UNIVERSIDAD DE PAMPLONA

FACULTAD DE SALUD

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRA Y EXTRALABORALES

Preparado por:

Tracy Liliana Díaz Higuera

Pamplona, Colombia 2015

UNIVERSIDAD DE PAMPLONA

FACULTAD DE SALUD

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRA Y EXTRALABORALES

Preparado por:

Tracy Liliana Díaz Higuera

Ps. Esp. Julio Annicchiarico Lobo

Directo de Trabajo de Grado

Pamplona, Colombia 2015

Tabla de contenido

TÍTULO 8
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 9
PLANTEAMIENTO Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 9
JUSTIFICACIÓN 12
OBJETIVOS 14
General 14
Específicos 14
MARCO TEÓRICO 15
CAPITULO I SALUD OCUPACIONAL 15
Principales conceptos 15
Salud laboral 17
El trabajo 19
CAPITULO II ENFERMEDAD PROFESIONAL 22
Principal Concepto 22
Enfermedades laborales 22
Psicopatología laboral 24
CAPITULO III ACCIDENTE LABORAL 30
Principal definición 30
Causas de un accidente laboral 31
CAPITULO IV RIESGOS PSICOSOCIALES 34
Definición de riesgos 34
Clasificación de los Factores De Riesgo 35

Condiciones intralaborales 43

Condiciones extralaborales 44

Condiciones individuales 46

ESTADO DEL ARTE 48

MARCO CONTEXTUAL 53

MARCO LEGAL 56

METODOLOGÍA 60

INSTRUMENTOS 61

DEFINICIÓN DE VARIABLES 64

PRESENTACION DE RESULTADOS 65

ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS 76

CONCLUSIONES 82

RECOMENDACIONES 84

ESTRATEGIAS DE MEJORAMIENTO 89

BIBLIOGRAFÍA 90

Lista de tablas

Tabla N°1 Marco legal……56

Tabla N°2 Instrumento de aplicación……...61

Tabla N°3 presentación de resultados encuesta extralaboral……...63

Tabla N°4 presentación de resultados encuesta intralaboral forma (A)……..68

Lista de figuras

Figura N°1 Programa de formación en salud ocupacional……..17

Figura N°2 Interacción del ambiente-trabajo……..19

Figura N°3 Pirámide de Frank Bird…….32

Figura N°4 División del entorno laboral……..34

Lista de apéndices

Apéndice (A) dominios extralaborales……84

Apéndice (B) dominios intralaborales……..86

Apéndice (C) Dependencias que participaron en la Investigación……..87

Apéndice (D) niveles de Riesgo Psicosociales…….88

Apéndice (E) estrategias plan de mejoramiento……..89

TÍTULO

Factores de Riesgo Psicosocial Intra y Extralaborales

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los factores psicosociales intra y extralaborales presentes en los funcionarios de planta de las diferentes dependencias de la Alcaldía Municipal de Pamplona Norte de Santander**?**

PLANTEAMIENTO Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad los riesgos psicosociales han suscitado interés en el ámbito de las organizaciones, debido a los múltiples factores que emergen en el ambiente laboral en el que las personas se encuentran expuestas a condiciones y situaciones que pueden llegar a afectar su estado físico o mental, estos factores denotados como: intralaborales, extralaborales y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, que en una interrelación dinámica mediante percepciones y experiencias influyen en la salud y el desempeño de las personas. (Gonzales & cols., 2008).

Además se puede argumentar que en ocasiones existen nuevos factores que intervienen en el ámbito laboral o no laboral para los cuales los colaboradores no tienen herramientas de afrontamiento, originando circunstancias en las que una situación de riesgo puede amenazar la salud física o mental del trabajador, así como el desempeño laboral; es decir, está presente una condición o factor interno o externo de la organización. En hilo con lo anterior, González, (2008) trae a colación el Art. 4. 2° de La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, donde se considera el concepto de riesgo laboral como: “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo” (P. 6).

Así mismo el Ministerio de trabajo en abril. 19/2015 exponen que en promedio cada once horas y media falleció una persona a causa de un accidente de trabajo; según la dirección de riesgos laborales del ministerio de trabajo en 2013 se presentaron cerca

de 62 accidentes cada hora, esto es 1.487 diarios lo que significa 543.079 accidentes de trabajo ocurridos en el país. En lo que respecta a las enfermedades laborales, las afecciones sufridas en 2013 fueron 10.246 personas calificadas con enfermedades laborales y fueron contraídas como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el cual se vieron obligados a trabajar.

Con relación a lo anterior, El Ministerio del Trabajo mantiene una intensa labor de Pedagogía sobre riesgos laborales y han impulsado importantes ajustes a la legislación, lo que trajo como consecuencia el incremento del número de personas y empresas afiliadas, cerca de 8 millones y medio de colombianos están hoy en el Sistema de Riesgos Laborales, También más de 623 mil empresas lo que ha impulsado importantes ajustes a las normas así mismo buscando avanzar en la protección de los afiliados de esta forma se estableció la obligatoriedad de afiliación a los trabajadores independientes, se redujeron los tiempos de calificación de accidentes y enfermedades y se garantizó que al trabajador cuyo evento esté en proceso de calificación no vea suspendidos sus pagos de incapacidades.

Además Mintrabajo expide el decreto 1477 del 5 de agosto del 2014 Por el cual fue modificada la tabla de enfermedades de Riesgos Laborales por el Ministerio de Trabajo, ampliando su número y permitiendo así mayor precisión al momento de calificar si se trató o no de una afección por causa del trabajo, lo que permite contribuir al colaborador en desarrollo de los trámites en busca de alguna enfermedad no existe en la tabla; ya que anteriormente presentaban inconvenientes a la hora calificar que tipo de enfermedad presentaba el trabajador.

De acuerdo con los aspectos cambiantes del mundo actual la sociedad y el estado se ha percatado cada vez más de lo fundamental que es realizar trabajos que hagan posible potenciar la calidad de vida laboral de sus trabajadores y se ha generado transformaciones no solo en el ámbito social, sino además en el ámbito laboral; donde las personas se sientan satisfechas representando para ellas una oportunidad mayor de desarrollo. Es importante resaltar la relación existente entre la calidad de vida laboral y los riesgos psicosociales ya que a través de la promoción de la salud y la prevención de los factores de riesgos psicosociales aumenta el bienestar y desarrollo integral del

trabajador, generando la satisfacción laboral requerida por las personas en su puesto de trabajo. (Garrido & Uribe, 2011).

En consonancia con lo anterior se destaca la necesidad de detectar el nivel riesgos psicosociales en condiciones intra y extralaborales que presentan los funcionarios de planta de las diferentes dependencias de la Alcaldía Municipal de Pamplona Norte de Santander. debido a que actualmente las empresas aun no toman con tanta importancia la salud del colaborador los esfuerzos por el Ministerio de trabajo en afiliar a la ARL a todo el personal trabajador para cuidar su salud física y prevenir los riesgos que pueden sobrevenir en el trabajo se quedan cortos al momento de mirar el aumento de accidentes que sobrevienen del mismo, una de las expectativas es promover situaciones agradables en el entorno laboral que aumenten su desempeño en las actividades diarias ya que por sus diversas labores son expuestos a sobrellevar condiciones en la que el trabajador puede sufrir factores que expongas su vida ya sea por la ubicación del puesto, por los oficios a realizar e incluso por el entorno y que adquiere la capacidad de afectar la labor del colaborador. Con ello se espera contribuir al desarrollo individual o grupal para poder ofrecer en futuro un plan de intervención acorde a sus necesidades y sugerir estrategias de mejoramiento encaminadas a minimizar los factores de riesgos psicosociales que hacen referencia a la organización o su sistema de trabajo.

JUSTIFICACIÓN

El trabajo es la base y fundamento de la vida social e individual la cual es una actividad por medio de la cual el hombre se relaciona con la naturaleza para satisfacer sus necesidades y desarrollarse; la protección de la vida, de la salud e integridad física de las personas en el trabajo, es un proceso dinámico que conlleva a centrar la atención en la seguridad, higiene y medicina del trabajo. La tendencia actual frente a los riesgos del trabajo consiste en extremar las medidas para evitar las lesiones y enfermedades y preservar la salud del trabajador. Ahora bien los factores de riesgo de origen psicosocial se especifican como los más incontrolables en el mundo laboral estos factores se definen como las interacciones entre, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización y por la otra parte, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo, Castillo Á & Cols, (2011).

Como se ha dicho inicialmente la salud laboral ha estado presente desde tiempos inmemorables, al ser el trabajo una actividad sustantiva de los seres humanos. De acuerdo con la definición global adoptada por el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS), en su primera reunión en 1950, y revisada en su duodécima reunión en 1995, la finalidad de la salud en el trabajo “consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social”.

Es necesario recalcar que el trabajo debe ser uno de los entornos mas saludables donde los trabajadores puedan desarrollar todas sus competencias la cuales requieren condiciones justas que permitan que la persona se sienta satisfecha con el empleo donde los trabajadores puedan desarrollar una actividad con dignidad y sea posible su participación para mejorar las condiciones de salud. Por los que se requiere que el entorno laboral permita activar las relaciones interpersonales a través de la cooperacion necesaria para realizar tareas que permitan el aumento de autoestima y sentido de la valía personal.

En Colombia se establecen disposiciones y se definen responsabilidades tanto para el empleador como para el Gobierno Colombiano que permita la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, elaborar mapas con los riesgos más comunes, etc. e investigar las relaciones entre riesgos y consecuencias en distintas problemáticas ya sea por los niveles del funcionamiento humano o factores contextuales.

Los anteriores conceptos se esclarecerán en la presente investigación que permitirá la indagación de los factores de riesgo a nivel intra y extralaboral que se efectuará en el personal de planta de las diferentes dependencias de la Alcaldía Municipal de Pamplona Norte de Santander debido a que sus labores diarias requieren de esfuerzos que pueden afectar su salud mental, física y social. El cual tiene como finalidad determinar las situaciones problemas que surgen a raíz de los factores de riesgo psicosociales que rodean el desarrollo de su labor.

Con ello permitirá que posteriormente el resultado obtenido se pueda llevar a cabo un plan de mejoramiento que muy seguramente también mejorará la calidad de vida y el desempeño de los trabajadores. Cabe resaltar que este trabajo se ejecutó por el interés generado de tomar en cuenta los factores de riesgo psicosocial en las empresas públicas o privadas, ya que estas, dan injustamente más importancia a la salud física que a la salud mental y social. Pues así, se evitará directamente no solo salvar la vida y mejorar la salud del empleado sino además, impedir que estos problemas afecten el desarrollo de la actividad laboral.

OBJETIVOS

General

Analizar los factores de riesgo psicosociales intra y extralaborales presente en los funcionarios de planta de las diferentes dependencias de la Alcaldía Municipal de Pamplona Norte de Santander, a través de la aplicación de la Batería de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo, que permita proponer un plan de mejora para contribuir al optimo desempeño laboral y a la calidad de vida de los trabajadores.

Específicos

Conocer los factores de riesgo psicosocial intra y extralaborales presente en los funcionarios de planta de las diferentes dependencias de la Alcaldía Municipal de Pamplona Norte de Santander.

Determinar las situaciones problemáticas que surgen a raíz de los factores riesgo psicosocial identificados en los funcionarios de planta de la Alcaldía Municipal de Pamplona.

Identificar los principales factores de riesgo psicolaborales en los trabajadores de planta de la Alcaldía de Pamplona.

Proponer un plan de mejora para contribuir al óptimo desempeño laboral y a la calidad de vida de los funcionarios de planta de La Alcaldía Municipal de Pamplona.

MARCO TEÓRICO

CAPITULO I SALUD OCUPACIONAL

Principales conceptos

El termino Salud Ocupacional fue definida por primera vez en 1950 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), con base en la definición de salud realizada por la OMS en 1946. Posteriormente, los objetivos de la salud ocupacional fueron actualizados en 1995 por el Comité Conjunto de Salud Ocupacional OIT/OMS, quedando la definición como:

> "La salud ocupacional debe enfocarse a la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; la prevención de daños a la salud causados por sus condiciones de trabajo; la ubicación y mantenimiento de trabajadores en un ambiente de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas; y, para resumir, la adaptación del trabajo al hombre, y de cada hombre a su tarea"(Comision Internacional de Salud Ocupacional, 2002).

En esta definición, que a la fecha sigue vigente, se destacó que el enfoque principal de la salud ocupacional está orientado a tres objetivos; el mantenimiento y promoción de la salud de los trabajadores y su capacidad de trabajo, el mejoramiento del ambiente de trabajo y el trabajo que condujera a la seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo de organizaciones y culturas de trabajo en una dirección que soportara la salud y seguridad en el trabajo.

Según Copasos de Colombia, el programa de Salud Ocupacional de cada empresa (hoy llamado Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST), debe estar contenido en un folder o AZ y se debe mantener actualizado y disponible para las autoridades competentes de vigilancia y control. La norma anterior

ordenaba que el programa de salud ocupacional debía ser evaluado por la empresa, como mínimo cada seis (6) meses y que se reajustara cada año, hoy con la ley 1562 de 2012 y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, dicha evaluación y reajuste se entiende como continua, de conformidad con las modificaciones y los resultados obtenidos cada vez.

El sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el Trabajo, está compuesto por varios subprogramas de funcionamiento permanente entre ellos: el Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo: que comprende el riego ergonómico, las buenas posiciones en el trabajo y las condicione para desempeñar el mismo (luz, nivel de ruido), etc. El Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial este apartador comprende la determinada de la identificación, evaluación y control de los factores y agentes ambientales que son generados por el trabajo y generan accidentes de trabajo o enfermedades laborales y por ultimo encontramos el Subprograma de Saneamiento Básico Ambiental el cual comprende la identificación y evaluación de los agentes y factores de riesgo del trabajo y del proceso productivo que puedan afectar los recursos naturales y a toda la comunidad, generando efectos adversos al ecosistema; mediante estudios y actividades periódicas de monitoreo y mitigación.

Como se puede apreciar en la siguiente imagen los sistemas de salud ocupacional establece disposiciones en busca de generar un mejor establecimiento del ambiente a la hora de realizar un trabajo por un colaborador.

Figura N° 1 Programa de Formación en Salud Ocupacional

SENA, 2013.

Salud laboral

Así mismo la Salud laboral parte del trabajo que pretende fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todos los daños a la salud de estos por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su trabajo contra los riesgos para la salud y colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas (Pilar, 2012).

La Organización Internacional del trabajo (OIT) define la salud laboral como el grado completo de bienestar físico, psicológico y social y no solo como ausencia de enfermedad de los trabajadores como consecuencia de la protección frente al riesgo.

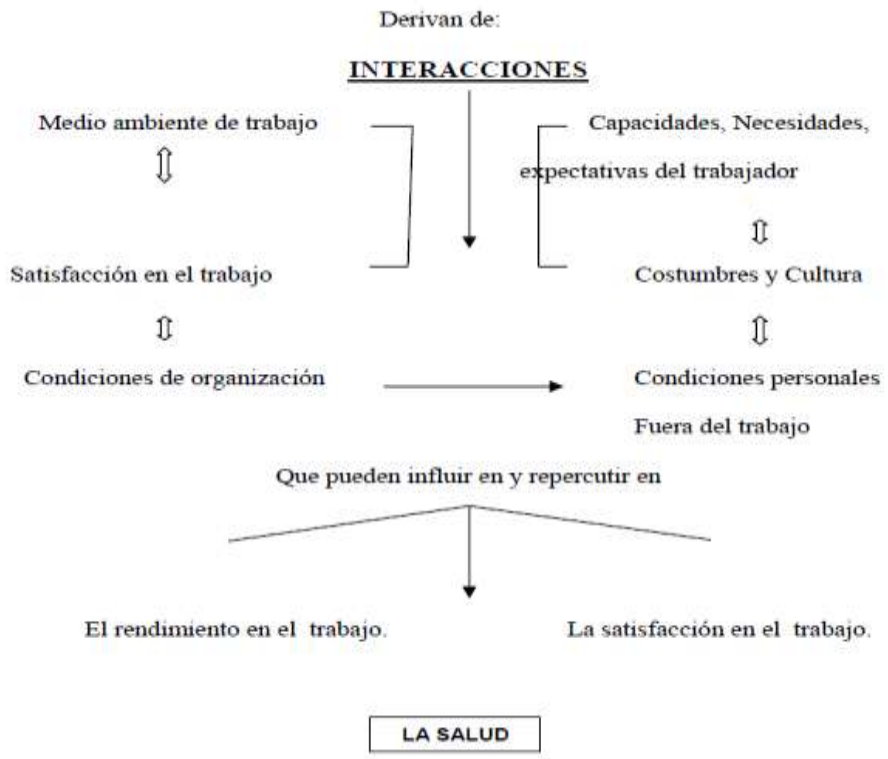
Además, profundiza el término indicando que todos los ciudadanos han de adquirir un grado de salud que les permita conseguir una vida social y económicamente productiva.

Mañas (2001) afirma que las condiciones de trabajo pueden influir positiva o negativamente en la salud, aumentando el nivel de ésta o causando la pérdida de la misma. Los daños a la salud de los empleados se concretan en enfermedades del trabajo (enfermedad profesional y enfermedad vinculada al trabajo) y accidentes laborales, aunque también existen otras expresiones de las malas condiciones de trabajo.

La práctica de la salud laboral surge como respuesta al conflicto entre salud y condiciones de trabajo, y se ocupa de la vigilancia e intervención sobre las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores. Los principales objetivos de la salud laboral son identificar y eliminar o modificar los factores relacionados con el trabajo que ejerzan un efecto perjudicial para la salud del trabajador, así como potenciar aquellos con un efecto beneficioso para su salud y bienestar. A su vez, se considera el tratamiento y la rehabilitación del trabajador que ha sufrido un problema de salud a partir de su puesto de trabajo.

Como lo expresa la siguiente imagen que permite un esbozo del análisis del puesto de trabajo donde las interacciones con el ambiente, las condiciones organizacionales y las condiciones personales generarían un conflicto ya sea en la toma de decisiones o las diferencias de ideas que podrían generar un conflicto individual o grupal donde interviene la cultura, las costumbres, las experiencias individuales que hacer parte de una comportamiento de cada individuo. Todo lo anterior hace parte de un comportamiento en las organizaciones donde los riesgos psicosociales a nivel social también parten de un daño a nivel mental o físico.

Figura N° 2 Interacción del ambiente - trabajo



Erika, S. H. (2006).

El trabajo

Con la definición anterior es importante hablar del trabajo que según Marx (1867-1965), refiere que es toda aquella actividad ya sea de origen manual o intelectual y se considera una fuente de salud donde las personas consiguen una serie de aspectos positivos ya sean económicos o sociales que permiten su desarrollo en la vida laboral. Son actividades donde las personas pasan la mayor parte del tiempo realizando acciones para la empresa y ellas se desarrollan mediante de una acción física o mental y con ello permiten que las personas puedan sentirse útiles en una sociedad.

Para la sociedad actual una gran parte del tiempo diario se invierte en el trabajo. De hecho, hoy en día el trabajo no es una simple actividad dirigida a ganar dinero, sino

que constituye una parte importante de nuestra propia identidad; La realización de un trabajo es, hoy por hoy, imprescindible para integrarse en el medio sociocultural, para ser aceptado por los demás como un sujeto de pleno derecho y para conquistar la libertad personal a través de la independencia económica (Fernández-Montalvo, 1998).

Las condiciones en las que se desempeña un puesto de trabajo influyen de forma significativa en la salud mental del trabajador. La oportunidad de control, la adecuación entre las exigencias del puesto y las capacidades de la persona que lo desempeña, las relaciones interpersonales, el salario y la seguridad física son, muchos de los aspectos importantes que ejercen una gran influencia sobre el bienestar psicológico. El grado en que un empleo reúna estos elementos está fuertemente asociado al grado de satisfacción laboral y de salud mental de los trabajadores (Fernández-Montalvo y Garrido, 1999).

Entorno laboral

Es así como el trabajo requiere tener un buen entorno laboral el cual es un conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta, la satisfacción y la productividad y están relacionadas con el «saber hacer» del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno de los trabajadores.

Dicho entorno laboral debe tener una base que permitan generar un estilo de trabajo saludable que certifique la libertad individual y el desarrollo de sus competencias el cual tiene componentes objetivos y subjetivos. Con base a ellos se puede medir el indicador de satisfacción con la manera cómo las personas viven la cotidianeidad en su ámbito laboral; objetivamente refiere las condiciones de trabajo en un sentido amplio, tanto las condiciones físicas como las contractuales y remuneraciones, hasta las

relaciones sociales que se dan tanto entre los trabajadores como entre la parte empresarial. Entre los componentes subjetivos tenemos las actitudes y los valores de los sujetos y las percepciones de satisfacción o insatisfacción que derivan del trabajo.

Para concluir el capítulo anterior cabe resaltar la importancia que debe tener el trabajador en su ambiente laboral, el cual permitirá un mejoramiento en la parte productiva y a su vez procesos más cortos con mayor calidad que no solo benefician al colaborador sino al empleador en su parte financiera evitando gasto extras a la actividad realizada. En la actualidad a partir de las normas impuestas por el Gobierno, las empresas colombianas han hecho un esfuerzo no muy relevante en busca de contribuir al sobresaliente entorno laboral el cual en muchos casos aún no existe un perfil del cargo a desempeñar, por tanto las personas realizan diversos oficios no relacionados con el puesto de trabajo y en relación a la parte lucrativas no es bien remunerada. Estadísticas refieren que los salarios bien pagados hacen que el personal sea más eficaz y efectivos con las labores diarias.

Por otra parte el estudio revela que debe existir un monitoreo permanente de los puestos de trabajo a nivel nacional en las organizaciones para evitar accidentes, enfermedades físicas y psicopatológicas donde exista la prevención y promoción del exceso de actividades laborales; que permita definir el nivel de riesgo del colaborador en su área productiva. Con el capítulo de Salud Ocupacional permitió que la investigación arrojara aspectos relevantes sobre los ambientes de los estados fiscos y mentales del personal que una organización debería tener para ser más exitosa.

CAPITULO II ENFERMEDAD PROFESIONAL

Principal Concepto

Según (Pedro, 2007). Define la enfermedad profesional consiste en el deterioro lento de la salud del trabajador, producido por una exposición continuada a lo largo del tiempo a determinados contaminantes presentes en el ambiente de trabajo; al contrario que los accidentes, las enfermedades profesionales suponen un daño para la salud de los trabajadores que tarda tiempo en manifestarse

De acuerdo con el artículo 4° de la Ley 1562 de 2012, define la enfermedad laboral como aquella que es contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

En, este sentido, se requiere adoptar la nueva tabla de enfermedades laborales, basada en él. Concepto previo favorable del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, emitido en las sesiones 71 y 74 del 11 de junio y 20 noviembre de 2013, respectivamente.

Enfermedades laborales

Grupo I Enfermedades infecciosas y parasitarias

Grupo II Cáncer de origen laboral

Grupo III Enfermedades no malignas del sistema hematopoyético

Grupo IV Trastornos mentales y del comportamiento

Grupo V Enfermedades del sistema nervioso

Grupo VI Enfermedades del ojo y sus anexos

Grupo VII Enfermedades del oído y problemas de fonación

Grupo VIII Enfermedades del sistema cardiovascular y cerebro-vascular

Grupo IX Enfermedades del sistema respiratorio

Grupo X Enfermedades del sistema digestivo y al hígado

Grupo XI Enfermedades de la piel y tejido subcutáneo

Grupo XII Enfermedades del sistema músculo-esquelético y tejido conjuntivo

Grupo XIII Enfermedades del sistema genitourinario

Grupo XIV Intoxicaciones

Grupo XV Enfermedades del sistema endocrino.

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.

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.

Los Etiológicos factores de Riesgo Ocupacional a tener en cuenta para la Prevención de Enfermedades Laborales:

Agentes Químicos
Agentes Físicos
Agentes Biológicos

Agentes Psicosociales

Agentes Ergonómicos

Psicopatología laboral

Con el pasar de los años se ha comenzado a surgir un interés creciente por el estudio de las alteraciones psicológicas derivadas de la actividad laboral. Fruto de todo ello, ha surgido la denominada psicopatología laboral. Esta especialidad de la psicopatología se dedica al estudio de los trastornos que se desarrollan como consecuencia directa del desempeño de un trabajo, así como de las alteraciones que surgen debido a la ausencia del mismo; Algunos de estos problemas son sobradamente conocidos como el estrés laboral, que por ejemplo, constituye probablemente una de las alteraciones psicológicas más estudiadas en los últimos años.

Sin embargo, otros trastornos como la adicción al trabajo o las consecuencias negativas del horario laboral, son relativamente novedosos en lo que se refiere a los horarios de trabajo, el sistema de turnos afecta (incluidas las personas con un trabajo exclusivamente nocturno). Según Jamal y Baba, 1997; Peiró, 1992 refieren que aproximadamente el 20% de la población laboral es la más frecuente en nuestra sociedad la cual se ha convertido en una forma de vida en los países industrializados, debido a motivaciones económicas y a la necesidad de proporcionar un servicio de 24 horas en una variedad de ocupaciones. Sin embargo, estos ritmos de trabajo presentan grandes inconvenientes como: dormir de día no es lo mismo que dormir de noche, y el organismo no se compone fácilmente a adaptar sus ritmos biológicos a horarios irregulares.

Síndrome de burnout

Actualmente, evidencian la presencia del síndrome de burnout en personas con profesiones de ayuda, entre ellas la docencia se dice que los docentes presenta una alta

vulnerabilidad al burnout, debido a la realización simultánea de múltiples actividades y funciones que implican asegurar que los estudiantes reciban una educación de calidad, así como exigencias grandes y conflictivas situaciones en los estudiantes sino también de las familias, las redes sociales y la administración, Alderete, Pando, Aranda & Balcázar, 2003. Este síndrome de burnout consiste en una respuesta psicológica al estrés laboral crónico que compromete tres dimensiones: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Pérdida de Logro o Realización Personal, todas ellas referidas a la relación entre el individuo y el ámbito laboral y están compuestos por un conjunto de síntomas físicos, psicológicos y sociales como resultado del desequilibrio entre los esfuerzos realizados por el trabajador y los resultados obtenidos, los cuales no satisfacen las expectativas del profesional todo los anterior presenta una acumulación de experiencias que se exhiben para causa un daño en vida de las personas, (De la Peña et al., 2002).

Investigaciones relacionadas con la psicopatología laboral refiere que existe relación con las variables organizacionales y propias del trabajo donde se han planteado como factores asociados el clima laboral, la satisfacción y sobrecarga laboral, los trabajos administrativos, el conflicto de rol, los problemas con los superiores, compañeros y las legislaciones o la propia cultura de la organización, los salarios bajos y los comportamientos que cada persona adopta en la organización todo lo anterior se presentan como riesgos intralaborales que impiden que el desempeño laboral. Se ha dicho que las variables sociodemográficas o condiciones extralaborales son un factor clave que impide el buen desarrollo del ser humano ya sea por sus condiciones de vivienda o el recorrido que el trabajador debe hacer hacia su lugar de trabajo.

Jornadas laborales – turnos

En relación con los horario laborales y los turnos rotativos son relativamente novedosos los cuales tienen consecuencias negativas (incluidas las personas con un trabajo exclusivamente nocturnos), aproximadamente el 20% de la población laboral trabaja en turno nocturnos por que deben realizar actividades de tipo diurno como

estudiar, cuidar de los hijos y otras personas que tiene doble empleo en nuestra sociedad se trata de un fenómeno relativamente frecuente en nuestra sociedad el cual se ha convertido en una forma de vida en los países industrializados, debido a motivaciones económicas y a la necesidad de proporcionar un servicio de 24 horas en una variedad de ocupaciones. Sin embargo, estos ritmos de trabajo presentan grandes inconvenientes ya que dormir de día no es lo mismo que dormir de noche y el organismo no se compone fácilmente a adaptar sus ritmos biológicos a horarios irregulares, (Villalba, López, Gavilanes & Legido, 1989).

De todo ello se deduce que es aconsejable situar el horario laboral entre la salida y la puesta del sol, con el fin de hacer coincidir la actividad laboral con la actividad fisiológica. Sin embargo, las exigencias de la sociedad actual hacen necesario que se establezcan ciertos servicios como los servicios de salud, por ejemplo: en horarios situados fuera de los tiempos fisiológicamente aconsejables no todos los empleados trabajan de 8 horas a 15 horas y de lunes a viernes los trabajos con un sistema de rotación requieren una adaptación constante de un programa de tumos a otro. De esta forma, el organismo se encuentra inmerso en un proceso continuo de cambio y de adaptación, por lo que es de esperar que se produzcan más problemas que en el caso de otros horarios más convencionales. Además, la actividad laboral suele tener una periodicidad semanal, que coincide con el tiempo estimado que requiere el organismo para adaptarse a un cambio de turno.

Una de las principales consecuencias de los trabajos nocturnos son las alteraciones del sueño, trastorno del ritmo circadiano, Síndrome de fatiga crónica entre otro. Que constituyen el principal problema asociado a los trabajadores por turnos. Sin embargo, resulta muy difícil establecer una tasa de prevalencia aproximada sobre la frecuencia de las mismas en este tipo de población laboral

Estrés laboral

Se considera que una persona está sometida a una situación de estrés cuando ha de hacer frente a demandas ambientales que sobrepasan sus recursos de manera que el

sujeto percibe que no puede darles una respuesta efectiva. En este tipo de situaciones, el organismo emite una respuesta de estrés, que consiste en un importante aumento de la activación fisiológica y cognitiva del organismo. Las consecuencias de esta activación dependen de su duración e intensidad. Así, cuando la respuesta de estrés es demasiado frecuente, intensa o duradera puede tener repercusiones negativas, con una amplia gama de manifestaciones como son los trastornos psicofisiológicos.

Además, la respuesta de "estrés depende en parte de las demandas de la situación, y en parte de las habilidades, recursos o forma de comportarse de la persona en dicha situación" Labrador y Crespo, 1993). Desde una perspectiva laboral, son varios los factores claramente identificados como estresores: a) el ambiente físico, b) las demandas del trabajo, c) los contenidos del trabajo, d) el desempeño de roles, las relaciones interpersonales y el desarrollo de la carrera, e) las nuevas tecnologías, y f) las fuentes Extra organizacionales; En concreto, los turnos rotativos forman parte de las demandas estresantes del trabajo en este sentido, trae como consecuencia problemas en la salud, (Peiró, 1992).

Mobbing, (acoso laboral)

En las actuales condiciones económicas recesivas, la actividad laboral en todos los contextos ha entrado en una etapa de inestabilidad, precariedad y volatilidad, derivado de los ajustes realizados por las empresas e instituciones, lo cual se ha traducido en un saldo desfavorable para los trabajadores desde cualquier ángulo. Esta situación ha hecho cada vez más visible el problema del acoso laboral, que sin ser un fenómeno nuevo, se habla poco de él. Las consecuencias que genera el acoso laboral no solo son graves para quienes lo padecen directamente, el efecto trasciende al trabajador; impacta a su familia, el rendimiento y la productividad de las empresas o instituciones donde se manifiesta dicho fenómeno. A pesar de lo anterior, dicha problemática en México, a diferencia de otros países, se ha estudiado poco, limitándose sobre todo al tratamiento del acoso sexual, lo cual reduce considerablemente la diversificación de las

manifestaciones del acoso laboral, además de que prácticamente no hay un estudio sistemático del mismo en instituciones de educación superior.

Para considerar que una persona está en una situación de acoso, Pando, Aranda, Preciado, Franco y Salazar (2006), refiere que las agresiones deben presentarse de manera continua y por un periodo de al menos seis meses si bien el acoso es una condición por la que puede transitar cualquier persona en sus relaciones de trabajo, declaran que los profesores universitarios son más propensos que otros profesionales a padecerlo. Las consecuencias laborales más comunes del acoso son la separación del cargo que venía desempeñando el acosado, ya sea por despido o por cambio de adscripción. Este fenómeno demostrable producido en el ejercicio o con motivo del trabajo que se caracteriza por una serie de comportamientos acosadores, que atentan contra la dignidad y la salud física o mental de un trabajador, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, ejercida por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, y tiene como objetivo que la víctima sea eliminada de la organización o del entorno laboral del acosador.

En síntesis el capítulo anterior permite dar un conocimiento más amplio de las enfermedades actuales que se están viviendo en el mundo laboral, que afectan tanto física como psicológicamente a las personas que conviven con la enfermedad y que no solo afecta su estado mental sino social y familiar dando paso a situaciones que trabajador no pueda responder adecuadamente. En relación con la psicopatología laboral la cual ha servido de apertura en este nuevo mundo de la Salud Ocupacional dando a conocer nuevas enfermedades como se mencionan en el capítulo antes expuesto son enfermedades que desde la antigüedad se manifestaban como riesgos ya sea intra o extralaboral pero no se tomaban con tanto interés; en la actualmente ha generado gran cantidad de accidente surgidos a partir de las malas condiciones en las que se encuentran los empleados.

CAPITULO III ACCIDENTE LABORAL

Principal definición

Los accidentes de trabajo (AT) son definidos según el Ministerio de la Seguridad Social como accidentes que ocurren durante el ejercicio del trabajo en una empresa o aún durante el trabajo de los asegurados especiales, provocando lesión corporal o perturbación funcional que causa la muerte, la pérdida o reducción de la capacidad de trabajo permanente o temporaria. Tradicionalmente, los accidentes de trabajo son clasificados en accidentes tipo o típico (los ocurridos en el ambiente de trabajo y/o durante la jornada de trabajo), accidentes de trayecto (los ocurridos en el trayecto de la residencia hacia el trabajo y viceversa) y las enfermedades relacionadas al trabajo (Mônica Bonagamba Chiod & Cols, 2007).

En segunda instancia Fernández & Cols (2009) describen el accidente laboral de dos formas incorporadas, la primera la describe el accidente laboral como un incidente o evento indeseado relacionado con el trabajo, en el cual pudo haber ocurrido una lesión, enfermedad o presentarse una víctima mortal; la segunda forma que atañe la anterior define el accidente el cual es todo evento indeseado que da lugar a muerte, enfermedad, lesión, daño u otra perdida.

Por otra parte encontramos que Mario Mancera Fernández & y et al. (2005) Precisan que en una empresa un “accidente acontecido” indica la existencia real de un riesgo no detectado oportunamente, o detectado pero no corregido en forma adecuada; es en ultima, el resultado de un programa de seguridad deficiente o mal desarrollado: “cada accidente es un fracaso en la gestión de seguridad y afecta directamente a todo el sistema productivo”, pues además de los gastos médicos, la secuelas psicológicas y fiscas que tiene para el empleado, y pago de salarios durante el periodo de incapacidad, la empresa o el empleador debe asumir una gran cantidad de costos indirectos representados en:

Causas de un accidente laboral

Tiempo perdido por el empleado accidentado, Tiempo perdido por otros trabajadores que presencian el accidente o ayudan al accidentado

Tiempo perdido por superiores en: Asistir al accidentado, Investigar causas, Organizar la ejecución del trabajo por parte de otro obrero, Selección y adiestramiento del nuevo trabajador, Elaboración del informe del accidente, Atención de visitas o citaciones de las autoridades a causa del accidente, Tiempo y medicamentos utilizados para prestar primeros auxilios, Daños ocasionados a los locales, maquinaria, herramientas, materia prima y en proceso.

Costo incidental debido a: Interrupciones en el sistema de producción, Incumplimiento o atraso en las entregas, Costos por descenso de la productividad o por maquinas o frentes de trabajo paralizados, Costos de los accidentes que ocurren a consecuencia del nerviosismo generado por el accidente inicial, Descenso de la producción por la desmoralización y temor que en los demás trabajadores produce un accidente, Costos debido a gastos generales unitarios por el trabajador, tales como administración, combustible, energía, etc., que continúan, mientras el trabajador accidentado no produce.

Por tanto es importante que en las empresas se pueda generar una investigar acerca de los posibles accidentes y con ello encontrar las causas que ocasionan el desencadenamiento del accidente, a fin de prevenir y promover medidas de control que eviten la accidentalidad que pueda presentarse; el objetivo de investigar lo que sucede en las empresas no es buscar el culpable de los accidentes sino evitar su recurrencia.

Figura N° 3 Pirámide de Frank E. Bird. (1969)

"se muestra que antes de presentarse una accidente grave, se presentan los incidentes y casi accidentes en una cantidad considerable, los cuales deben ser una advertencia, indicando que, si la situación de inseguridad persiste tarde o temprano se producirán accidentes con lesiones incapacitantes, por lo tanto, es válido aceptar que si investigan, no solo los accidentes de trabajo sino también los incidentes, se estarán evitando accidentes mayores hacia el futuro"

A sí mismo Mario Mancera Fernández & y et al. Detallan tres formas para saber analizar un accidente laboral; la primera es investigar las causas inmediatas que son "visibles" de los accidentes o incidentes que se relacionan con los actos o comportamientos inseguros y con condiciones inseguras es por esto que, cuando se reporten causas que advierten sucesos antes de los incidentes o accidentes se deben atender de la mejor manera, en la condiciones inseguras o peligrosas pueden ser de niveles de iluminación, obstáculos en pasos peatonales, falta de señalización, equipos, máquinas y herramientas en mal estado. Los actos inseguros encontramos como no seguir procedimientos establecidos, no utilizar los elementos de protección y operar equipos sin autorización.

El siguiente aspecto trata de las causas básicas que refieren el origen del incidente o accidente y una vez detectados requieren controles por parte de la empresa. Dentro de las causas básicas emergen los factores humanos y los factores de trabajo; los

humanos hacen referencia a las características o condiciones de los empleados frente a su trabajo y se mencionan las condiciones individuales como edad, nivel de escolaridad, nivel de capacitación, entrenamiento frente al trabajo, problemas de adicción, enfermedades. Y con relación a los factores de trabajo encontramos forma en como la empresa ha ideado el tema de seguridad, falta de procedimientos, normas de seguridad, programas de inducción, capacitaciones deficientes o inexactas y sistemas inapropiados para cada cargo.

Consideramos ahora la tercera forma que provee la selección de los accidentes laborales a investigar, teniendo en cuenta la dificultad de investigar cómo prevenir los accidentes ya que no existe una forma de saber cómo o a qué horas podrán suceder los accidentes en el entorno laboral; Mario Mancera Fernández & y et al. En términos generales aconsejan investigar los siguientes:

Todos los accidentes mortales

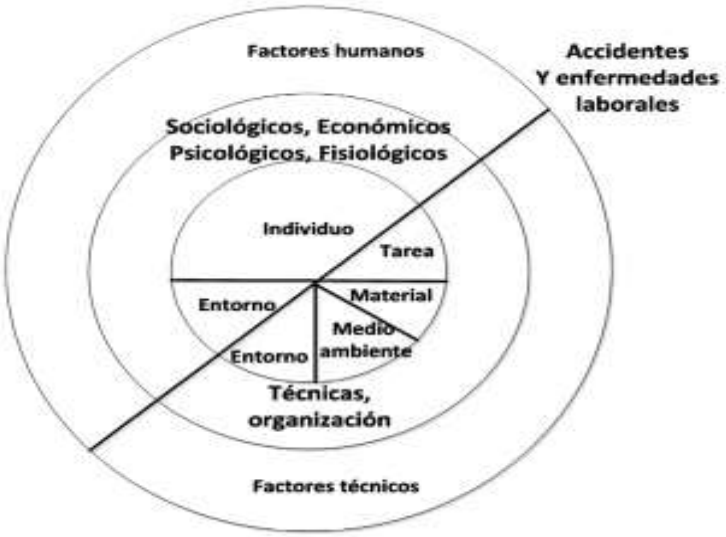
Todos los accidentes graves

Accidentes leves en los que se de alguna de las siguientes características:

Notable frecuencia repetitiva
Riesgo potencial de origen lesiones graves
Que presentan causas que no se conocen bien.

Dicho lo anterior se presenta la siguiente figura que divide el entorno laboral que puede afectar el estado activo de un trabajador en una empresa, un segmento de como lo son los factores humanos (sociológicos, económicos, psicológicos, fisiológicos) refieren un incidente o accidente afines con el entorno laboral dentro de la organización y los factores técnicos que relacionan el puesto de trabajo como su medio ambiente en el que parte de vivir situaciones diarias que pueden generar accidentes y enfermedades laborales, Raffo Lecca & Cols.

Figura N°4 División del entorno laboral (Raffo Lecca & Cols).



CAPITULO IV RIESGOS PSICOSOCIALES

Definición de riesgos

Podemos definir los factores psicosociales como aquellas condiciones presentes en el trabajo, relacionados con la organización, el contenido y la realización del trabajo que pueden afectar tanto el bienestar como la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como el desarrollo del trabajo así como a la productividad empresarial; las principales consecuencias negativas sobre la persona son el estrés y la insatisfacción laboral y se observan en parámetros como la cantidad y la calidad de trabajo realizado, la rotación laboral o el absentismo (Ricardo, 2010).

Sin lugar a dudas, en los últimos años hemos presenciado profundos cambios en la manera de trabajar (introducción de nuevas tecnologías, nuevas relaciones

contractuales, reducción de la estabilidad de empleo, intensificación del trabajo, cambios sustanciales en los horarios de trabajo…) que han conllevado a un aumento de tensiones psicológicas en el trabajo. Prueba de ello es cada vez más habitual en las políticas de recursos humanos.

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 factores de 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.

Clasificación de los Factores De Riesgo

Condiciones de higiene ambiental

Factores de Riesgo Físico

Son todos aquellos factores ambientales de naturaleza física que pueden provocar efectos adversos a la salud según sea la intensidad o el tiempo de exposición. Se clasifican en:

Energía mecánica: Ruido, vibraciones, presión barométrica

Energía térmica: temperatura alta, temperatura baja

Energía barométrica: presiones altas y presiones bajas.

Energía electromagnética:

Radiaciones ionizantes: Rayos X, rayos gama, rayos beta, rayos alfa y neutrones

Radiaciones no ionizantes: Radiaciones ultravioleta, radiación visible, radiación infrarroja, microondas y radiofrecuencias

Factores de Riesgo Químico

Toda sustancia orgánica e inorgánica, natural o sintética que durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, pueda incorporarse al aire ambiente y ser inhalada, entrar en contacto con la piel o ser ingerida, con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes o tóxicos y en cantidades o tiempos de exposición que tengan probabilidades de lesionar la salud de las personas.

Se clasifican en:

Aerosoles

Sólidos: Polvos orgánicos, polvos inorgánicos, humo metálico, humo no metálico, fibras

Líquidos: Nieblas, rocíos.

Gases y vapores, Líquidos.

Factores de Riesgo Biológico

Todos aquellos seres vivos ya sean de origen animal o vegetal y todas aquellas sustancias derivadas de los mismos, que pueden ser susceptibles de provocar efectos negativos en la salud de los trabajadores en la forma de procesos infecciosos, tóxicos o alérgicos.

Se clasifican en:

Animales: Vertebrados, invertebrados, derivados

Vegetales: Musgos, helechos, semillas, derivados

Fungales: Hongos

Protistas: Amebas, plasmodium

Mónera: Bacterias

Virus

Condiciones Psico-laborales

Factores de Riesgo Psicolaborales

Se refiere a aquellos aspectos intrínsecos y organizativos del trabajo y a las interrelaciones humanas, que al interactuar con factores humanos endógenos (edad, patrimonio genético, antecedentes sicológicos) y exógenos (vida familiar, cultura, etc.), tienen la capacidad potencial de producir cambios en el comportamiento (agresividad, ansiedad, insatisfacción) trastornos físicos o psicosomáticos (fatiga, dolor de cabeza, espasmos musculares, alteraciones en ciclos de sueño, propensión a la úlcera gástrica, la hipertensión, la cardiopatía, envejecimiento acelerado). Su fuente depende de:

Contenido de la tarea

Trabajo repetitivo o en cadena

Monotonía

Ambigüedad en el rol

Identificación del producto

Organización del tiempo de trabajo

Turnos

Horas extras

Pausas

Descansos

Ritmo del trabajo

Relaciones humanas

Relaciones jerárquicas

Relaciones cooperativas

Relaciones funcionales

Participación en toma de decisiones, opiniones

Gestión

Evaluación del desempeño

Planes de inducción

Capacitación

Políticas de ascenso

Estabilidad laboral

Remuneración

Condiciones Ergonómicas

Factores de Riesgo por Carga Física

Se refiere a todos los aspectos de la organización del trabajo, de la estación o puesto de trabajo y su diseño, que pueden alterar la relación del individuo con el objeto del trabajo produciendo problemas en la salud, en la secuencia de uso o la producción.

Se clasifican en:

Carga estática

Posturas de pie

Sentado

Cuclillas

Rodillas

Otras

Carga dinámica

Esfuerzos: Por desplazamientos (con carga o sin carga), al dejar cargas, al levantar cargas, visuales, otros grupos musculares

Movimientos: Cuello, tronco, extremidades superiores, extremidades inferiores

Condiciones de Seguridad

Factores de Riesgo Mecánico

Objetos, máquinas, equipos, herramientas, que por sus condiciones de funcionamiento, diseño o forma, tamaño, ubicación y disposición, tienen la capacidad potencial de entrar en contacto con las personas o materiales, provocando lesiones en los primeros o daños en los segundos.

Manejo de herramientas y elementos corto punzantes

Mecanismos de movimiento sin protección

Punto de operación sin protección

Vehículos en mal estado

Maquinaria o equipos sin protección

Factores de Riesgo Eléctrico

Se refiere a los sistemas eléctricos de las máquinas y los equipos, instalaciones o materiales de estos, que al entrar en contacto con las personas pueden provocar lesiones o daños a la propiedad.

Se clasifican en:

Alta tensión

Baja tensión, Electricidad estática

Factores de Riesgo Locativo

Condiciones de la zona geográfica, las instalaciones o áreas de trabajo, que bajo circunstancias no adecuadas pueden ocasionar accidentes de trabajo o pérdidas para la empresa.

Se incluyen:

Las deficientes condiciones de orden y aseo

La falta de dotación

Señalización o ubicación adecuada de extintores

La carencia de señalización de vías de evacuación

Estado de vías de tránsito, techos, puertas, paredes, etc.

Factores de Riesgo Físico-Químico

Todos aquellos objetos, sustancias químicas, materiales combustibles y fuentes de calor que bajo circunstancias de inflamabilidad o combustibilidad, pueden desencadenar incendios y explosiones con consecuencias como lesiones personales, muertes, daños materiales y pérdidas.

Incendios

Explosiones

Factores de Riesgo Público

Son aquellas circunstancias de origen social y externas a la empresa, a las que se puede ver enfrentado el trabajador por razón de su oficio y pueden dar lugar a daños y /o molestias físicas y psicológicas a las personas.

Tales como:

Delincuencia

Extorsión

Secuestro

Robo

Asonada

Condiciones de tránsito, etcétera.

Factor de riesgo de demarcación y señalización

Se refiere a los diseños y tipos de demarcación y señalización, que bajo ciertas circunstancias no adecuadas en las áreas de trabajo, pueden permitir accidentes de trabajo y traer como consecuencias daños.

Caídas de personas y materiales

Golpes

Choques

Incendios

Explosiones

Riesgo de almacenamiento

Se refiere a las condiciones de diseño de los sistemas y cumplimiento de los estándares de almacenamiento de los materiales que al entrar en contacto, pueden ocasionar lesiones a las personas y daños a los materiales.

Caídas de cargas sobre zona de paso o de trabajo

Hundimiento de los niveles de carga

Golpes o atropello diversos por vehículos de manutención

Choques entre vehículos en los pasillos de circulación o al maniobrar en zonas de espacio reducido.

De forma lógica, la Ley de Prevención de Riesgos laborales de julio 11 de 2012, considera que la organización del trabajo forma parte de las condiciones de trabajo que influyen en la salud y seguridad de los y las trabajadoras, entre otros mecanismos a través de la exposición nociva a los riesgos psicosociales. Por ello, las características de la organización del trabajo deben ser evaluado, controlados y modificados si generan riesgo.

Pero estas evaluaciones y tratamientos es todavía una asignatura pendiente en muchas organizaciones que aún desconocen las consecuencias que tienen, al no identificar los riesgos derivados de las actividades laborales tanto en empresas del sector público como el privado. En Colombia se está avanzando por parte de los empresarios en el cumplimiento de lo establecido en la Resolución 2646 del 2008 en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo sicosocial en el trabajo, y para la determinación de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Ante la dificultad de contar con herramientas válidas para la identificación y evaluación, el Ministerio del Trabajo puso en 2010 a disposición de las empresas un batería de pruebas para tal fin y ya en cualquier momento podría verificarse el cumplimento de esta obligación; aunque el proceso ha sido largo y falte mucho compromiso se espera que en los últimos años pasemos a preocuparnos más por quienes laboran para las empresas que son quienes ayudan al desarrollo de la misma.

Dentro de los factores de riesgo psicosociales existen los que comprenden los aspectos intralaborales, los extra laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de

las personas; consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente laboral, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización por un lado, y por otra parte, las características personales del trabajador, sus necesidades, su cultura, sus experiencias y su percepción del mundo (Maria, 2011).

Condiciones intralaborales

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

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

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.

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.

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.

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.

Condiciones extralaborales

Las condiciones extralaborales comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Las dimensiones extralaborales que se evalúan a través de la batería.

Tiempo fuera del trabajo: Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. Es factor de riesgo cuando: La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.

Relaciones familiares: Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando: La relación con familiares es conflictiva. La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente pobre.

Comunicación y relaciones interpersonales: Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando: La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. La relación con amigos o allegados es conflictiva. La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.

Situación económica del grupo familiar: Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando: Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. Existen deudas económicas difíciles de solventar.

Características de la vivienda y de su entorno: Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. Se convierten en fuente de riesgo cuando: Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias. Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.

Influencia del entorno extralaboral en el trabajo: Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando: Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda: Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa.

Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. Es fuente de riesgo cuando: El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo. La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Condiciones individuales

Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes.

Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales. Al igual que las características socio-demográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intra y extralaborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras, las cuales se indagan con los instrumentos de la batería para la evaluación de los factores psicosociales.

Información Socio-Demográfica

Sexo

Edad (calculada a partir del año de nacimiento)
Estado civil
Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado)
Ocupación o profesión
Lugar de residencia actual
Estrato socioeconómico de la vivienda
Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo)

Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).

Información Ocupacional

Lugar actual de trabajo
Antigüedad en la empresa
Nombre del cargo
Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo)
Antigüedad en el cargo actual
Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja
Tipo de contrato
Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas
Modalidad de pago

Dada que la Resolución 2646 de 2008, en el artículo 8, literal b del capítulo ll, establece que los empleadores deben contar con información sobre características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos, y en virtud de que el alcance de esta batería no comprende la construcción de instrumentos con tales fines, unas orientaciones técnicas que pueden ser de utilidad para quienes hagan la evaluación de las características individuales.

ESTADO DEL ARTE

Las investigaciones relacionadas con la temática acerca de los riesgos psicosociales en condiciones intra y extralaborales se encontraron las siguientes:

A nivel internacional:

La presente investigación comparan los factores intra y extralaborales de los/as trabajadores/as de una empresa pública de Costa Rica. Dicho trabajo fue realizado durante el año 2005 por Olga Sánchez Charpentier. Se diseñó un estudio cualitativo utilizando el método estructural investigación acción. La población estuvo constituida por 12 hombres y 12 mujeres, trabajadores de una empresa pública. La información fue recolectada mediante la técnica de grupos focales dado que permite conocer los factores que afectan el proceso de trabajo, igualmente, se utilizó un cuestionario estructurado para recoger datos relacionados con las condiciones socio-demográficas de la población. Al mismo tiempo, se empleó el Índice de Cornell para conocer si la población presentaba síntomas relacionados con el estrés. Como conclusión, se obtiene que la población convive con factores intralaborales tales como la falta de reconocimiento en su trabajo y la desigualdad de género; en cuanto a los extralaborales, las preocupaciones familiares de cuido y atención de la familia representan un obstáculo para ejecutar con satisfacción su trabajo. Por lo anterior, un mejoramiento de todas estas condiciones favorecerá la producción y reproducción de la fuerza laboral.

A nivel nacional:

Así mismos se seleccionó otra investigación en la ciudad de Cali (Colombia) por Felipe Arenas Ortiz, Verónica Andrade Jaramillo con el objetivo de investigación fue evaluar los factores de riesgo psicosocial extralaboral y extralaboral, así como las manifestaciones físicas y psicológicas ligadas al estrés en el trabajo, en trabajadores de una industria alimenticia. Método. Para ello, se realizó una investigación descriptiva con diseño transversal. La información se recolectó a través del cuestionario de riesgos biopsicosociales asociados a la accidentalidad de Rentería, Fernández, Tenjo y Uribe (2008); adaptado por Zúñiga y Uribe (2009) a la totalidad de los trabajadores (43

sujetos, 72% mujeres y 28% hombres). Resultados. Los resultados evidenciaron manifestaciones físicas y psicológicas asociadas al estrés en los trabajadores y se presumieron exposiciones a factores de riesgo psicosocial, específicamente, en las dimensiones de condiciones de trabajo, disponibilidad de recursos, gestión de los líderes, alta carga laboral, ausencia de programas de capacitación y salud ocupacional. Conclusiones. Los principales hallazgos de este trabajo sugieren que es fundamental que diferentes instancias académicas, profesionales y legales atiendan la salud laboral de las pequeñas industrias alimenticias, pues sus trabajadores parecen estar expuestos a diferentes tipos de riesgo psicosocial y carecen de medidas de prevención entorno al estrés laboral.

Otra investigación encontrada tiene como título los Riesgos psicosociales en una entidad pública de Boyacá realizada por Nina Natalia Parra Vargas y Ninfa Pulido Moreno el objetivo de la investigación fue identificar los factores de riesgo psicosociales laborales; se utilizó un diseño transversal descriptivo y muestreo por conveniencia. Se aplicó la Batería para la identificación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana (2010). Participaron 96 trabajadores del área administrativa de una institución pública, 58,33% mujeres y 41,67% hombres. En las condiciones intralaborales se encontró alto riesgo en las dimensiones sociales. Y en las condiciones extralaborales se encontró alto riesgo en dimensiones de la calidad de la vivienda y el medio ambiente, e influencia del trabajo dentro del ambiente extra-laboral.

Se halló otra investigación en la Universidad Industrial de Santander, el cual tuvo como objetivo primordial identificar los factores de riesgo psicosocial en las unidades académicas y administrativas (UIS) realizado por Leynna Roció Gómez Álvarez, con el fin de promover acciones de intervención que contribuyan al mejoramiento del ambiente laboral, la calidad de vida y el bienestar de sus trabajadores. El trabajo corresponde a un estudio de tipo descriptivo, buscando identificar las características de un conjunto de unidades. La población estuvo conformada por 132 funcionarios contratados directamente por la Universidad y/o a través del operador de contratación externa, quienes se dividieron de acuerdo a las unidades académico- administrativas

seleccionadas: división de plata física (80), División de Mantenimiento Tecnológico (20), Escuela de bacteriología y Laboratorio Clínico (25) y la Escuela de Historia (7). Para la identificación de los factores de riesgo psicosocial se utilizó la batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010), esta permite recolectar los datos demográficos y ocupacionales, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que están relacionados con el bienestar del trabajador; de acuerdo con los resultados, los funcionarios de la UIS percibe niveles de riesgo muy alto y alto dominio que componen los factores de riesgo intralaborales, que requieren y demandan intervención inmediata por parte de la institución; en la parte extralaboral se percibe niveles de riesgo medio y bajo; para cada uno de los factores se plantearon estrategias de intervención que buscan controlar y disminuir los niveles de riesgo percibidos.

A nivel local:

Realizada en La Universidad de Pamplona sede principal por Erika Yurley Herrera Sánchez en el año 2006 y tiene como título Describir los Riesgos Psicosociales generadores de estrés en los profesionales de la salud del centro cardioneuromuscular de Cúcuta. Como objetivo general: describir los factores de riesgo psicosocial generadores de estrés en los profesionales de la salud del centro de rehabilitación Cardioneuromuscular, la metodología que se utilizo fue bajo el diseño descriptivo se aplicó una encuesta de satisfacción laboral la cual busco recopilar información acerca de los factores psicosociales, exploración de las características de la población para conocer las áreas en las cuales los profesionales presentan dificultad y grado de estrés que presentan y posteriormente se aplica la prueba de Bocanument para a través de ella determinar cuáles fueron los factores psicosociales generadores de estrés asociadas al desempeño de sus funciones, sus repercusiones. Realizándose un contraste entre la teoría y la práctica para finalmente plantear una propuesta que brinde estrategias de cambio de acuerdo con lo detectado en la Centro cardioneuromuscular de la ciudad de Cúcuta. Como resultado a nivel psicológico, socio-cultural- fisiológico se encontraron evidencia que los funcionarios (fisiológico) dolores musculares, cansancio y taquicardia;

(psicológicamente) ansiedad, depresión, agresividad, actitud silenciosa y cambios de hábitos de alimentos; (socio- cultural) falta de espacios recreativos, sobrecarga laboral, estrictos horarios, exigencias laborales, poca remuneración, pocos espacios para compartir en familia, problemas de rendimiento laboral, número de pacientes que deben atender en poco tiempo y se evidencia la necesidad del psicólogo organizacional y comunitario para mejorar el desempeño y la calidad en el servicio que se presta y generar programas encaminados a prevenir el estrés y mejorar los estilos de vida saludables.

Este trabajo investigativo realizado en la Universidad de Pamplona por la estudiante de psicología Jenyfer Katherine Suarez Pabón en el 2013 presenta como título el Estrés Laboral en las Relaciones Interpersonales de los Funcionarios de Coomultrup Pamplona el propósito tiene por determinar la influencia del estrés laboral a través de instrumentos cualitativos y cuantitativos que permitan conocer la relación en el entorno social de un individuo, se aplicó a la empresa Coomultrup, para lo cual se tomó una población de trece funcionarios adscritos a la empresa. Este proyecto está diseñado bajo un modelo mixto sobre evaluación e interpretación de resultados obtenidos durante el proceso de recolección de información y análisis de resultados para conocer si existe una estrecha relación del estrés laboral y las relaciones interpersonales. De acuerdo a los análisis presentados, se observa las calificaciones correspondientes a los tres criterios evaluados: agotamiento, cinismo y eficacia profesional. Sin embargo la prueba no evidencia el Síndrome de Burnout en los empleados de la empresa de Coomultrup de Pamplona. De esta manera se puede inferir a través de los resultados expuestos que los empleados poseen bajos índices de cinismo y agotamiento y mayor fortaleza en el ítem de eficacia profesional se evidencia en un rango normal, no existe deterioro de las áreas de funcionamiento ni del entorno al cual se encuentran expuestos los empleados.

En síntesis las investigaciones mencionadas anteriormente aportaron conocimientos en la parte metodológica, contextual y situacional que permitió la actualización de información tanto cualitativa como cuantitativa; y así la presente investigación pueda llevarse a cabo con conocimientos previos de la temática a trabajar,

con ello se pudo fundamentar una base teórica que permitió dar aproximación acerca de los riesgos psicosociales intra y extralaborales. Aunque exista la ley falta compromiso por parte de las instituciones públicas y privadas. La medición de los riesgos psicosociales también debe ser exigido por los empleados y deben trabajarse antes de que las situaciones en las que la salud física y mental pueda verse afectarse.

MARCO CONTEXTUAL

La investigación se realizara en la Alcaldía Municipal de Pamplona Norte Santander, es una entidad pública del estado colombiano ubicada en Palacio Municipal Calle 5 Carrera 6 Esquina – Pamplona, sus líneas de atención al usuario son: (57+7)5682880, NIT: 800007652-6, Código Dane: 54518 Distancia de referencia: 75 kilómetros de San José de Cúcuta y 124 kilómetros de Bucaramanga.

Misión

Buscar el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de los pamploneses, prestando los servicios públicos determinados por la ley, construir las obras que demande el progreso local, ordenar el desarrollo territorial, promover la participación comunitaria, el mejoramiento cultural y social de sus habitantes, articulando los sectores productivos, económicos, sociales, políticos, culturales y ambientales.

Visión

En el año 2049 Pamplona será un municipio competitivo, planificado a partir de sus potencialidades, territorialmente arraigado en la cultura, socialmente amigable, equitativo e incluyente, ambientalmente sostenible, seguro y en paz.

Funciones

Son competencias del Despacho del Alcalde Municipal, además de las dispuestas por la Constitución y las Leyes; entre otras, las siguientes:

Atender los servicios que demande el ejercicio de las funciones y atribuciones constitucionales legales. Las ordenanzas y los acuerdos municipales que corresponda cumplir de conformidad con el Artículo 315 de la Constitución Política de Colombia; Conservar el orden público en el Municipio, de conformidad con la Ley, las instrucciones y las órdenes impartidas por el Presidente de la República y el Gobernador

del Departamento Norte de Santander, dictando las medidas y reglamentos pertinentes, rendir los respectivos informes ante las instancias competentes.

Fijar políticas, dirigir, orientar, proponer los Acuerdos ante el Concejo en cuanto a la formulación de los planes, programas, presupuestos y demás iniciativas ejecutivas necesarias para la buena marcha del municipio, asegurando que éstos contengan las reales demandas y ofertas de la población a través de la efectiva participación ciudadana, comunal y comunitaria; sancionar, promulgar y reglamentar los actos administrativos que de éstos se deriven y sean considerados convenientes y con sujeción a las normas, reglamentos y actos de delegación que le sean atribuidos expresamente.

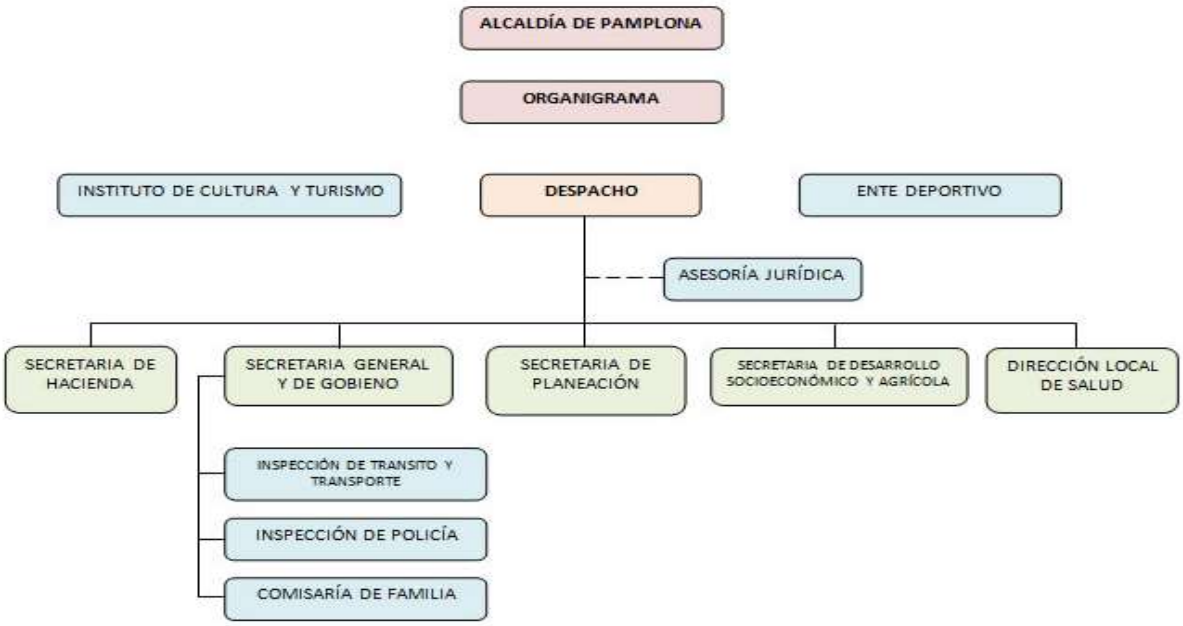
Dirigir, presidir, coordinar, articular y controlar la acción y gestión administrativa del municipio, apoyando y velando por el cumplimiento de la misión, objetivos, planes, programas y proyectos de cada una de las dependencias que conforman la administración central, asegurando el cumplimiento de las funciones y la presentación de los servicios municipales.

Fortalecer la organización administrativa, adecuándola oportunamente a las necesidades del servicio y a sus realidades socioeconómicas y tecnológicas. Reglamentar grupos de trabajo para la atención de asuntos propios de las dependencias, conformar, reglamentar y asignar las funciones a los órganos de asesoría y coordinación, crear, suprimir o fusionar entidades o dependencias municipales con sujeción a las normas, reglamentos y actos de delegación que le sean atribuidos expresamente por las instancias y autoridades competentes.

Objetivos

Planear, programar, proyectar, coordinar y ejecutar acciones tendientes al desarrollo municipal y subregional, que permitan canalizar el apoyo interinstitucional y la eficiente y eficaz ejecución de los recursos.

Anexo N°1 *(Organigrama)*



Dependencias del Municipio

1. Asesoría de Planificación
2. Asesoría Jurídica
3. Centro de Conciliación
4. Comisaría de Familia
5. Despacho del Alcalde
6. Dirección Local de Salud
7. Familias en Acción
8. Gestora Social
9. Inspección de Policía
10. Inspección de Tránsito y Transporte
11. Instituto de Cultura y Turismo
12. Junta Municipal de Deportes
13. Secretaría de Desarrollo, Agrícola y Comunitario
14. Secretaría de Hacienda

15. Secretaría de Planeación
16. Secretaría General y de Gobierno
17. Secretaría Privada de Despacho
18. Talento Humano.

MARCO LEGAL

El Marco legal está dado por los lineamientos constitucionales, Ministerio de Protección Social, Convenios internacionales de la OIT/ OMS, normas generales del Código Sustantivo del Trabajo y normas técnicas como GTC 45. NTC 5254. Lo siguiente es un conjunto de normas y leyes, este compendio es un aporte de consulta sobre las normas vigentes en salud ocupacional; la práctica de esta disciplina contribuye a la calidad de vida de los trabajadores, no considerándose como un objeto, si no como un sujeto racional, emocional, sentimental y por ende social (Arcila Sandra & García Susana, 2014).

Tabla N° 1 Marco legal

Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
NTC 5254 VR 2006	Esta norma proporciona una guía genérica para la Gestión de Riesgos. Se puede aplicar una

	gama muy amplia de actividades, decisiones u operaciones de cualquier empresa pública, privada o comunitaria, a grupos o individuos.
GTC 45 de 1997-08-27	Guía para él diagnóstico de condiciones de trabajo o panorama de factores de riesgos, su identificación y valoración. Editada por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (INCONTEC). Apartado 142337 Santafé de Bogotá.
Decreto número 0614 de 1984 (marzo 14)	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
Decreto 1295 de 1994 (junio 22) diario oficial no. 41.405, del 24 de junio de 1994	Dicta las normas para la autorización de las sociedades sin ánimo de lucro que pueden asumir los riesgos de enfermedad profesional y accidente de trabajo. Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Establece la afiliación de los funcionarios a una entidad Asegurada 59 en Riesgos Profesionales (A.R.P) Articulo 21, literales d y c. (Obligación del empleador procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo), Circular unificada 2004 – numeral 6 (reitera la responsabilidad por parte del empleador de la salud ocupacional de sus trabajadores y de proveerles condiciones

	óptimas de trabajo).
Ley 9a. de 1979	Es la ley Marco de la Salud Ocupacional. Artículos 80,81 y 84 (preservación, conservación y mejoramiento de la salud de los individuos en sus ocupaciones).
La Resolución 2400 de 1979	Conocida como el "Estatuto General de Seguridad", trata de disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Articulo 2 (Incorporó acciones conducentes a la promoción de la salud a través de obligaciones tanto de empleadores como de trabajadores).
La Resolución 2013 de 1986	Establece la Creación y funcionamiento de los comités de Medicina, higiene y Seguridad Industrial en las empresas.
La Resolución 1016 de 1989	Establece el funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional en las empresas.
Ley 100 de 1993	Se crea el Régimen de Seguridad Social Integral. Artículo 208: De la atención de los accidentes de trabajo y la enfermedad

	profesional.
Decreto 1281 de 1994	Reglamenta las actividades de alto riesgo.
Decreto 1346 de 1994	Por el cual se reglamenta la integración, la financiación y el 0 funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez.
Decreto 1542 de 1994	Reglamenta la Integración y funcionamiento del comité Nacional de Salud Ocupacional.
Decreto 2177 de 1989	Readaptación profesional y el empleo de personas inválidas
Código sustantivo del trabajo	Articulo 348 (Condiciones de higiene y seguridad para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio).
Ley 1090 DE 2006 (miércoles 6 de septiembre)	Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones.

METODOLOGÍA

Tipo de investigación

La investigación es de tipo cualitativo, el instrumento aportan datos cuantitativos con una interpretación cualitativa. Solo nos permitirá conocer cuál es la situación de la población pero más allá de eso no se piensa hacer análisis estadísticos de esos resultados.

Según Sampieri & Cols refieren que las investigaciones cualitativas se basan más en una lógica y proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas). Van de lo particular a lo genera se analiza los datos que obtuvo y saca algunas conclusiones se basa en métodos de recolección de datos no estandarizados ni completamente predeterminados.

Tipo de estudio

Corresponde a un diseño no experimental y de tipo descriptivo transversal, cuyo objetivo se basa en la medición o recolección de información acerca de conceptos o variables, donde se integra la información con el objetivo de conocer cómo se manifiesta el fenómeno de interés en un grupo de personas.

Población: 85 trabajadores

35 de planta y 50 contratistas Trabajadores de las diferentes dependencias de la organización pública (Alcaldía Municipal de Pamplona).

Muestra:

15 personas de panta de la Alcaldía Municipal de Pamplona.

INSTRUMENTOS

Se aplicará dos Instrumentos de la Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, elaborada por el Ministerio de la Protección Social de Colombia (2010), la batería está constituida por el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, la ficha de datos generales y el cuestionario para identificación de síntomas asociados a estrés, tercera versión. Para la presente investigación se aplicara la ficha de datos general, el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma (A) aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos y la forma (B) aplicable a personas que ocupan cargos en niveles auxiliar y operarios que identifica y evalúa la percepción de factores de riesgo psicosocial de las condiciones propias del trabajo y su nivel de riesgo, lo conforman cuatro dominios: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensa, y cada uno de estos está integrado por dimensiones.

Y el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, que busca identificar los factores de riesgo psicosocial extralaboral y está integrado por siete dimensiones, tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda (trabajo-vivienda). Los dos cuestionarios son tipo Likert, con opciones de respuesta siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. Los cuestionarios arrojan una clasificación del nivel de riesgo tanto para las dimensiones como para los dominios, estos niveles de riesgo se pueden clasificar en riesgo muy alto, alto, medio, bajo y despreciable.

Tabla N° 2 Instrumento de Aplicación

Objetivo	Ficha de datos generales	Cuestionario de factores de riesgos psicosociales intra-laboral	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra-laboral
	Recolección información sobre datos socio-demográficos y ocupacionales	Identificación de los factores de riesgo psicosocial intralaborales y su nivel de riesgo. Evalúa las condiciones propias del trabajo, de su organización y del entorno en el que se desarrolla.	Identificación de los factores de riesgo psicosocial extralaborales y su nivel de riesgo. Evaluar las condiciones externas al medio laboral, que están relacionadas con el entorno familiar, social y económico del trabajador.
Tipo de aplicación	Individual	Individual – colectiva	Individual – colectiva
Tipo de datos	Descriptivos	Cuantitativos, con una interpretación	Cuantitativos, con una interpretación

		cualitativa.	cualitativa.
Tipo de Instrumento			
		Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.
Uso y aplicación Recomendadas	Identificación de factores individuales relacionados con los datos socio-demográficos y ocupacionales	Evaluación general de factores de riesgo psicosocial intralaboral	Evaluación general de factores de riesgo psicosocial extralaboral
Numero de ítems			
		FORMA (A) 123 ítems FORMA (B) 97 ítems	31 ítems únicos forman aplicable.

DEFINICIÓN DE VARIABLES

Las variables a utilizar en esta investigación fueron establecidas a partir de la Batería de riesgos psicosociales que fueron utilizadas durante la medición de la misma. En la encuesta de riesgos psicosociales intralaborales se representan las categorías como dominios las cuales son: demanda del trabajo, control, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa en ellas se desprenden unas dimensiones que son representadas para la investigación como subcategorías a interpretar, Ver Apéndice (A).

Para la encuesta de riesgos psicosociales en condiciones extralaborales se tomaron como categorías las que están relacionadas como dimensiones las cuales son: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del gripo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda- trabajo- vivienda. Para las dos encuestas utilizadas se dará resultado cualitativo en las subcategorías que estén más bajas y por ende están afectando el entorno laboral de los colaboradores.

PRESENTACION DE RESULTADOS

(Dimensiones)

Dirigida a colaboradores de plata de las diferentes dependencias de la Alcaldía Municipal de Pamplona Norte Santander.

Dependencias

Asesoría de Planeación

Asesoría Jurídica

Inspección de Policía

Comisaría de Familia

Dirección Local de Salud

Inspección de Tránsito y Transporte

Secretaria de Inspección de Policía

Secretaría Privada de Despacho

Objetivo:

Analizar los factores de riesgo psicosociales intra y extralaborales frente al desarrollo del entorno laboral de los colaboradores de la Alcaldía.

Tabla N° 3 Encuestas extralaboral de Riesgo psicosocial

CATEGORIAS

DEPENDENCIA Y PARTICIPANTES	DIMENSIONES	RESULTADOS DE LOS FACTORES PREDISPOSITORES
Asesoría de Planeación (5 colaboradores) Asesoría Jurídica (2 colaboradores) **Riesgo muy alto**	Tiempo fuera del trabajo	Los colaboradores refieren tener limitada o insuficiente la cantidad destinada al descanso, recreación, tiempo para compartir con su familia o amigos o para atender asuntos personales o domésticos debido a su trabajo.
Inspección de Policía (1 colaborador) Comisaría de Familia (2 colaboradores) Dirección Local de Salud (1 colaborador) Inspección de Tránsito y Transporte	Características de la vivienda Y de su entorno.	Existen condiciones del entorno y ubicación de la vivienda de los colaboradores que les dificulta el acceso a vías transitables o medios de transporte para su regreso al trabajo.
	Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	Debido a la falta de tiempo para compartir con sus

(1 colaborador) **<u>Riesgo alto</u>**		familias por las labores del trabajo; se afecta su bienestar, rendimiento y relaciones con otras personas en el trabajo
Secretaria de Inspección de Policía (1 colaborador) Secretaría Privada de Despacho (1 colaborador)	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Para los colaboradores el desplazamiento que deben realizar de su casa al trabajo se hace prolongado, difícil o incomodo generando retrasos para su llegada.
Inspección de Tránsito y Transporte (1 colaborador) **Riesgo muy alto**	Situación económica familiar del grupo familiar	Para los colaboradores describen que los ingresos que reciben son insuficientes para costear sus necesidades básicas ya que existes deudas externas difíciles de solventar en el grupo familiar.

Tabla N° 4 Encuesta intralaboral de riesgos psicosociales Forma A

DEPENDENCIAS Y PARTICIPANTES	DIMENSIONES	RESULTADOS DE LOS FACTORES PREDISPOSITORES
Asesoría de Planeación **(5 Colaboradores)**	Demanda cuantitativa	Los colaboradores refieren que el tiempo que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados
	Demandas de jornadas de trabajo	Se trabaja con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.

	Claridad del Rol	La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa
	Características del liderazgo	La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.
	Reconocimiento y compensación	El reconocimiento (remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. La

		empresa descuida el bienestar de los trabajadores. La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.
Asesoría jurídica **(2 colaboradores)**	Exigencias de responsabilidad al cargo	El trabajador deber asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo, información confidencial.
	Capacitación	El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.
Inspección de policía **(2 colaborador)**	Demandas cuantitativas	El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas

		asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.
	Demandas emocionales	El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público.
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
		El acceso a las actividades

	Capacitación	de capacitación es limitado o inexistente. Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.
Comisaría de Familia (2 colaboradores)	Demanda de carga mental	La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes.
	Demanda emocional	El colaborador se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público. se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza

		extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.
Dirección Local de Salud		
(1 colaborador)	Exigencias de responsabilidad del cargo	El trabajador deber asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.
	Participación y manejo de	El colaborador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio.

	cambio	En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.
	Relación con colaboradores	La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas
Inspección de Tránsito y Transporte **(1 colaborador)**	Demanda de carga mental	La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes.
Secretaría Privada de Despacho **(1 colaborador)**	Consistencia del rol	Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir

		en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto
	Capacitación	El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.
	Reconocimiento y compensación	El reconocimiento (remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización; La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

A continuación se plasma los resultados de la investigación, la cual parte de un análisis de las encuestas de la Batería de Riesgo Psicosocial en condiciones Intralaborales y Extralaborales, las cuales fueron realizadas a colaboradores de la diferentes dependencias de la Alcaldía Municipal del Municipio de Pamplona. Lo cual permitirá conocer los factores de Riesgo a los cuales los trabajadores se encuentran expuestos.

En primera instancia, con relación a los Riesgos asociados presentes en colaboradores se evidencian Riegos muy altos en condiciones extralaborales; dichos resultados fueron analizados por dependencias puesto que nuestro objetivo era Identificar los principales factores de riesgo psicolaborales en los trabajadores de planta de la Alcaldía de Pamplona, puesto que medio de la encuesta se evidencias riesgos en los dominios de tiempo fuera del trabajo, características de vivienda y su entorno, influencia del entorno extralaboral en el trabajo, desplazamiento vivienda- trabajo-vivienda y la situación económica familiar del grupo familiar. Estos riesgos están afectando a los colaboradores generándoles a largo plazo inestabilidad a nivel emocional, laboral, físico e insatisfacción a la hora de realizar sus labores.

La interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, y las condiciones de su organización, por una parte, y por otra parte, las capacidades del trabajador, sus necesidades su cultura y su situación necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y rendimiento y la satisfacción en el trabajo" (Informe del Comité Mixto OIT – OMS sobre Medicina del Trabajo, 1984).

La dependencia de planeación presento riesgo muy alto en el dominio de: tiempo fuera del trabajo el cual se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio donde su tiempo para dichas actividades es insuficiente o limitado.

La dependencia de inspección de policía, dirección local de salud, inspección de tránsito y transporte presentan Riesgo alto en los dominios de: características de la vivienda y su entorno. Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar y en la influencia del entorno extralaboral el cual corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo psicosocial

Y por último las dependencias de secretaria de Inspección de policía, secretaria privada de despacho e Inspección de tránsito y transporte presentan Riesgo muy alto en el desplazamiento de vivienda-trabajo-vivienda son aquellas condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido es fuente de riesgo ya sea por la dificultad o incomodidad que presenta el mismo. Y el consiguiente dominio es la situación económica familiar del grupo familiar Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos se convierte en otro factor de riesgo.

Mañas (2001) afirma que las condiciones de trabajo pueden influir positiva o negativamente en la salud, aumentando el nivel de ésta o causando la pérdida de la misma. Los daños a la salud de los empleados se concretan en enfermedades del trabajo (enfermedad profesional y enfermedad vinculada al trabajo) y accidentes laborales, aunque también existen otras expresiones de las malas condiciones de trabajo.

Así mismo, se presentan los resultados de la encuesta de Riesgos Psicosociales en condiciones Intralaborales descrita por dependencias reflejando los riesgos asociados que adquieren más influencia que serán reflejadas por dominios.

En el dominio de demanda cuantitativa se encuentran reflejadas con un riesgo muy alto la dependencia de asesoría de planeación y la inspección de policía y refiere que son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo

Actualmente, evidencian la presencia del síndrome de burnout en personas profesiones, debido a la realización simultánea de múltiples actividades, funciones y esfuerzos por el corto tiempo para la realización de actividades diarias que implican asegurar calidad en procedimiento, así como exigencias grandes y conflictivas situaciones, Alderete, Pando, Aranda & Balcázar, 2003.

Ahora, el dominio de demanda de carga mental en las que encontramos las dependencias de la comisaria de familia y la inspección de tránsito y transporte: la carga mental esfuerzo intelectual o actividad cognitiva para detectar información, identificarla, decodificarla, interpretarla, elaborar las posibles soluciones elegir la más adecuada y posibles soluciones, elegir la más adecuada y finalmente emitir la respuesta.

Sobrecarga por apremio de tiempo: Trabajo en cadena de producción que no puede detenerse, Presión por entrega de resultados o cumplimiento, Presión por entrega de resultados o cumplimiento de metas en corto tiempo

Sobrecarga por trabajo con alta minuciosidad: Tareas cuyas funciones implican de alto nivel de detalle, información u objetos que requieren de alta precisión.

Se considera que una persona está sometida a una situación de estrés cuando ha de hacer frente a demandas ambientales que sobrepasan sus recursos de manera que el sujeto percibe que no puede darles una respuesta efectiva. En este tipo de situaciones, el organismo emite una respuesta de estrés, que consiste en un importante aumento de la activación fisiológica y cognitiva del organismo. Las consecuencias de esta activación dependen de su duración e intensidad. Así, cuando la respuesta de estrés es demasiado frecuente, intensa o duradera puede tener repercusiones negativas, con una amplia gama de manifestaciones como son los trastornos psicofisiológicos

Con respecto al dominio de capacitación encontramos las dependencias de asesoría jurídica, inspección de policía, secretaria privada de despacho; Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. Circunstancia que se convierte en fuente de riesgo.

A sí mismo, se encuentra el dominio de demanda emocional donde encontramos las dependencias de inspección de policía y comisaria de familia estas situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador la exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a)entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor. Se convierte en fuente de riesgo.

Es este orden hayamos el dominio de exigencias de responsabilidades del cargo a las dependencias de asesoría de planeación y la dirección local de salud dichas exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador. La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros, se puede constituir en fuente de riesgo.

De igual manera en dominio de reconocimiento y recompensa la dependencia de asesoría de planeación y secretaria privada de despacho. Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. Condición que se convierte en una fuente de riesgo.

La dependencia de planeación se reflejó una demanda de jornadas de trabajo Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos; Se convierten en fuente de riesgo

Según Jamal y Baba, 1997; Peiró, 1992 refieren que aproximadamente el 20% de la población laboral es la más frecuente en nuestra sociedad la cual se ha convertido en una forma de vida en los países industrializados, debido a motivaciones económicas y a la necesidad de proporcionar un servicio de 24 horas en una variedad de ocupaciones. Sin embargo, estos ritmos de trabajo presentan grandes inconvenientes como: dormir de día no es lo mismo que dormir de noche, y el organismo no se compone fácilmente a adaptar sus ritmos biológicos a horarios irregulares. Otros trastornos como la adicción al trabajo o las consecuencias negativas del horario laboral, son relativamente novedosos en lo que se refiere a los horarios de trabajo, el sistema de turnos afecta o largas horas de trabajo (incluidas las personas con un trabajo exclusivamente nocturno).

La secretaria privada de despacho y la asesoría de planeación en claridad del rol es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa. Esta condición se convierte en una fuente de riesgo

También en la inspección de policía se presentó una influencia de trabajo sobre el entorno extralaboral esta condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.

Según Labrador y Crespo, 1993, el “estrés depende en parte de las demandas de la situación, y en parte de las habilidades, recursos o forma de comportarse de la persona en dicha situación” Desde una perspectiva laboral, son varios los factores claramente identificados como estresores: a) el ambiente físico, b) las demandas del trabajo, c) los contenidos del trabajo, d) el desempeño de roles, las relaciones interpersonales y el desarrollo de la carrera, e) las nuevas tecnologías, y f) las influencia que ejerce el trabajo en la vida personal. En concreto, la cantidad de trabajo forman parte de las demandas estresantes del trabajo en este sentido, trae como consecuencia problemas en la salud, (Peiró, 1992).

La dependencia de salud se describe dos dominios extras de la participación y manejo de cambio y las relaciones con los colaboradores la cual trata de los atributos de

la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.

En la actualidad las organizaciones funcionan con base en procesos de comunicación que permiten que la dinámica de la organización sólo pueda ocurrir cuando ésta se encarga de que todos sus miembros estén debidamente conectados e integrados. Esto explica por qué uno de los objetivos más importantes del diseño organizacional es asegurar y facilitar la comunicación y la toma de decisiones. Además, la organización funciona como un sistema de cooperación donde, por medio de la comunicación, las personas interactúan para alcanzar objetivos comunes donde la comunicación es indispensable para conseguirlos.

Mañas (2001) afirma que las condiciones de trabajo pueden influir positiva o negativamente en la salud, aumentando el nivel de ésta o causando la pérdida de la misma. Los daños a la salud de los empleados se concretan en enfermedades del trabajo (enfermedad profesional y enfermedad vinculada al trabajo) y accidentes laborales, aunque también existen otras expresiones de las malas condiciones de trabajo.

En síntesis se refleja un alto grado de Riesgo en las diferentes dependencias de la alcaldía, que refleja que a corto y largo plazo diversos problemas a nivel emocional, físico y social es por ellos que se hace necesario que se realice intervención que permita la prevención y promoción del cuidado personal y laboral del trabajador.

CONCLUSIONES

Para analizar los factores de riesgo psicosociales intra y extralaborales presente en los funcionarios de planta de las diferentes dependencias de la Alcaldía Municipal de Pamplona Norte de Santander, se realizó la aplicación de la Batería de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo, que permitió dar respuesta a los objetivos que se propusieron para la investigación y proponer un plan de mejora para contribuir al optimo desempeño laboral y a la calidad de vida de los trabajadores.

Los factores de Riesgo identificados en condiciones extralaboral a nivel general en las ocho dependencias fueron los siguientes: tiempo fuera del trabajo, características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extralaboral en el trabajo, desplazamiento vivienda-trabajo- vivienda con niveles de Riesgo muy Alto y Riesgo Alto. Los Riesgos en condiciones intralaboral forma A descritos en las dependencias fueron: demanda cuantitativa, demanda de jornada de trabajo, claridad del rol, reconocimiento y recompensa, exigencias de responsabilidades al cargo, capacitación, demanda emocional, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, demanda de carga mental, participación y manejo de cambio, relaciones con los colaboradores.

Las situaciones que determinan problemáticas a raíz de los factores riesgo psicosocial identificados en los funcionarios de planta son: Limitada o insuficiente la cantidad destinada al descanso, recreación, falta de tiempo para compartir con su familia o amigos, condiciones del entorno y ubicación de la vivienda, el acceso a vías transitables o medios de transporte para su regreso al trabajo, describen que los ingresos que reciben son insuficientes para costear sus necesidades básicas; el tiempo que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, Se trabaja con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo, La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados, El reconocimiento (remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus

esfuerzos, El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente, expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo, Las tareas exigen un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración, El colaborador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio.

El plan de mejora para contribuir al óptimo desempeño laboral y a la calidad de vida de los funcionarios de planta se relaciona en el apéndice (F).

RECOMENDACIONES

Se sugiere aplicar la Batería de Riesgos Psicosociales a la totalidad de la población de planta y en su totalidad la Batería que permita esclarecer que está afectando al colaborador en cada puesto de trabajo como lo indica la ley.

Se sugiere buscar las estrategias que minimicen los Riesgos encontrados en el proceso de análisis; en las que plantee un establecimiento de mejora continua con base a las estrategias que se dejan plasmadas para las dependencias afectadas por los Riesgos a los que se evidencian están expuestos.

Se sugiere que realice una sensibilización antes los Riesgos psicosociales ya que, se evidencia desconocimiento hacerla de la ley ante la prevención del Riesgo laboral y frente a la Batería que los mide.

Es necesaria la continuidad del procesos debido a que los funcionarios de las Alcaldía estas expuestos a diferentes estresores que pueden estar afectando su salud física, mental, emocional y laboral para efectivo desarrollo de su trabajo

Apéndice A

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

Apendice B

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

Apéndice (C)

Niveles de Riesgo Psicosocial

- *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.

Apéndice (D)

Dependencias que participaron en la Investigación	
Asesoría de planeación	**5 colaboradores**
Asesoría jurídica	**2 colaboradores**
Inspección de policía	**1 colaboradores**
Comisaria de familia	**2 colaboradores**
Dirección local de salud	**1 colaborador**
Inspección de tránsito y transporte	**2 colaboradores**
Secretaria de inspección de policía	**1 colaborador**
Secretaria privada de despacho	**1 colaborador**

ESTRATEGIAS DE MEJORAMIENTO

Apéndice (E)

BIBLIOGRAFÍA

Arcila Sandra & García Susana. (2014). *"Identificación de los factores de riesgo psicosociales, intralaborales, en los trabajadores de la fundación Sofía, de la ciudad de Manizales".* Recuperado el 21 de Marzo de 2015, de http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/1271/1/Trabajo%20de%20Susana.pdf

Comision Internacional de Salud Ocupacional. (Marzo de 2002). *Codigo Internacional de etica para los profesionales de la Salud Ocupacional.* Recuperado el 20 de Marzo de 2015, de http://www.bvsde.paho.org/cursoa_epi/e/lecturas/mod6/codigo.pdf

Diario Oficial 47059 . (17 de julio de 2008). Obtenido de http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607

Erika, S. H. (2006). *Describir los riesgos psicosociales generadores de estres en los profesionales de la salud del centro cardioneuromuscular de Cúcuta.* Pamplona Norte Santander: Universidad de Pamplona.

FELIPE, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de cali. *pensamiento psicologico* , 99-103.

Fernández, R. G. (2010). *la productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo* . San Vicente: Clud Universitario.

Garrido, J., & Uribe, A. (2011). Riesgos Psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, 27-34.

González Ruiz, M. f. (2008). *Manual para el tecnico en prevencion de Riesgos Laborales.* Madrid: Fundación Confemetal.

Herrera Sierra, L. I. (2012). *Repositorio Institucional Universidad de Cartagena.* Recuperado el 18 de marzo de 2015, de http://190.25.234.130:8080/jspui/handle/11227/833

Leynna, A. G. (2014). Identificación de los factores de riesgo psicosocial en las unidades académicas - administrativas de la Universidad Industrial de Santander. *Repositorio Universidad Pontificia Bolivariana*, 1-80.

Maria, E. O. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. *CES Salud Publica*, 74-79.

Mônica Bonagamba Chiod & Cols. (2007). Accidente de Trabajo. *Latino- am Enfermagen*, 1-7.

Pilar, G. B. (2012). *Salud y Trabajo los nuevos y emergentes Riesgos Psicosociales.* Barcelona: UOC.

Pedro, F. M. (2007). *Gestion de la Higiene Industrial en la Empresa* (Vol. 7 Edición). Madrid: Fundación Confemetal. Recuperado el 20 de Marzo de 2015

Ricardo, G. F. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial derivado de la organizacion del trabajo* . San Vicente de (Alicante): Editorial Clud Universitario.

Sánchez Charpentier, O. (2009). Factores Intra y Extralaborales de los y las trabajadoras de una Empresa Pública. *Revista Enfermería Actual en Costa Rica*, 1-10.

Vargas Parra Natalia Nina & Moreno Pulido Ninfa. (2013). Riesgos psicosociales en una entidad publica de Boyaca. *Revista de Psicologia Universidad de Antioquia* , 1-16.

Villalobos Fajardo, Gloria Helena;. (Julio de 2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogota, D.C, Colombia.