida diaria.

Uso creativo y recreativo del tiempo libre, brindar estrategias para preparar, estimular y capacitar al trabajador para el buen uso del tiempo libre; el uso creativo para solucionar problemas y reorientar actividades con una finalidad de eficiencia sea en su proceso o en sus objetivos. El uso recreativo es toda actividad lúdica que tiene doble finalidad sano esparcimiento e integrar a los miembros de un grupo disminuyendo las tensiones y conflictos dentro del mismo.

❖ INTERVENCIÓN EN CRISIS

Principios de la Intervención en Crisis (Primeros Auxilios Psicológicos)

Oportunidad: Es el tratamiento que se elige en situaciones de crisis; el proceso de ayuda para que las personas puedan recuperar el equilibrio después del incidente puede tomar en promedio de 1 a 6 semanas. Puesto que la experiencia de crisis es un periodo de alto riesgo para la persona como para su familia, se requiere que la ayuda esté disponible de modo inmediato y en una ubicación de fácil acceso. Este apoyo tiene un enfoque sistémico que involucra a la red social primaria.

Metas: Ayudar a la persona a recuperar un nivel de funcionamiento equilibrado que tenía antes del incidente que precipitó la crisis o potencialmente creativo que le permita superar el momento crítico.

Valoración: Es importante que la valoración incluya la fortaleza como la debilidad de cada una de los sistemas implicados en la crisis. La información acerca de qué está vulnerable en la vida de una persona se complementa con la información acerca de qué es aún funcional. Las fuerzas y recursos sociales pueden y deben utilizarse para ayudar a una persona a arreglárselas con la crisis.



Componentes de los primeros auxilios emocionales:

Realización del contacto psicológico: Se define este primer contacto como empatía o "sintonización" con los sentimientos de una persona durante una crisis. La tarea primaria es escuchar cómo la persona en crisis visualiza la situación y se comunica cualquiera que sea el entendimiento que surja. Así mismo, se debe invitar a la persona a hablar, escuchar lo mismo de lo que paso y la reacción de la persona ante el acontecimiento, establecer lineamientos reflexivos, y así cuando los sentimientos están presentes de manera obvia. Existen varios objetivos para la realización del primer contacto psicológico, el primero es que la persona sienta que la escuchan, aceptan, entienden y apoyan, lo que a su vez conduce a una disminución en la intensidad de la ansiedad; el contacto psicológico sirve para reducir el dolor de estar solo durante una crisis, pero en realidad se dirige a algo más que esto.

Analizar las dimensiones del problema: La indagación se enfoca a tres áreas: pasado inmediato, presente y futuro inmediato. El pasado inmediato remite a los acontecimientos que condujeron al estado de crisis. La indagación acerca de la situación presente implica las preguntas de "quién, qué, dónde, cuándo, cómo"; se requiere saber quién está implicado, qué pasó, cuando, etc. El futuro inmediato se enfoca hacia cuáles son las eventuales dificultades para la persona y su familia.

Sondear las posibles soluciones: Se refiere a identificación de un rango de soluciones alternativas tanto para las necesidades inmediatas como para las que pueden dejarse para después, identificadas de manera previa. Esto es llevar a la persona en crisis a generar alternativas, seguido de otras posibilidades. Una segunda cuestión es la importancia de analizar los obstáculos para la ejecución de un plan en particular.

Asistir en la ejecución de pasos concretos: Involucra ayudar a la persona a ejecutar alguna acción concreta, el objetivo es en realidad muy limitado: no es más que dar el mejor paso próximo, dada la situación. El interventor tomará una actitud facilitadora o directiva en la ayuda al paciente para tratar con la crisis.

Seguimientos para verificar el progreso. Implica el extraer información y establecer un procedimiento que permite el seguimiento para verificar el progreso. El seguimiento puede suceder mediante un encuentro cara a cara o por teléfono. El objetivo es ante todo completar el circuito de retroalimentación, o determinar si se lograron o no las metas de los primeros auxilios psicológicos: el suministro de apoyo, reducción de la mortalidad y cumplimiento del enlace con fuentes de apoyo.



Orientaciones técnicas finales:

- Insistir en la búsqueda de medidas de autoprotección.
- Facilitar la expresión del dolor.
- Mantener la noción de intervención temprana permanentemente.
- Utilizar la normalización.
- Enfatizar el análisis transgeneracional del hecho.
- Extender el tiempo de duración de la crisis.

El psicólogo que proporcione este servicio deberá estar capacitado en los Primeros Auxilios Psicológicos y estar autorizado por la Subdirección Operativa según los lineamientos institucionales establecidos.

La duración de la intervención del Psicólogo se determinara según la gravedad y complejidad del caso. Si es un caso que requiera *Consulta de especialidad de Psicología*: El psicólogo entregara una nota al paciente con la asignación del psicólogo, día y hora de su cita o *Derivación a otra Institución*: Se realiza una nota de remisión de caso que deberá firmarse por el psicólogo tratante y el médico y anexarla a la historia del paciente.

Son funciones del Psicólogo revisar el expediente del paciente, Se presenta con el paciente e inicia Report, Realiza Monitoreo de estado emocional, Proporciona el tratamiento psicológico requerido según el caso.(Acompañamiento Emocional, Primeros Auxilios Psicológicos, Intervención en Crisis).Discute con el médico: Resultados del Monitoreo del estado emocional, Estrategias de Monitoreo psicológico de paciente y/o familiar, Sugerencias de Coordinación interdisciplinaria y Pronostico psicológico.

❖ CONSULTA INDIVIDUAL

La consulta individual involucra una valoración psicológica previa, posterior a esta se elabora una formulación clínica la cual permite conocer los determinantes o causas del comportamiento que dan origen al trastorno psicológico con el único fin de desarrollar un programa de intervención adecuado para cada persona.

Dicha formulación deberá incluir los factores de desarrollo, de predisposición y desencadenantes, los cuales se delimitarán en cuatro niveles los cuales son Nivel I biológico, aprendizaje cognitivo, motivacional. Nivel II Emocional y Afectivo, Nivel III Covariación y Entidades y Nivel IV Respuestas Específicas (Síntomas). Así mismo se deberán incluir los



medios de obtención de la información como lo son entrevistas, cuestionarios, auto registros y observación conductual.

Como anexo se encuentran todos los soportes para terapia individual incluyendo los protocolos de intervención por patología

❖ MONITOREO PSICOLOGICO

El Monitoreo del estado emocional del paciente y del familiar se realizaran con la frecuencia que el caso lo amerite. La atención Psicológica se otorgará a solicitud de:

- Médico.
- Paciente.
- Por identificación de la necesidad por el propio psicólogo(a).
- ARL –EPS – Interna.
- Entidad

El psicólogo abordara:

- Resultados de la Valoración psicológica.
- Estrategias de Monitoreo psicológico de paciente y/o familiar.
- Pronóstico psicológico.

El psicólogo (a) no debe medicar a los pacientes, si se requiere deberá apoyarse en el médico. Todo paciente que se derive a otra instancia por motivo psicológico, deberá contar con una nota de Remisión del caso. Los monitoreos se harán mensualmente y se irán disminuyendo ante la mejoría del paciente.

❖ SEGUIMIENTO PSICOLOGICO

Derivado de la terapia o la intervención en crisis se hará según recomendación médica o como fase final del proceso de consulta individual se realizará según criterio del psicólogo en una frecuencia igual o mayor a la mensual, siendo solo tres sesiones las previstas para tal fin, dicho seguimiento se registrará en el anexo correspondiente y se adjunta a la Historia Clínica del Paciente. De lo anterior se registrará un informe final.



❖ PREVENCIÓN

En esta etapa se implementan todas las medidas establecidas en el plan de intervención para el control del factor de riesgo y están dirigidas hacia:

a) Minimización del agente(s) de riesgo

Implementación de metodologías para eliminar estos factores de riesgo (estresores), e igualmente hacer partícipes a los trabajador y trabajadoras de manera que se comprometan con el cambio y faciliten la consecución de los objetivos propuestos por el programa de intervención en prevención de los riesgos psicosociales.

b) Intervención Cognitiva Conductual

Terapia Cognitivo Conductual es un enfoque metodológico aplicado a la solución de problemas psicológicos humanos, dirigida a identificar y cambiar las ideas erróneas o pensamientos automáticos (aspectos cognitivos - perceptuales) y las conductas no deseadas, limitadas o condicionadas por la ansiedad o el temor (aspectos conductuales) que contribuyen a generar síntomas y circunstancias propicias para el desarrollo y mantenimiento de los Trastornos.

Objetivo General:

Proporcionar conceptos, herramientas y criterios necesarios para la identificación, evaluación, seguimiento y control de los factores de riesgo psicosocial del trabajo para establecer medidas de prevención y control pertinentes para el mejoramiento de la percepción del trabajador hacia las demandas del medio.

Objetivo Específico:

Identificar los principales factores de Riesgo Psicosocial a nivel de percepción del individuo y generalidades de la entidad que influyen sobre la salud y el bienestar de la población trabajadora.

Brindar alternativas de intervención y control del Riesgo Psicosocial con el fin de prevenir el desarrollo de patologías salud en el trabajo y la ocurrencia de accidentes de trabajo.

❖ EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Finalizada la etapa de intervención se realiza una evaluación mediante el mismo instrumento de evaluación de riesgos psicosociales con el fin de medir y cuantificar nuevamente la



incidencia o ausencia a fin de determinar el cambio o no en el factor de riesgo y la eficacia del programa. Así mismo mediante grupos focales se confronta la eficacia del mismo.

➤ **Indicadores de Gestión**

Se tendrán como referencia los siguientes indicadores que evidenciarán los resultados del programa:

NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO	FÓRMULA MATEMÁTICA	UNIDAD
Cobertura	Medir el Porcentaje de población cubierta por el programa	Total de las personas que asistieron a las sesiones / No Total De personal de la entidad x 100	Porcentaje
Ausentismo	Evidenciar mejora en el nivel de ausentismo por somatizaciones debidas al Factor de Riesgo Psicosocial	total de horas hombre perdidas * 100 / Total de horas hombres trabajadas	Porcentaje
Adherencia	Medir la asistencia de cada uno de los trabajador	# de sesiones Programadas Asistidas / # de sesiones Programadas * 100	Porcentaje
Impacto	Comparar línea de base vs post test	Comparación línea de base vs post test	Cualitativo
Impacto	Dar resolución a procesos terapéuticos iniciales y pendientes de la población trabajadora	Procesos terapéuticos programados/Procesos terapéuticos ejecutados	Porcentaje

Seguimiento y Control:

El desarrollo de esta etapa se contempla en dos tiempos: uno por medio de controles periódicos en donde se establece la eliminación o reducción del factor de riesgo el cual es responsabilidad entera de la entidad, y otro al finalizar el programa en el cual se identifica el cumplimiento del mismo a través de las medidas de control que han sido, establecidas previamente a la puesta en marcha del programa de intervención.

Esta metodología está orientada a identificar e intervenir en las necesidades específicas de cada contexto laboral ya que en definitiva no resulta de todo posible establecer una única



metodología de trabajo dado que toda organización es diferente a las demás incluso entre las que desarrollan la misma actividad económica si nos permite destacar que el estudio de los factores de psicosociales laborales implica un proceso complejo, si se tienen en consideración todas las implicaciones y variables asociadas a la calidad de vida laboral, además de su gran impacto en el ámbito individual y entidad. No obstante, se trata de un esfuerzo sin duda necesario para las entidades de servicios.

❖ INFORMES

PERIODICIDAD:

- Mensualmente se presenta un documento que contenga.
- Los indicadores de cobertura acumulada, en No de trabajador con seguimiento del total con riesgo alto y límite por sede, línea de servicio y consolidado de la entidad, con sus respectivas gráficas.
- Indicadores de incidencia y prevalencia (casos nuevos y antiguos), con la tabla adjunta, discriminada por línea de servicio y gráfica.
- Anualmente se consolidan los informes y se evalúa cada elemento del programa de vigilancia epidemiológica ejecutado como no ejecutado, se dan prioridades y se proyecta un plan de trabajo para el siguiente año.

Elaborado Por:	Revisado Por:	Aprobado por:
JHON FREDY CERON	CAROLINA BARRERA	PEDRO M. SUAREZ R.
Supervisor HESQ	Coordinadora HSEQ	Gerente





6. RELACION BENEFICIO/COSTO:

COSTO:

Tras examinar las necesidades para ejecutar el proyecto de investigación se determinaron los costos que dan lugar al diseño del plan para identificación, evaluación y tratamiento de los riesgos psicosociales en la empresa I.T.C ASOCIADOS respondiendo a la siguiente pregunta: ¿el costo de la solución sobrepasa al costo del problema?, Ya que si la solución resulta más costosa se deben implementar otras medidas de solución.

Pero tras un costo se obtiene un beneficio, en este caso es el beneficio de mantener la integridad física y mental de los trabajadores en perfectas condiciones, dándole cumplimiento a los requerimientos legales.

COSTOS PARA LA REALIZACIÓN DEL PROYECTO:

RECURSOS.	COSTO (COP)
Capacitación 1	500.000
Capacitación 2	500.000
Intervención de especialista (tabulación, diagnóstico, P.V.E.)	1.400.000
Papelería (formatos, encuestas, informe, etc.)	200.000
Viáticos	200.000
TOTAL	2.800.000 COP.

El coste estimado para la realización del proyecto hacia el diseño del plan para identificación, evaluación y tratamiento de los riesgos psicosociales en la empresa I.T.C. ASOCIADOS se realizó por costo 2.800.000, esto haciendo una inversión poco considerable con respecto a las sanciones estipuladas por la legislación nacional; las cuales se estipularán a continuación:

SANCIONES:

Las sanciones estipuladas por la resolución 2646 del 2008 están señaladas en el capítulo 5, ART. 21, donde indica que el incumplimiento a lo establecido en la presente resolución será sancionado, de conformidad con lo dispuesto en los literales a) y c) del artículo 91 del Decreto-ley 1295 de 1994. La investigación administrativa y la sanción serán de competencia de las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social, de conformidad con lo previsto en el artículo 115 del Decreto-ley 2150 de 1995.



DECRETO LEY 1296 de 1994, ART 91. SANCIONES. <Inciso primero modificado expresamente por el artículo 115 del Decreto extraordinario 2150 de 1995. El nuevo texto es el siguiente:> Les corresponde a los directores regionales y seccionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social imponer las sanciones establecidas a continuación, frente a las cuales opera el recurso de apelación ante el Director Técnico de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

a) para el empleador

- El incumplimiento, le acarreará a los empleadores y responsables sanciones previstas por el Código Sustantivo de Trabajo, la legislación laboral vigente y la Ley 100 de 1993, o normas que la modifiquen, incorporen o reglamenten, la obligación de reconocer y pagar al trabajador las prestaciones consagradas en el presente Decreto. El incumplimiento de la norma le acarreará al empleador multas sucesivas mensuales de hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- Cuando el empleador o responsable del pago de la cotización no aplique las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos profesionales, adoptados en forma general por la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, esta le podrá imponer multas mensuales consecutivas hasta por quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales. Se hará acreedor a igual sanción cuando no aplique las instrucciones y determinaciones de prevención de riesgos profesionales que les sean ordenados en forma específica por la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a solicitud de la entidad administradora a la que se encuentre afiliado.
- En caso que no se hubiese corregido el riesgo, dentro de los términos que señale el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se procederá a ordenar la suspensión de actividades hasta por seis meses. Transcurrido este término, la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social determinará el cierre definitivo de la empresa o actividad económica.
- No obstante lo anterior, la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en cualquier momento, podrá ordenar la suspensión de actividades, cuando el riesgo profesional así lo amerite.



- La no prestación o extemporaneidad del informe del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional o el incumplimiento por parte del empleador de las demás obligaciones establecidas en este decreto, la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, podrá imponer multas de hasta doscientos (200) salarios mínimos legales mensuales.
- c) Para la entidad administradora de riesgos profesionales.
- Sin perjuicio de la aplicación de las demás sanciones que puede imponer la Superintendencia Bancaria en desarrollo de sus facultades legales, cuando las administradoras de riesgos profesionales incurran en defectos respecto de los niveles adecuados de patrimonio exigidos, la Superintendencia Bancaria impondrá, por cada incumplimiento, una multa por el equivalente al tres punto cinco por ciento (3.5%) del valor del defecto mensual, sin exceder, respecto de cada incumplimiento, del uno punto cinco por ciento (1.5%) del monto requerido para dar cumplimiento a tal relación.
 - La Superintendencia Bancaria impartirá todas las órdenes que resulten pertinentes para el inmediato restablecimiento de los niveles adecuados de patrimonio o de la reserva de estabilización, según corresponda.

Así concluyendo que el incumplimiento de dicha norma tendría el siguiente valor para la empresa encargada del personal afectado:

- ✓ Multas por incumplimiento de la norma:

$$(500 \text{ smmlv}) * (644.350) = 322.175.000 \text{ COP.}$$

- ✓ Multas por la no presentación o registro de informe:

$$(200 \text{ smmlv}) * (644.350) = 128.870.000 \text{ COP.}$$

Total sanción: 451.045.000 COP.

$$\text{RELACION: } \frac{2.800.000}{451.045.000} \times 100 = 0.62\%$$



7. CONCLUSIONES:

Se pudo establecer que los resultados obtenidos a través de la batería de riegos Psicosociales intra laborales y del estrés aplicada a los vinculados al consorcio I.T.C. ASOCIADOS, que el nivel de riesgo es MEDIO; las puntuaciones de las dimensiones DEMANDAS EN EL TRABAJO forma A es de riesgo medio, adicionalmente se identifican diferencias estadísticas significativas en los dominios de riesgo intralaboral con niveles elevados, esto creando la necesidad de una pronta intervención para su adecuado tratamiento.

Como consecuencia de la evaluación llevada a cabo y siguiendo el ciclo de control de riesgos se plantearon una serie de acciones preventivas y correctivas necesarias para reducir la presencia de los factores de riesgo y minimizar los efectos negativos en la salud del personal por la exposición a dichos factores apoyados por la ARL de la empresa.

En este sentido, conviene recordar que los riesgos importantes requieren medidas a corto plazo para reducirlos, los moderados precisan de esfuerzos por reducirlos y fijar los períodos de implantación, ante los riesgos triviales y tolerables puede ser suficiente un control periódico de los mismos, la intervención serviría para mejorar la calidad de vida laboral y la salud organizacional.

Se recomienda al consorcio I.T.C. ASOCIADOS, considerar los siguientes aspectos que constituyen una amenaza al trabajador frente a los cuales es oportuno, desde la Alta dirección, planear dentro del desarrollo organizacional, el modo como puede mitigar el riesgo:

La promoción en el trabajo: La expectativa de ascender profesionalmente constituye un incentivo laboral y su importancia crece conforme aumenta la cualificación profesional de los trabajadores. Muchas veces, la parcialización y especialización del trabajo impiden que los trabajadores adquieran habilidades necesarias para mejorar su movilidad laboral y sus expectativas profesionales.

Trabajos pesados: con ritmo frenético, poco variados y con escaso significado inherente, limitan el desarrollo y la aplicación de las habilidades de los trabajadores y proveen poco sentido de control, demostrando ser generadores de estrés.

De acuerdo a los resultados de la batería en la Empresa se encuentran factores protectores como: Retroalimentación del desempeño, participación y manejo del cambio, control y autonomía sobre el trabajo dan cuenta de procesos claros de selección, la participación del personal en los cambios organizacionales y los adecuados planes estratégicos de formación.



Si los niveles de riesgo psicosocial se disminuyen se verá reflejado en los logros de los objetivos organizacionales: De esta forma, la tarea de la psicología organizacional y la Gerencia del Talento humano, en la promoción de liderazgo, es fortalecer el desarrollo del potencial individual y su capacidad de auto descubrirse y establecer relaciones.

Para la realización de este proyecto se hizo necesario el compromiso y apoyo sostenido de la Alta Dirección, así como la participación y colaboración de los especialistas en las diferentes áreas, llevando a cabo la realización de este diagnóstico nos dimos cuenta que fue un buen punto de partida para mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores del consorcio I.T.C. ASOCIADOS.

8. RECOMENDACIONES:

A partir de los resultados señalados se hace necesario implementar por parte de I.T.C. ASOCIADOS, un sistema de vigilancia epidemiológica, que permita mejorar las falencias encontradas en los diferentes dominios; este programa, además debe cumplir con los siguientes requisitos (Villalobos 2013):

- ✓ Ser específica para la organización y ajustada a su tamaño y naturaleza de las actividades.
- ✓ Ser concisa y clara. El documento debe estar fechado y firmado por la persona de mayor jerarquía dentro de la organización.
- ✓ Estar divulgada y accesible a todas las personas.
- ✓ Ser revisada periódicamente para asegurar que cumple sus fines.
- ✓ Estar a disposición de las diferentes personas internas y entidades externas, según lo señale la ley.
- ✓ Ser específica para la organización y ajustada a su tamaño y naturaleza de las actividades.

El propósito de la vigilancia epidemiológica es estar en condiciones de recomendar sobre bases objetivas y científicas las medidas de acción, a corto, mediano Y largo plazo, susceptibles de controlar el problema o de prevenirlo.

La vigilancia epidemiológica, es un pre-requisito para los programas de prevención y control, y abarca por lo tanto todas las actividades necesarias para adquirir el conocimiento que debe fundamentar las actividades de controlar, ser eficientes y eficaces, por ende solo es útil si puede proporcionar la información recurrida en el momento y lugar en que se necesiten, de tal manera su utilidad dependerá de la capacidad de los servicios de salud para tomar las medidas recomendadas.



Es importante mencionar que la vigilancia epidemiológica constituye el sub sistema de información del sistema de información-decisión-control de las enfermedades específicas, que sirve de base para hacer recomendaciones, para evaluar las medidas de control y para realizar la planificación.

Las funciones de la vigilancia epidemiológica son:

- ✓ Reunir toda la información necesaria y actualizada.
- ✓ Procesar, analizar e interpretar los datos.
- ✓ Hacer las recomendaciones pertinentes que deriven de las funciones anteriores para realizar las acciones de control inmediato o a más largo plazo.
- ✓ En determinadas circunstancias y en funciones de las estructuras existentes y del grado de su desarrollo, la vigilancia podrá incluir funciones ejecutivas de decisión y de control.

Es importante, señalar que el trabajo por turnos y nocturno plantea un conjunto de problemas en los que las consecuencias se derivan del cambio constante de horario. Sus principales efectos se centran en la vida familiar y social y a nivel biológico altera los patrones de sueño, los hábitos digestivos (se suelen tomar comidas rápidas y en un tiempo corto e inhabitual, los alimentos están mal repartidos a lo largo de la jornada, además suele haber un aumento en el consumo de café, tabaco y otros excitantes), e incrementa la fatiga debido a la alteración de los ritmos circadianos, por lo tanto debe desplegarse toda una estrategia de disminución del riesgo.



9. BIBLIOGRAFÍA:

- Alvares F. Salud Ocupacional. La prevención de los riesgos ocupacionales y panorama de riesgos. 1º ed. Bogotá: ECOE Ediciones; 2007.
- Ministerio de la Protección Social, República de Colombia. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: El Ministerio; 2010.
- Ministerio de Gobierno, República de Colombia. Decreto 1295 de Junio de 1994, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá: El Ministerio; 1994.
- OMS, C. m. (1984). Informe Sobre Riesgos Psicosociales. Comité mixto OIT y OMS.
- Sauter SL, Murphy LR, Hurrell JJ, Levi L. Factores psicosociales y de organización. Capítulo 34. En: Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. 3º ed. España: Organización Internacional del Trabajo y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; 2001.
- Villalobos G. Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. CiencTrab 2004; 6(14): 197-201.



ANEXOS:



CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL
 ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN



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

MALESTARES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.					
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.					
3. Problemas respiratorios.					
4. Dolor de cabeza.					
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.					
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.					
7. Cambios fuertes del apetito.					
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).					
9. Dificultad en las relaciones familiares.					
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.					
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.					
12. Sensación de aislamiento y desinterés.					
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.					
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.					
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.					



	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.					
17. Cansancio, tedio o desgano.					
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.					
19. Deseo de no asistir al trabajo.					
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.					
21. Dificultad para tomar decisiones.					
22. Deseo de cambiar de empleo.					
23. Sentimiento de soledad y miedo.					
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.					
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.					
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.					
27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".					
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.					
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.					
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.					
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.					



Libertad y Orden
 Ministerio de la Protección Social
 República de Colombia

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES

EXTRALABORALES



INSTRUCCIONES:

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial. Es muy importante que usted responda a todas las preguntas y en cada una de ellas marque una sola respuesta. Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y conteste señalando con una "X" en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

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

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					



¡Estoy comprometido!

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca de mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca de mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					



¡Estoy comprometido!

		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					



Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA A



INSTRUCCIONES

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

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

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado. Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial. El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas. Gracias por su colaboración.

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

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1. El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2. En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3. En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4. El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5. La luz del sitio donde trabajo es agradable					



6. El espacio donde trabajo es cómodo					
7. En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8. Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9. Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10. En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11. Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12. El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

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

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
13. Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14. Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15. Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

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

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
16. Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17. Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18. Mi trabajo me exige memorizar mucha información					



19. En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20. Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21. Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

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

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
22. En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23. En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					
24. Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25. Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26. Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27. En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28. En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29. En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30. En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
31. Trabajo en horario de noche					
32. En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					



33. Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34. En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35. Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36. Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37. Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38. Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

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

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



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

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
48. Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49. Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50. Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51. Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52. Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					

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

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
53. Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54. Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55. Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56. Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57. Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58. Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59. Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					



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

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
60. La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61. Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62. Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

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

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
63. Mi jefe me da instrucciones claras					
64. Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65. Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66. Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67. Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68. Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69. La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70. Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71. Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72. Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73. Siento que puedo confiar en mi jefe					
74. Mi jefe me escucha cuando tengo					



problemas de trabajo					
75. Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

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

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



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

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
90. Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91. Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92. La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93. La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94. Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

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

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
95. En la empresa confían en mi trabajo					
96. En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97. El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98. El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99. En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100. Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101. La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102. Mi trabajo en la empresa es estable					
103. El trabajo que hago me hace sentir bien					
104. Siento orgullo de trabajar en esta					



empresa					
105. Hablo bien de la empresa con otras personas					

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

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	
No	

Si su respuesta fue. **SI** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue **NO** pase a las preguntas del cuadro siguiente.

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
106. Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
107. Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108. Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109. Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
110. Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111. Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112. Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113. Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114. Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					



Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

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

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

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

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



Libertad y Orden
 Ministerio de la Protección Social
 República de Colombia

FICHA DE DATOS GENERALES



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

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

1. Nombre completo:

--

2. Sexo:

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

3. Año de nacimiento:

--

4. Estado civil:

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

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

Ninguno	<input type="checkbox"/>
Primaria incompleta	<input type="checkbox"/>
Primaria completa	<input type="checkbox"/>
Bachillerato in completo	<input type="checkbox"/>
Bachillerato completo	<input type="checkbox"/>
Técnico / tecnológico incompleto	<input type="checkbox"/>



Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional incompleto	
Carrera militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

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

1	
2	
3	
4	
5	
6	
Finca	
No se	

9. Tipo de vivienda:

Propia	
Arriendo	
Familiar	



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

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

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

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

13. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señálelo en el cuadro correspondiente de la derecha.

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

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

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

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



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

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

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

Horas de trabajo al día: _____

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

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	
Una parte fija y otra variable	
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN