

**DISEÑO DEL PROGRAMA DE EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL PARA
LA EMPRESA SALUD OCUPACIONAL MAHECHA Y ROMERO DE EL ESPINAL
TOLIMA**

**ELABORADO POR
JOSE VICENTE OLIVEROS CARRANZA
ERIALET ORTIZ QUINTERO**

**FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA
FACULTAD DE
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SALUD OCUPACIONAL
GIRARDOT
2013**

**DISEÑO DEL PROGRAMA DE EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL PARA
LA EMPRESA SALUD OCUPACIONAL MAHECHA Y ROMERO DE EL ESPINAL
TOLIMA**

**EELABORADO POR
JOSE VICENTE OLIVEROS CARRANZA
ERIALET ORTIZ QUINTERO**

**Trabajo de grado para obtener titulo de
ESPECIALISTA EN GERENCIA EN SALUD OCUPACIONAL**

**DIRECTOR
CRISTIAN FERNANDO RUIZ GIRON**

**FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA
FACULTAD DE
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SALUD OCUPACIONAL
GIRARDOT
2013**

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Bogotá, Marzo 2013

DEDICATORIAS

A Dios, por darnos la vida y la inteligencia. A nuestras familiar por el apoyo afectivo y moral. Y a la familia Salud Ocupacional Mahecha y Romero por el apoyo incondicional que nos ofrecieron.

AGRADECIMIENTOS

- A Dios por su omnipotente y trascendental acompañamiento en las decisiones y al colmarnos de fe y esperanza para alcanzar este logro.
- A las médicas especialistas en S.O. Charo Paola y Ana Milena Mahecha Montilla, dueñas de la Empresa Salud Ocupacional Mahecha y Romero por abrirnos las puertas para llevar a cabo la investigación.
- A los trabajadores de la empresa Salud Ocupacional Mahecha y Romero de El Espinal Tolima por su apoyo incondicional y disponibilidad para colaborar.
- A nuestras familias por brindarnos su incondicional apoyo, acompañamiento y por la comprensión en los momentos que no pudimos compartir momentos especiales por estar dedicando tiempo al estudio.

CONTENIDO

	Pag.
RESUMEN.....	12
ABSTRACT.....	13
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	14
1.2. LA SITUACIÓN PROBLEMA.....	14
1.3. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.4. OBJETIVOS DEL ESTUDIO.....	16
1.4.1. Objetivo General.....	16
1.4.2. Objetivos Específicos.....	16
1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	16
1.6. BENEFICIOS QUE COLLEVAN.....	17
1.7. FACTORES CLAVE PARA EL ÉXITO DEL ESTUDIO.....	17
CAPITULO II. MARCO REFERENCIAL.....	17
2.1. MARCO TEORICO.....	17
2.2. MARCO CONCEPTUAL.....	20
2.3. MARCO LEGAL.....	22
2.4. MARCO SITUACIONAL.....	24
CAPITULO III. DISEÑO METODOLÓGICO.....	26
3.1. UNIVERSO DEL ESTUDIO.....	26
3.2. POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO O MUESTRA.....	26
3.3. DELIMITACION DEL ESTUDIO.....	26
3.3.1. Delimitación Espacial.....	26
3.3.2. Delimitación temporal.....	27
3.3.3. Delimitación Demográfica.....	27
3.3.4. Delimitación Temática.....	27
3.4. VARIABLES E INDICADORES.....	27
3.5. METODOS O INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE INFORMACIÓN.....	29
3.6. ANALISIS Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	29
CAPITULO IV. DIAGNOSTICO.....	29
4.1. Resultados Obtenidos.....	29
CAPITULO V. PROPUESTA.....	33
CAPITULO VI. CONCLUSIONES.....	33

CAPITULO VII. RECOMENDACIONES.....	33
BIBLIOGRAFIA.....	34

LISTA DE CUADROS

Cuadro No 1. Población objeto de estudio.....	26
Cuadro No 2. Variables.....	27

LISTA DE GRAFICOS

Gráfico N° 1. Ambiente, puesto de trabajo.....	30
Gráfico N° 2. Cantidad laboral.....	31
Gráfico N° 3. Desempeño laboral, decisiones y control.....	31
Gráfico N° 4. Información, formación y capacitación.....	32
Gráfico N° 5. Relevancia y pertinencia del cargo.....	32

ANEXOS

Anexo A. Encuesta es de tipo líkert.....	35
Anexo B. CONCENTIMIENTO INFORMADO.....	36
Anexo: C. DECLARACION Y LIMITACIONES DE LA CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACION OBTENIDA EN EL PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	37
Anexo D. PROGRAMA PREVENCION Y EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL.....	38

INTRODUCCIÓN

La primera encuesta de condiciones de salud y trabajo en Colombia realizada en el año 2007, reveló que entre el 20% y el 33 % de los trabajadores manifestaron sentir altos niveles de estrés, la prevalencia de exposición a factores de riesgo sicosocial supera el 50%, los más frecuentes son la atención de público y el trabajo monótono y repetitivo; superando así a los factores ergonómicos.

Con base en esta información el ministerio de la protección social expidió la resolución 2646 de 2008, por medio de la cual se establecen las disposiciones y se definen las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y así poder determinar la presentación de patologías causadas por el estrés ocupacional, dicha resolución especifica que han de ser usados instrumentos validados en el país para efectuar dichas valoraciones. Es así como la dirección general de riesgos profesionales contrató a Pontificia Universidad Javeriana para la elaboración de la batería de instrumentos, los cuales fueron debidamente validados y son los usados para la ejecución del presente programa

A nivel mundial las organizaciones, entes gubernamentales y comités internacionales (OIT/OMS) han venido abordando el tema de riesgo psicosocial desde la salud ocupacional, más que estar centralizados en las máquinas y resultados productivos de los procesos industriales, están interesados en el conocimiento y fortalecimiento del ser humano, siendo fundamental en las organizaciones y en el ambiente socio laboral. El ser humano que trabaja influye de manera notoria en el ambiente organizacional y éste en él, no es permisible imaginarse organizaciones sin seres humanos y estos sin factores psicosociales que intervengan en su ambiente laboral.

Los factores psicosociales influyen en todos los seres humanos, los cuales si son alterados pueden desestabilizarlo; se es consciente que el trabajador, siente la necesidad de relacionarse con su entorno familiar, social, laboral; los cuales se integran y hacen que se utilicen barreras protectoras para poder enfrentarse a los cambios que puedan suceder a su alrededor y poder llevar una óptima calidad de vida.

Con base en lo anterior y apoyados en la Batería de evaluación de los factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social se diseña un programa de prevención y evaluación del riesgo psicosocial para la empresa Salud Ocupacional Mahecha y Romero del Municipio de El Espinal.

GLOSARIO

ACOSO LABORAL: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

RIESGO PSICOSOCIAL: según (Master Prev. de Riesgos Laborales Bureau Veritas Formación Online) Son aquellas características del trabajo que funcionan como “estresores”, es decir, son las altas demandas en el trabajo combinadas con los pobres recursos para afrontarlas.

Los factores de riesgos psicosociales deben ser entendidos, como toda condición que experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que lo rodea, por lo tanto no se constituye un riesgo hasta el momento en que se convierte en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando se desequilibran su relación con el trabajo o el entorno.

Por otra parte, los riesgos psicosociales, provocan tanto daños psicológicos como lo es la disminución de la motivación laboral o bien la irritabilidad entre otros; con negativas en las organizaciones tales como: La disminución del rendimiento laboral, siendo lo más grave un accidente de trabajo.

Son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización, que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición (o los factores de riesgo), la organización del trabajo el origen de ésta, y el estrés el precursor del efecto (enfermedad o trastorno de salud que pueda producirse y que debemos prevenir)

EL ESTRÉS: este concepto está basado en la teoría propuesta por Richard Lazarus, quien define estrés como un proceso sostenido en el tiempo, en donde de manera regular un individuo percibe desbalance entre las exigencias de una situación y los recursos con que él cuenta para hacer frente a dicha situación. Es un proceso donde se produce una transacción entre las variables ambientales, individuales y los antecedentes de dicha relación. Así, la valoración que el individuo hace de los elementos involucrados, las emociones que surgen en la relación y la manera en que el individuo afronta la situación van definiendo el proceso de estrés. Por otro lado, la resolución 2646 de 2008 considera que el estrés es la respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extra-laborales.

TRABAJO: es toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

RIESGO: probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

FACTOR DE RIESGO: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

FACTOR PROTECTOR PSICOSOCIAL: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

CONDICIONES DE TRABAJO: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

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

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

CARGA PSÍQUICA O EMOCIONAL: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

CARGA DE TRABAJO: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

ACOSO LABORAL: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

EFFECTOS EN LA SALUD: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

BATERIA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL: Es una herramienta que permite la evaluación de factores de riesgos psicosocial y contar con información que permite focalizar programas, planes y acción dirigidas a la prevención y control de la calidad de vida de los trabajadores

AUSENTISMO: La Organización Internacional del Trabajo define el ausentismo como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas”.

SOMATISACION DE ENFERMEDADES: La somatización es un proceso por el cual las personas experimentan y expresan malestar emocional o estrés psicosocial utilizando síntomas físicos.

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo realizar el análisis de los factores de riesgos psicosociales y el diseño de un programa de prevención y evaluación de los factores de riesgo psicosocial, a la vez sirve de trabajo de grado para optar por el título de Especialista en Gerencia en Salud Ocupacional.

La investigación consiste en tomar los elementos que brinda encuesta de tipo líkert, que ha sido tomada luego de una revisión de instrumento de medición de riesgo psicosocial laboral, motivación y frustración laboral, (2011,2012) y el método de la observación para analizar la posibilidad de diseñar un programa que evalúe los factores de riesgos psicosociales intra-laborales, extra-laborales e individuales.

En el instrumento utilizado se tuvieron en cuenta las variables en forma de componentes: ambiente, puesto de trabajo; cantidad laboral; desempeño laboral, decisiones y control; información formación y capacitación; relevancia y pertinencia del cargo; con sus respectivos ítem que dan la viabilidad para el diseño de un programa de prevención y evaluación de los factores de riesgo psicosocial en la empresa Salud Ocupacional Mahecha y Romero de la ciudad de El Espinal Tolima.

Palabras claves: Riesgo Psicosocial, factores de riesgo, condiciones de trabajo, estrés, carga física, carga mental, acoso laboral.

A nivel mundial las organizaciones, entes gubernamentales y comités internacionales (OIT/OMS) han venido abordando el tema de riesgo psicosocial desde la salud ocupacional; más que estar centralizados en las máquinas y resultados productivos de los procesos industriales, están interesados en el conocimiento y fortalecimiento del ser humano, siendo fundamental en las organizaciones y en el ambiente socio laboral. El ser humano que trabaja influye de manera notoria en el ambiente organizacional y éste en él, no es permisible imaginarse organizaciones sin seres humanos y estos sin factores psicosociales que intervienen en su ambiente laboral diario.

Los factores psicosociales influyen en todos los seres humanos, los cuales si son alterados pueden desestabilizarlo, es una realidad donde el trabajador siente la necesidad de relacionarse con su entorno familiar, social, laboral, los cuales se integran y hacen que se utilicen barreras protectoras para poder enfrentarse a los cambios que puedan suceder a su alrededor y poder llevar una óptima calidad de vida y salud mental.

El presente trabajo se propone a diseñar el programa de prevención del riesgo psicosocial para la empresa Salud Ocupacional Mahecha y Romero garantizando la calidad de vida y la salud mental de los trabajadores.

ABSTRACT

The present study aims to conduct analysis of psychosocial risk factors and designing a prevention program and assessment of psychosocial risk factors, while working serves grade to qualify for the title of Specialist in Management Occupational Health.

The research involves taking elements provided Likert survey, which was taken after a review of instrument measuring psychosocial work risk, motivation and job frustration, (2011.2012) and the observation method to analyze the possibility of designing a program to evaluate psychosocial risk factors intra-labor, labor and extra-individual.

In the instrument used took into account variables as components: environment, workplace, job number, job performance, decision and control, education and training information, relevance and appropriateness of care, with items that give their viability to design a prevention program and evaluation of psychosocial risk factors in the company Occupational Health and Romero Mahecha city of El Espinal Tolima.

Keywords: Psychosocial Risk, risk factors, working conditions, stress, physical stress, mental workload, workplace bullying.

Globally organizations, government agencies and international committees (ILO / WHO) have been addressing the issue of psychosocial risk from occupational health to be more centralized in machines and production results from industrial processes, are interested in the knowledge and strengthening of human beings, and essential in organizations and in the socio labor. The man who works markedly influences the organizational environment and is in itself, it is not permissible to imagine non humans and those without psychosocial factors involved in their daily work environment.

Psychosocial factors affect all human beings, which if altered may destabilize, is a reality where the employee feels the need to interact with their family, social, labor, which integrate and make protective barriers are used to To cope with the changes that may happen around him and to lead a good quality of life and mental health.

This paper intends to design a program of psychosocial risk prevention for the company Occupational Health and Romero Mahecha ensuring quality of life and mental health workers.

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.8. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

La idea surgió en la especialización en Gerencia en Salud Ocupacional teniendo en cuenta que la evaluación de riesgo psicosocial es una obligación para toda empresa y aun más si la misma presta los servicios de Salud Ocupacional, sirviendo como base para diseñar el programa de evaluación de riesgo psicosocial.

Con el objeto de contribuir a la empresa Salud Ocupacional Mahecha y Romero y a sus trabajadores, los investigadores direccionan la investigación en la evaluación del riesgo psicosocial optimizando de esta forma la prestación de los servicios en temas de salud ocupacional.

1.9. LA SITUACIÓN PROBLEMA

Los cambios vertiginosos de la sociedad actual, el poco cumplimiento de la legislación actual en Salud Ocupacional y el incremento de los problemas relacionados con los trastornos psicológicos en el trabajador generan propuestas innovadoras que están influenciando a las organizaciones, quienes deben estar preparadas a las adversidades del entorno, para ello dentro de sus estructuras y políticas se deben implementar acciones de mejora continua, enfocados en la evaluación de los riesgos psicosociales que están expuestos los trabajadores y por ende velar por la salud mental de los mismos.

El problema que se quiere abordar en esta investigación está relacionado con la evaluación de los riesgos psicosociales que pueden estar afectando la productividad y la efectividad de los trabajadores de Salud Ocupacional Mahecha y Romero.

Para evidenciar el problema es necesario indagar en lo que plantea un artículo tomado de la página web de la OIT, al determinar que los factores de riesgo psicosocial deben ser entendidos como toda condición que experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que le rodea, por lo tanto no se constituye en un riesgo sino hasta el momento en que se convierte en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo o con el entorno. (G. Villalobos, 1999).

De igual forma Hans Selye plantea la idea del síndrome general de adaptación para referirse al estrés, definiéndolo como "la respuesta no específica del organismo frente a toda demanda a la cual se encuentra sometido". El empleó el término inglés stress (esfuerzo, tensión) que era aplicado a la física de materiales, para cualificar al conjunto de reacciones de adaptación que manifiesta el organismo, las cuales pueden tener consecuencias positivas(mantenerse vivo), o negativas si nuestra reacción demasiado intensa o prolongada en el tiempo resulta nociva para nuestra

salud. La enfermedad ocupacional más representativa en nuestros días es el estrés ocupacional.

Estudios e investigaciones muestran que en los países desarrollados parece estar dándose un relativo estancamiento de la incidencia de riesgos laborales tradicionales (accidentes de trabajo y enfermedades específicas o monocausales), mientras que asciende la prevalencia de enfermedades multicausales relacionadas con el trabajo y en particular los síntomas asociados al estrés. El estrés del trabajo se ha convertido en una de las principales causas de incapacidad laboral en Norteamérica y Europa.

En un estudio de 1991 sobre los estados miembros de la Unión Europea se llegó a la conclusión de que "la proporción de los trabajadores que se quejan de problemas organizativos, que son especialmente propicios para la aparición del estrés, es superior a la proporción de los que se quejan de problemas físicos" (Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo 1992). Análogamente en un estudio sobre la población activa holandesa se observó que la mitad de los trabajadores de la muestra señalaron un ritmo de trabajo alto, tres cuartas partes de ellos señalaron escasas probabilidades de promoción y una tercera parte refirió una escasa adecuación entre sus estudios y su empleo. (Houtman y Kompier 1995). En una encuesta realizada a varios miles de trabajadores estadounidenses, más del 40% de los encuestados señalaron una carga de trabajo excesiva y afirmaron que al final de la jornada se encontraban agotados y emocionalmente exhaustos (Galinski, Bond y Friedman 1993).

En su importante estudio sobre las condiciones de trabajo en los 12 países miembros de la Unión Europea (1991/92), la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo (Paoli 1992) comprobó que el 30% de la fuerza de trabajo consideraba que su trabajo era un riesgo para su salud, que había 23 millones de personas que trabajaban de noche más del 25% del total de horas trabajadas, que una de cada tres señalaba que su trabajo era muy repetitivo y monótono, que uno de cada cinco varones y una de cada seis mujeres trabajaban bajo una "presión de tiempo constante" y que uno de cada cuatro trabajadores soportaba una fuerte carga o trabajaba en una postura forzada o dolorosa más de la mitad de su jornada.

Estos factores ocupan el segundo lugar de prevalencia en el ámbito de la salud en el ambiente laboral de acuerdo a la primer encuesta Nacional sobre salud y trabajo realizada en el 2007, por el ministerio de la protección social, de igual forma los factores de riesgo psicosocial se dan a partir de enfermedades o manifestaciones orgánicas y psicopatológicas, somatización de enfermedades asociadas a la falta de energía, cansancio físico y mental, migrañas, alteraciones temperamentales, afectivos, estrés, ansiedad, cuadros depresivos, trastornos asociados al consumo de sustancias psicotrópicas entre otros factores relevantes que afectan el normal funcionamiento, productividad y efectividad en la tarea.

Es evidente que la calidad de vida de los trabajadores depende tanto de la motivación intrínseca y extrínseca que sus jefes hacen en el momento de dar

órdenes o recibir la tarea realizada, del ambiente laboral, socio familiar y económico; de tal modo que al exponerse a cualquier riesgo psicosocial se va a ver vulnerada.

El estrés, la sobrecarga laboral, entre otros factores extra laborales ponen en riesgo la salud mental y física de los trabajadores en la empresa salud ocupacional Mahecha y romero, afecte la calidad de vida de los trabajadores, por ello, aplicar la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial será la manera más apropiada de detectar a tiempo dichos factores y proponer estrategias que minimicen dicho riesgo y se garantice la calidad de Vida en los trabajadores.

1.10. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

El análisis de lo anterior conlleva a plantearse la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo la implementación de un programa que mediante la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial facilitará la evaluación del riesgo psicosocial en la empresa Salud Ocupacional Mahecha y romero de El Espinal Tolima?

1.11. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

1.11.1. Objetivo General

Diseño del programa de prevención y evaluación de los factores de riesgo psicosocial en la empresa Salud Ocupacional Mahecha y Romero de El Espinal Tolima para mejorar la calidad de vida y la salud mental de los trabajadores

1.11.2. Objetivos Específicos

- Realizar un estudio de caracterización por medio de una encuesta y el método de observación que determine la necesidad de evaluar los factores de riesgo psicosocial en la empresa Salud Ocupacional Mahecha y Romero de El Espinal Tolima.
- Diseñar un programa de prevención que a través de la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial mejore la calidad de vida de los trabajadores de la empresa de Salud Ocupacional Mahecha y Romero

1.12. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Melía (2007) afirma que la Evaluación de Riesgos Psicosociales es una necesidad cada vez más sentida y demandada en las empresas, dentro de los procedimientos de evaluación de riesgos que exige la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es así que de acuerdo con la información reportada en la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de de Salud y Trabajo, realizada en 2007 por el Ministerio de la Protección Social, la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial es

altísima. Estos agentes se constituyen como los percibidos con mayor frecuencia por los trabajadores, superando incluso los ergonómicos. Es de vital importancia conceptualizar el diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial entendido este como aquellas características del trabajo que funcionan como “estresores”, es decir, son las altas demandas en el trabajo combinadas con los pobres recursos para afrontarlas. Los factores de riesgos psicosociales son el conjunto de condiciones que experimenta el individuo en cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que lo rodea, por lo tanto solo se constituye un riesgo inminente en el momento en que se convierte en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando se desequilibran su relación con el trabajo o el entorno; por otra parte los riesgos psicosociales, provocan tanto daños psicológicos como lo es la disminución de la motivación laboral o bien la irritabilidad entre otros; con negativas en las organizaciones, por lo anterior se hace indispensable determinar el grado de cada uno de los riesgos psicosociales a los que se exponen los trabajadores de la empresa salud ocupacional Mahecha y Romero del Espinal Tolima por medio de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

1.13. BENEFICIOS QUE COLLEVAN

- La empresa Salud Ocupacional Mahecha y Romero implementara el programa de evaluación de riesgo psicosocial.
- Garantizara calidad de vida y salud mental a los trabajadores.
- Cumplirá con un requisito para mejorar la calidad del servicio que presta.

1.14. FACTORES CLAVE PARA EL ÉXITO DEL ESTUDIO

- Compromiso y participación de las Directivas de la empresa Salud Ocupacional Mahecha y Romero
- Participación activa de todos los trabajadores internos y externos de la empresa.

CAPITULO II. MARCO REFERENCIAL

2.1. MARCO TEORICO

La secretaria de Acción Sindical en su revista Salud laboral y medio ambiente “Manual de Riesgos Psicosociales en el Mundo Laboral” afirma que “los factores psicosociales tienen por objeto que las condiciones de trabajo procuren el bienestar personal y social de los trabajadores. Por tanto condiciones de trabajo favorables propiciarán buena salud, y por el contrario, condiciones nocivas y actitudes inadecuadas en el desarrollo de trabajo desencadenan malestar y patologías”. Pg. 23

Por otro lado, la OIT desde 1986 define los riesgos psicosociales como “las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales por un lado y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia”.

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

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

De acuerdo a lo anterior, toda organización está expuesta en cierta medida a riesgos de toda índole, sin embargo el riesgo psicosocial es un potencial abrumador para la salud ocupacional que debilita de manera progresiva la calidad de vida de los trabajadores.

Por otro lado, afirma Cox y Griffiths (1996), que

“los efectos de los factores psicosociales de estrés pueden afectar tanto la salud psicológica como la salud física a través de los mecanismos psicofisiológicos activados por el estrés. En este contexto, se plantean dos marcos teóricos necesarios: elaborar los modelos de estrés laboral que puedan explicar el conjunto de factores psicosociales de riesgo o estrés, y establecer los mecanismos psicofisiológicos que establecen los nexos entre la percepción y experiencia subjetiva de estrés y las respuestas del organismo” (Psicología online 3.3)

Son muchos los estresores que pueden afectar la integridad del individuo cuando no se detecta a tiempo puesto que dicha patología ejerce como de manera negativa e incide en el desempeño laboral.

Por otro lado, Moreno y Báez afirman que las buenas prácticas sobre estrés laboral demás afirman que las formas de intervención pueden y deben tener tres niveles de intervención. Las medidas a nivel primaria de riesgos psicosociales alude a aquellas intervenciones dirigidas a toda la Organización con la idea de modificar o eliminar las fuentes de estrés y así disminuir el impacto negativo sobre los individuos (Cooper y Cartwright, 1997), el nivel secundarios e relaciona con la detección precoz especialmente sobre grupos de riesgo (Tetrick y Quick 2003), con la idea de limitar el deterioro y las consecuencias de los riesgos psicosociales y terciario incluye estrategias dirigidas a minimizar los efectos de los problemas que ya están teniendo lugar en la organización y sus trabajadores, como el tratamiento de los síntomas de la enfermedad laboral (Lamontagne et al., 2007) se aplican en distintos momentos temporales en lo que supone un continuo desde la no presencia de ningún riesgo a la existencia de riesgos que repercuten en la salud del trabajador. Las acciones que se aplican en cada uno de los tipos de intervención no tienen la misma eficacia ni el mismo coste, y su adecuada gestión es clave para una intervención eficiente. Las revisiones efectuadas sobre las buenas prácticas sobre estrés laboral señalan que las medidas aplicadas son diversas de forma que se utilizan técnicas del diseño del trabajo o el fomento del apoyo social en prevención primaria, la formación sobre manejo de situaciones conflictivas como medida secundaria. Y a nivel terciario, lo que se pretende es rehabilitar y tratar a los trabajadores que están sufriendo los síntomas relacionados con el estrés. También en este caso se aplica la intervención psicológica para minimizar los efectos del estrés.

Gómez; Sabeh, (2010) afirman que “el interés por la calidad de vida ha existido desde tiempos inmemorables. Sin embargo, la aparición del concepto como tal y la preocupación por la evaluación sistemática y científica del mismo es relativamente reciente. La idea comienza a popularizarse en la década de los 60 hasta convertirse hoy en un concepto utilizado en ámbitos muy diversos, como son la salud, la salud mental, la educación, el trabajo, la economía, la política y el mundo de los servicios en general.

En un primer momento, la expresión calidad de vida aparece en los debates públicos en torno al medio ambiente y al deterioro de las condiciones de vida urbana. Durante la década de los 50 y a comienzos de los 60, el creciente interés por conocer el bienestar humano y la preocupación por las consecuencias de la industrialización de la sociedad hacen surgir la necesidad de medir esta realidad a través de datos objetivos, y desde las ciencias sociales se inicia el desarrollo de los indicadores sociales, estadísticos que permiten medir datos y hechos vinculados al bienestar social. Afirma Arostegui, (1998) que estos indicadores tuvieron su propia evolución siendo en un primer momento referencia de las condiciones objetivas, de tipo económico y social, para en un segundo momento contemplar elementos subjetivos.

El desarrollo y perfeccionamiento de los indicadores sociales, a mediados de los 70 y comienzos de los 80, provocará el proceso de diferenciación entre éstos y la calidad

de vida. La expresión comienza a definirse como concepto integrador que comprende todas las áreas de la vida (carácter multidimensional) y hace referencia tanto a condiciones objetivas como a componentes subjetivos. La inclusión del término en la primera revista monográfica de EE UU, "Social Indicators Research", en 1974 y en "Sociological Abstracts" en 1979, contribuirá a su difusión teórica y metodológica, convirtiéndose la década de los 80 en la del despegue definitivo de la investigación en torno al término." De acuerdo a lo anterior, la calidad de vida como termino, como concepto y como vivencia es la manifestación de la paz interior y de sentirse realizado en el trabajo, con la familia y con su propia existencia humana.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

Una vez referenciado los fundamentos teóricos es importante citar los conceptos esenciales en el desarrollo de la investigación.

Riesgo psíquico: como la probabilidad de exceder un valor específico de daño psicológico a causa de las condiciones laborales.

Riesgos Internos: entendido este como el grado de probabilidad de daño psicológico desencadenando un nivel alto de estrés y/o la posible aparición de un cuadro depresivo.

Riesgos Externos: entendidos como los factores extra laborales que generan deterioro cognitivo y/o mental a causa de su exposición frecuente.

Riesgo: Es la probabilidad de que un evento ocurra (o no ocurra) y afecte desfavorablemente el desarrollo normal de las funciones de la Organización, el área o procesos y le impidan el logro de los objetivos propuestos.

¿Qué es la gestión de riesgos? Es un proceso sistemático, lógico, de mejora continua, de responsabilidad de toda la organización y aplicable a toda la organización.

Análisis del riesgo: Uso sistemático de la información disponible para determinar la frecuencia con la que puedan ocurrir eventos específicos y la magnitud de sus consecuencias.

Evaluación de los riesgos: Comparar los niveles estimados de riesgo frente a los criterios preestablecidos y considerar el equilibrio entre beneficios potenciales y resultados adversos. Esto permite tomar decisiones sobre el grado y naturaleza de los tratamientos requeridos y sobre las prioridades.

Tratamiento de riesgo: Desarrollar e implementar estrategias específicas eficaces en términos de costos y planes de acción para incrementar los beneficios potenciales y reducir las pérdidas potenciales.

Consecuencias: alteración en el estado de salud de las personas y los daños materiales resultantes de la exposición al factor de riesgo.

Efecto posible: la consecuencia más probable (lesiones a las personas, daño al equipo, al proceso o a la propiedad) que puede llegar a generar un riesgo existente en el lugar de trabajo.

Exposición: Frecuencia con que las personas o la estructura entran en contacto con los factores de riesgos.

Factor de riesgo: Es todo elemento cuya presencia o modificación, aumenta la probabilidad de producir un daño a quien está expuesto a él.

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 psicológicos) y exógenos (vida familiar, cultural, etc...), tienen la capacidad potencial de producir cambios sociológicos del comportamiento (agresividad, ansiedad, satisfacción) o trastornos físicos o psicosomáticos (fatiga, dolor de cabeza, hombros, cuello, espalda, propensión a la úlcera gástrica, la hipertensión, la cardiopatía, envejecimiento acelerado).

En la Resolución 1016 de 1989 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, se plantea el término "Factores de Riesgo Psicosociales" como no siempre la empresa tiene los recursos para abordar en forma integral los factores de riesgo propios de las condiciones de vida en general, se restringió el concepto a los factores agresivos que genera directamente la organización. De ahí que se utilice el término factores de riesgo psicolaborales, en vez de Psicosociales.

Probabilidad: posibilidad de que los acontecimientos de la cadena se completen en el tiempo, originándose las consecuencias no queridas ni deseadas.

Los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país. Art. 10 Res. 2646 de 2008.

Reserva, Información y evaluación: La información de la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme a la Ley 1090 de 2006. Los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información única y exclusivamente para fines inherentes a la salud ocupacional. La evaluación debe ir precedida con sentimiento informado al trabajador -Art. 11 Res. 2646 de 2008.

2.3. MARCO LEGAL

La evaluación de los riesgos psicosociales en una organización toma mayor importancia en este momento donde toda gira en torno en la prestación del servicio y su calidad. Generando alteraciones en la calidad de vida de los trabajadores siendo

el factor de riesgo psicosocial unos de los problemas de mayor repercusión en el campo laboral lo cual trae consigo ausentismo por enfermedad común, accidentes de trabajo y enfermedad profesional lo que altera la productividad en la organización. Dentro del campo laboral es el trabajador quien interactúa con diferentes condiciones de trabajo que puede afectarlo positiva o negativamente. Actualmente se está viviendo un proceso de transformación del trabajo y de las empresas, llevando a nuevas exigencias del trabajo que se convierte en factores de riesgo psicosocial.

Realizar una identificación de los riesgos a los que está expuesto un trabajador ha sido un deber desde que se ha reconocido la influencia de las condiciones del trabajo en la salud de las personas.

En Colombia, el Sistema General de Riesgos Profesionales, a partir de la normatividad, ha buscado que los empleados y trabajadores procuren el cuidado integral de la salud. Mediante el Decreto 614 de 1984, señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral. A continuación se presenta el marco legal en el que se sustenta la presente documentación.

El Artículo 5o. del Código Sustantivo Del Trabajo afirma que el trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

Ley 9 de 1979

En esta ley marca una pauta hacia la legislación organizada en relación con la salud ocupacional. Con su nombre "Código Sanitario Nacional" por la cual se dictan medidas sanitarias sobre la protección del medio ambiente, suministro de agua, alimentos, etc.

En el Título III comprende específicamente a la Salud Ocupacional y reglamento sobre las condiciones ambientales, agentes químicos, biológicos y físicos.

Resolución 2400 DE 1979

Por la cual se establece algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Decreto 614 DE 1984

Determina como objeto de la Salud Ocupacional proteger a la persona contra los riesgos relacionados como agentes Físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo

Resolución 1016 DE 1989

Todos los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas, están obligados a organizar y garantizar Programas de Salud Ocupacional (P.S.O.), que aborden: planeación, organización, ejecución y evaluación de actividades de los subprogramas: Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial. Para preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores, en sus ocupaciones y deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

Constitución Política de Colombia de 1991

En su Artículo 25 El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Resolución 1075 de 1992

Esta incluye dentro de las actividades de los subprogramas de Medicina preventiva, establecida en la resolución 1016 de 1989, campañas a fomentar la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo dirigido a sus trabajadores.

Decreto Ley 1295 DE 1994

Organización y administración de riesgos, la cual determina la organización y administración del Sistema general de riesgos profesionales, que es el conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender los efectos que puedan ocasionar el Accidente de Trabajo y la Enfermedad profesional.

Decreto 1832 DE 1994

La cual estipula el estrés como enfermedad profesional: demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarla. Trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajo con técnicas de producción en masa repetitiva y monótona y trabajo con turnos nocturnos.

Los cuales producen: Efectos de ansiedad y depresión, infarto al miocardio y otras urgencias cardiovasculares. HTA, enfermedad ácido péptica, colon irritable.

Ley 1010 DE 2006

Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Resolución 2346 DE 2007

Por la cual se regula la práctica de evaluaciones medicas ocupacionales y el manejo, contenido de las historias clínicas.

Resolución 2646 DE 2008

Por la cual se establece 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.

Ley 1562 de 2012

Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

Resolución 0652 de 2012

Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

Ley 1523 de 2012

Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones

Ley 1010 del 2006 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

2.4. MARCO SITUACIONAL

Salud Ocupacional Mahecha Y Romero Limitada es una empresa, dedicada a la prestación de servicios de salud ocupacional, con fortaleza en la medicina preventiva y del trabajo; se encuentra ubicada en El Espinal Tolima y tiene influencia en la región llevando soluciones de salud ocupacional a los municipios como Melgar, Girardot, Saldaña, Purificación, Ortega, Chaparral, Gualanday, Ibagué, Ambalema, Venadillo, Neiva y Campoalegre Huila.

- Reseña Histórica

Salud Ocupacional Mahecha Y Romero Limitada Nació de la sociedad de un médico especialista en salud ocupacional y un ingeniero industrial especialista en salud ocupacional, como respuesta a una necesidad identificada en la región, ya que la salud ocupacional venía siendo ejercida por médicos generales; desconociendo la normatividad existente; las razones en parte se debían a la falta de oferta de servicios especializados en este campo; esto llevo a la naciente empresa a ofertar

los servicios de salud ocupacional requeridos por los empresarios de la región, con el cumplimiento de los requisitos de ley, con fortalezas internas como la idoneidad, la fiabilidad, la oportunidad, la amabilidad, la empatía con nuestros clientes y usuarios, la seguridad y confianza brindada y la tecnología en equipos. Hoy está ubicada en una sede más grande y cómoda, independiente, con más servicios y comodidades para los usuarios, sala de espera más amplia, parqueadero, cafetería, consultorios independientes por servicio.

Por otro lado el direccionamiento estratégico durante este periodo estuvo dirigido a la consolidación interna, esto es, la compra de equipos médicos y de comunicaciones, muebles y enseres necesarios para prestar un servicio con los más altos estándares de calidad, también hemos venido trabajando dentro de este proceso de consolidación en la implementación del sistema de gestión de calidad basado en la norma ISO 9001 versión 2008.

Salud Ocupacional Mahecha Y Romero Ltda., sociedad comercial constituida por documento privado acta 01 , inscrita en la cámara de comercio de sur y oriente del Tolima el 9 de marzo de 2012, bajo el número 00006271 del libro 9 con matrícula mercantil No. 00059421.

Durante la vida empresarial se ha fortalecido mediante la habilitación sucesiva ante la secretaria de salud de los siguientes servicios:

Consulta médica ocupacional

Consulta de otras especialidades que incluye la práctica de espirometría, visiometría, audiometría.

Toma de muestras de laboratorio

Diagnostico cardiovascular

Vacunación

Cuenta con la capacidad física adecuada y una organización que permite realizar una gestión eficiente y asumir grandes retos en el servicio de atención médica especializada en salud ocupacional y exámenes complementarios a nivel Nacional, promoviendo el bienestar y la tranquilidad de los clientes que se encuentra bajo nuestra responsabilidad.

Tiene como alcances, servicios de atención en salud, consulta médica especializada en salud ocupacional y exámenes complementarios que incluyen audiometría, espirometría, visiometría, toma de muestras de laboratorio.

Su visión es: en el año 2017, Salud Ocupacional Mahecha Y Romero Ltda, será una empresa altamente competitiva en el sector de prestación de servicios integrales de salud ocupacional y sistemas de gestión a nivel nacional con altos niveles de calidad, medio ambiente, seguridad y salud ocupacional en nuestros procesos.

Su Misión: es ser aliados estratégicos de su organización, en la aplicación de soluciones integrales en salud ocupacional y sistemas de gestión, como factor de competitividad y productividad para su empresa.

CAPITULO III. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. UNIVERSO DEL ESTUDIO

La presente investigación es cualitativa y cuantitativa de tipo descriptivo.

Según Hernández (1998), descriptivo: El cual consiste en describir situaciones y eventos. Es decir, cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno. Buscando especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis, miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar; en este caso el estudio describe cuales son los factores de riesgo psicosocial presentes en la empresa Salud Ocupacional Mahecha y Romero Ltda. Del municipio de El Espinal Tolima.

3.2. POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO O MUESTRA

La investigación se realizo en la Empresa Salud Ocupacional Mahecha y Romero, la cual contaba en el momento del estudio con una población de 7 trabajadores. Para efectos de esta investigación y dar respuestas al planteamiento propuesto se tuvo en cuenta solamente el personal de planta.

Cuadro No 1. Población objeto de estudio

Cargo	No. De personas
Representante Legal	1
Asistente administrativa	1
Secretaria	1
Auxiliar de enfermería	1
Fonoaudióloga	1
Optómetra	1
Servicios generales	1

3.3. DELIMITACION DEL ESTUDIO

3.3.1. Delimitación Espacial

El proyecto de investigación se desarrollo en la empresa Salud Ocupacional Mahecha y Romero, ubicada en el Departamento del Tolima (Carrera 6 No 13 -55), enfocada en la prestación de servicios en Salud Ocupacional.

3.3.2. Delimitación temporal

La investigación se inicio en Mayo de 2012 y culmino en Febrero de 2013, donde se realizó un diagnostico mediante la aplicabilidad de una encuesta tipo líkert y ha sido tomada luego de una revisión de instrumento de medición de riesgo psicosocial laboral, motivación y frustración laboral, (2011,2012), elaboración del programa de evaluación de factores de riesgo psicosocial, haciendo uso de la batería de instrumentos para la evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de la protección social y la Universidad Javeriana.

3.3.3. Delimitación Demográfica

La investigación está basada en el contexto intra, inter e individual de los 7 trabajadores que conforman el Talento Humano de la empresa Salud Ocupacional Mahecha y Romero, los cuales representan las áreas y cargos en la institución.

3.3.4. Delimitación Temática

Evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

3.4. VARIABLES E INDICADORES

Las variables tenidas en cuenta en este trabajo de investigación se encuentran inmersas en 5 grandes componentes y 25 item que han sido tomada luego de una revisión del instrumento de medición de riesgo psicosocial laboral, motivación y frustración laboral, (2011,2012) como lo evidencia el cuadro No 2. Variable: Características o cualidades de la realidad que es susceptible de asumir diferentes valores o expresarse en varias categorías, las cuales son necesarias para cumplir con los objetivos del estudio.

Indicadores: Permite la observación directa y precisar la información consultada para el diseño de un programa de prevención y evaluación del riesgo psicosocial.

A continuación se consignan los aspectos considerados importantes, para el desarrollo de la investigación.

Cuadro No 2. Variables

COMPONENTES	ITEMS
AMBIENTE, PUESTO DE TRABAJO	1.Cuento con computador en mi lugar de trabajo
	2.Cuento con un teléfono disponible para realizar los procesos de atención de los clientes y o pacientes

	3.Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos
	4. El lugar donde trabajo es limpio y ordenado
	5.El espacio donde trabajo es cómodo para atender a los clientes y/o pacientes
	6.Mi lugar de trabajo es de fácil acceso para los clientes y/o pacientes
CANTIDAD LABORAL	7.Se me exige atender a muchas responsabilidades y/o asuntos al mismo tiempo
	8.El desarrollo de las actividades asignadas requieren de más tiempo para realizarlas
	9.Respondo por actividades asignadas por otras personas diferentes al jefe inmediato
	10.Desarrollo actividades diferentes para lo que fui contratado(a).
DESEMPEÑO LABORAL, DECISIONES Y CONTROL	11.Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes
	12.En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos
	13.Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades y aplicar mis conocimientos
	14. Mi desarrollo y ejecución del rol evidencia mi desempeño de forma satisfactoria y con calidad.
	15.El desarrollo de mis tareas necesitan de mayor tiempo para cumplir a satisfacción
	16. Programo y organizo mi agenda con anticipación.
INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	Me comunican a tiempo la entrega de informes y solicitudes relacionadas a mi trabajo
	18.Cuento con un cronograma para la ejecución de mis actividades diarias
	19.Recibo capacitación para el desarrollo de las actividades asignadas
RELEVANCIA Y PERTINENCIA DEL CARGO	20. Asisto a los consejos y comités de la empresa
	21.Se tiene en cuenta mi opinión y participación en los consejos y/o comités que asisto
	22.Cuento con el apoyo de mis compañeros para desarrollar las actividades asignadas
	23.Tengo dificultades para el desarrollo y ejecución de mi rol

	24. Cuento con buena comunicación en el momento de hacer un requerimiento.
	25. Conozco los protocolos y procesos propios de mi rol y del sistema integrado de gestión.

3.5. METODOS O INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE INFORMACIÓN

Las fuentes de información requerida (variables e indicadores) para el desarrollo de este trabajo y dar cumplimiento a los objetivos propuestos, fueron:

La Escala de tipo Likert (también denominada método de evaluaciones sumarias) es una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios, y es la escala de uso más amplio en encuestas para la investigación, principalmente en ciencias sociales. Al responder a una pregunta de un cuestionario elaborado con la técnica de Likert, se especifica el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración (elemento, ítem o reactivo o pregunta). La escala se llama así por Rensis Likert, quien publicó en 1932 un informe donde describía su uso.

Método de observación como registro en forma sistemática, de patrones conductuales de personas, objetos y sucesos a fin de obtener información sobre el fenómeno de interés, sin entrar en contacto con ellos.

3.6. ANALISIS Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Análisis cualitativo: “por lo común, se utiliza primero para descubrir y refinar preguntas de investigación. A veces, pero no necesariamente, se prueban hipótesis. Con frecuencia se basa en métodos de recolección de datos sin medición numérica, como las descripciones y las observaciones” (Hernández et al, 2003; p.5).

Análisis Cuantitativo: es el que “utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población” (Hernández et al, 2003; p.5)

CAPITULO IV. DIAGNOSTICO

A continuación se hace la presentación de los resultados obtenidos de la participación de los 7 colaboradores de la empresa Salud Ocupacional Mahecha y Romero, (en el anexo encuesta es de tipo líkert, y ha sido tomada luego de una revisión de instrumento de medición de riesgo psicosocial laboral, motivación y frustración laboral, (2011,2012). Además del análisis descriptivo basado en la observación. La codificación de las respuestas a los ítem hace referencia a cada categoría, se consignaron en los cuadros que aparecen a continuación, cuyo orden

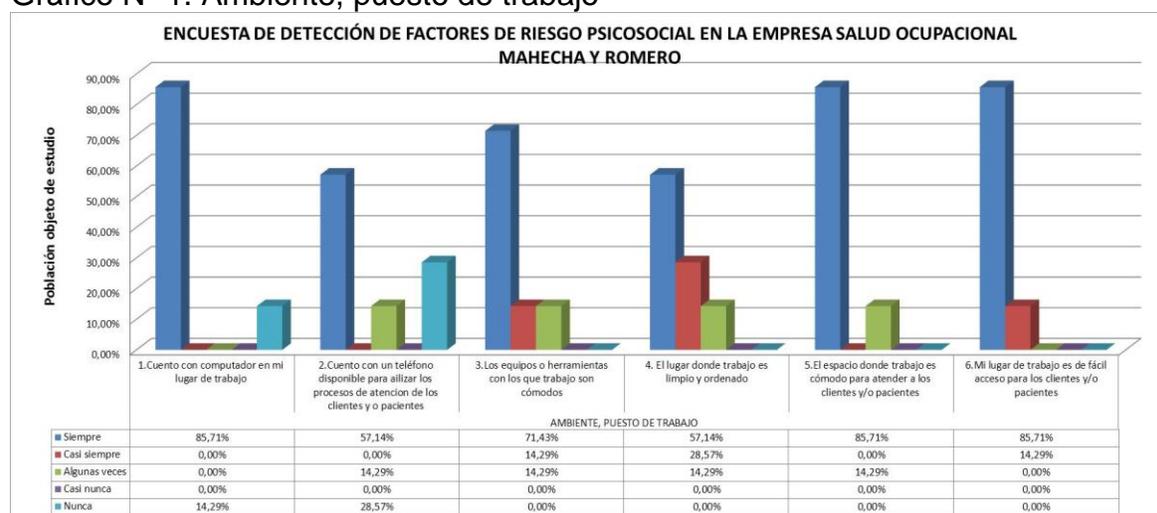
de presentación corresponden al mismo de la realización del cuestionario. Esta información se tomó como insumo para realizar el análisis que se presenta detalladamente en el siguiente capítulo y como evidencia fundamental de la necesidad de implementar un programa que evalúe del riesgo psicosocial en la empresa Salud Ocupacional Mahecha y Romero.

4.1. Resultados Obtenidos

Ambiente, puesto de trabajo:

En este apartado se describe el ambiente y el puesto de trabajo. Es muy importante tener en cuenta la información que nos proporciona el grafico puesto que nos pone en evidencia las condiciones de trabajo a nivel general en la empresa.

Gráfico N° 1. Ambiente, puesto de trabajo

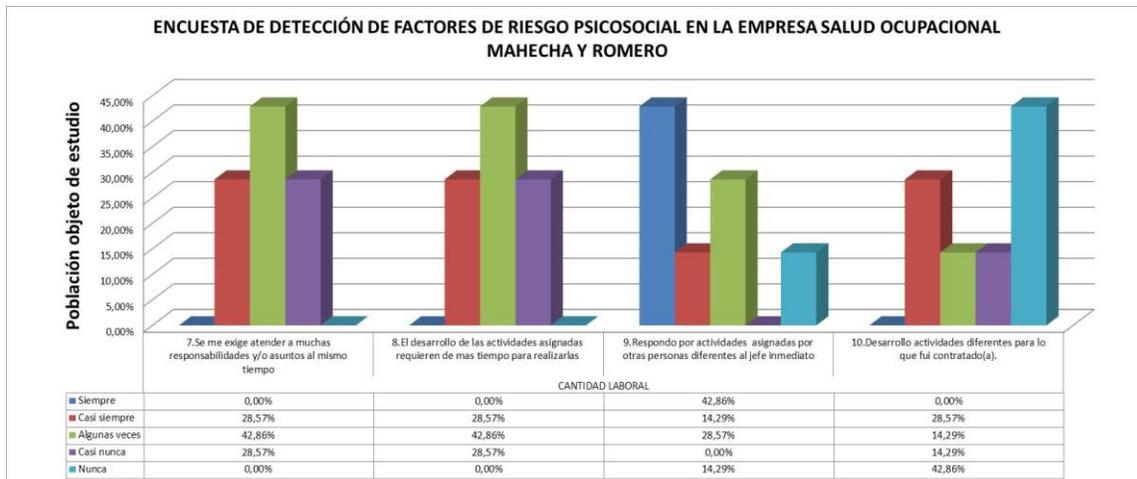


El gráfico N° 1. Este componente hace referencia a la comodidad, tecnología y ergonomía proporcionada por la empresa para la ejecución de la tarea, la prevalencia es que el ambiente en el puesto de trabajo es agradable, sin embargo los ítem 3 y 4 dejan ver cierta incomodidad en el puesto de trabajo.

Cantidad laboral:

Este componente hace referencia a la carga de trabajo, carga mental, carga física y carga psíquica o emocional.

Gráfico N° 2. Cantidad laboral

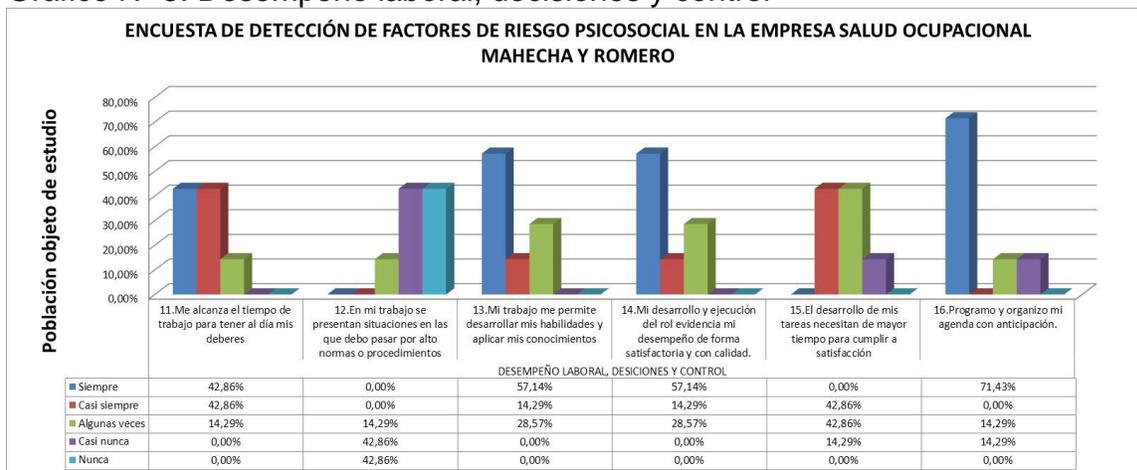


El gráfico N° 2 muestra una tendencia a permanecer en la media respecto a la cantidad de actividades que deben realizar, por otro lado es evidente la carga física al analizar el ítem 8 indicando prevalencia en la el poco tiempo para ejecutar la tarea lo mismo que la carga laboral en el momento de atender diferentes tareas en el mismo momento.

Desempeño laboral, decisiones y control:

En este componente se analizan las condiciones de trabajo, efectos en el trabajo y factores extra laborales.

Gráfico N° 3. Desempeño laboral, decisiones y control

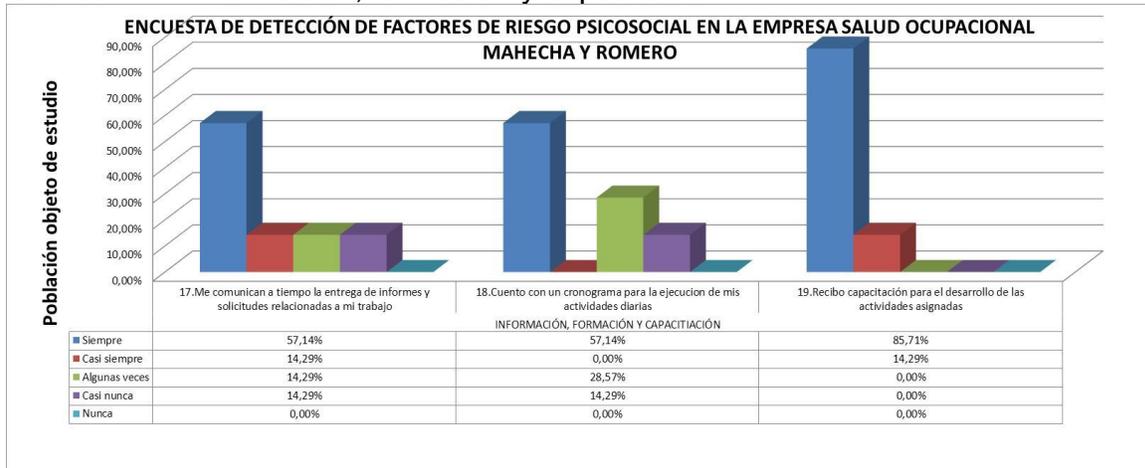


El presente grafico en el ítem 15 refleja la prevalencia del quehacer por encima del deber reflejado en la cantidad de trabajo puesto que se requiere más tiempo para la realización de la tarea.

Información, formación y capacitación:

Este componente pone en evidencia la satisfacción del trabajador en el desarrollo de la tarea y la efectividad en la realización de la misma.

Gráfico N° 4. Información, formación y capacitación

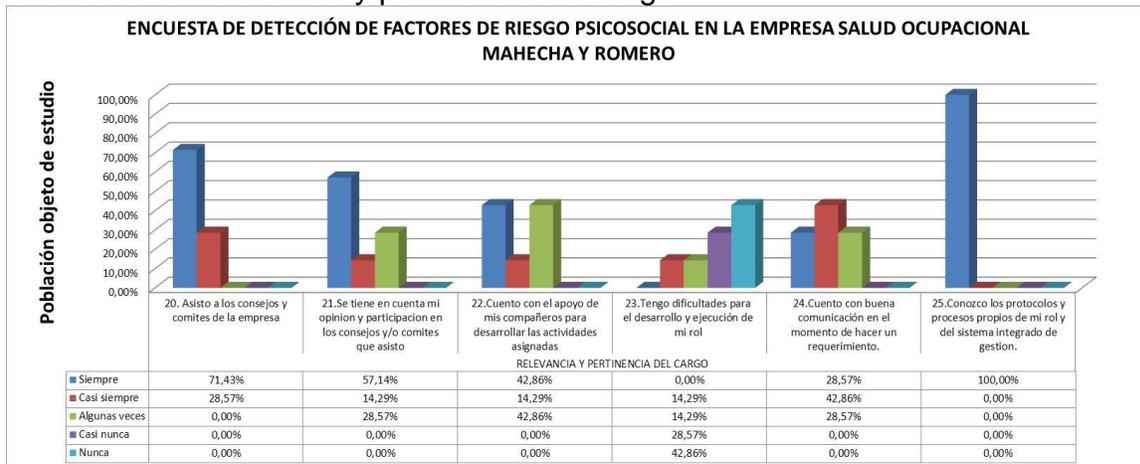


El presente gráfico indica que existe una cierta inconsistencia en la comunicación lo mismo que en la ejecución de la tarea. Aunque la prevalencia es la buena información, planeación de las actividades y excelente capacitación, deja ver ciertas inconsistencias que ocasionan desestabilidad en el ambiente emocional de la empresa.

Relevancia y Pertinencia del cargo

Este componente hace referencia al desempeño profesional y a la coherencia entre el perfil que maneja el trabajador y el cargo asignado.

Gráfico N° 5. Relevancia y pertinencia del cargo



Se evidencia en este gráfico, cierta inconformidad por la falta de participación en algunos eventos al interior de la empresa. Otro aspecto motivo de evaluación es el correspondiente al ítem 24 puesto que refleja no muy buena comunicación y/o trato en el momento de recibir una instrucción o una orden.

CAPITULO V. PROPUESTA

Uniendo todos los elementos del estudio realizado y el conocimiento adquirido en la Especialización en Gerencia en Salud Ocupacional de la Fundación Universitaria del Área Andina, se diseña el Programa De Prevención y Evaluación Del Riesgo Psicosocial en la Empresa Salud Ocupacional Mahecha y Romero (anexo 2).

CAPITULO VI. CONCLUSIONES

Después de haber desarrollado la investigación, habiendo observado, analizado y evaluado de manera preliminar la existencia de factores de riesgo psicosocial, habiendo diseñado el programa de evaluación del riesgo psicosocial se concluye:

- Los factores de riesgo psicosocial se encuentran en todos los grupos de personas y en todos los roles que un ser humano desarrolle y/o ejecute en cualquier parte del mundo, es por ello que la evaluación de dichos factores es un ejercicio necesario y pertinente para la mejora continua de una empresa.
- Se es necesario que la empresa cuente con un programa de prevención y evaluación de los factores de riesgo psicosocial actualizado de acuerdo a las exigencias del Ministerio de Protección Social colombiano, la resolución 2646 de 2008 y todas las obligaciones reglamentadas y pertinentes.
- Es indispensable generarse planes de acción, evaluación y monitoreo, encaminados a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad, teniéndose en cuenta la gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, carga física, condiciones del medio ambiente de trabajo, jornada de trabajo, número de trabajadores por tipo de contrato, tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa.
- Es importante destacar que las personas son la razón de ser de toda empresa y depende de ellas que estas puedan ser productivas; por lo tanto, los aportes de los trabajadores y su autonomía va a generar niveles de satisfacción que se verán reflejados en la corporación.
- De acuerdo a los resultados del estudio realizado destaca que en un alto porcentaje los trabajadores de la empresa Salud Ocupacional Mahecha y Romero se sienten motivados con su trabajo y rol que desempeñan; sin embargo en las exigencias psicológicas cognitivas se evidencian factores de riesgo psicosocial lo cual deja ver la necesidad que la empresa implemente el programa de evaluación del riesgo psicosocial e implemente otras acciones que garantice la calidad de vida de cada uno de los trabajadores.

CAPITULO VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda implementar el programa de evaluación del riesgo psicosocial aplicando la Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de riesgo

Psicosocial del Ministerio de la Protección Social puesto que es una herramienta vigente y estandarizada para Colombia.

- Tener en cuenta las recomendaciones dadas después de haber hecho la evaluación para garantizar la mitigación de los factores de riesgo psicosocial encontrados y así garantizar calidad de vida y salud mental para cada uno de los trabajadores.
- Hacer seguimiento al proceso, aplicar de nuevo la Bateria de Instrumentos para la evaluación de Factores de riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social y comparar los resultados para comprobar la efectividad de la ejecución plan de acción.

BIBLIOGRAFIA

Arostegui, I. (1998) Evaluación de la calidad de vida en personas adultas con retraso mental en la comunidad autónoma del País Vasco. Universidad de Deusto

BARRIGA, Jimenz Silverio (1996) Las Emociones Cotidianas De La Biología A La Psicología Social, U. de Sevilla, España

Cox, T. & Griffiths, A. J. (1996).The assessment of psychosocial hazards at work.InM.J.Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), Handbook of Work and Health Psychology.(pp. 127-146). Chichester: Wiley and Sons.

EU-OSHA, 2002; Houdmont y Leka 2010;Leka y Houdmont, 2010; Näswall, Hellgren, Sverke, 2008

Gómez, M; Sabeh, E. (2010) Calidad de Vida. Evolución del concepto y su influencia en la investigación y la práctica. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca España.

Mansilla Izquierdo Fernando (Psicología online) (2012)

Meliá Josep Lluís: (2007) Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales en la especialidad de Ergonomía y Psicosociología. Licenciado y Doctor en Psicología. Profesor Titular de la Universitat de València.

Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales; Bateria para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral). Julio de 2010

Moreno. B y Báez C (2010) Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, España Universidad Autónoma de Madrid.

ANEXOS

Anexo A. Encuesta es de tipo líkert, que ha sido tomada luego de una revisión de instrumento de medición de riesgo psicosocial laboral, motivación y frustración laboral, (2011,2012)

ENCUESTA DE DETECCIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA SALUD OCUPACIONAL MAHECHA Y ROMERO							
A continuación encontrará una serie de preguntas las cuales buscan medir aspectos de ambiente, desempeño, cantidad, formación, relevancia del cargo, debe marcar con un x en las casillas de acuerdo a su apreciación y si considera necesario ampliar o precisar diligencie las columnas (Cual o Cuales, observaciones)							
Cargo:	Nombre completo:	Fecha:			Profesión:		
COMPONENTES	ITEMS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Cual o cuales
AMBIENTE, PUESTO DE TRABAJO	1.Cuento con computador en mi lugar de trabajo						
	2.Cuento con un teléfono disponible para agilizar los procesos de atención de los clientes y o						
	3.Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos						
	4. El lugar donde trabajo es limpio y ordenado						
	5.El espacio donde trabajo es cómodo para atender a los clientes y/o pacientes						
	6.Mi lugar de trabajo es de fácil acceso para los clientes y/o pacientes						
CANTIDAD LABORAL	7.Se me exige atender a muchas responsabilidades y/o asuntos al mismo tiempo						
	8.El desarrollo de las actividades asignadas requieren de mas tiempo para realizarlas						
	9.Respondo por actividades asignadas por otras personas diferentes al jefe inmediato						
	10.Desarrollo actividades diferentes para lo que fui contratado(a).						
DESEMPEÑO LABORAL, DECISIONES Y CONTROL	11.Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes						
	12.En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos						
	13.Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades y aplicar mis conocimientos						
	14.Mi desarrollo y ejecución del rol evidencia mi desempeño de forma satisfactoria y con calidad.						
	15.El desarrollo de mis tareas necesitan de mayor tiempo para cumplir a satisfacción						
	16.Programo y organizo mi agenda con anticipación.						
INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	17.Me comunican a tiempo la entrega de informes y solicitudes relacionadas a mi trabajo						
	18.Cuento con un cronograma para la ejecución de mis actividades diarias						
	19.Recibo capacitación para el desarrollo de las actividades asignadas						
RELEVANCIA Y PERTINENCIA DEL CARGO	20. Asisto a los consejos y comites de la empresa						
	21.Se tiene en cuenta mi opinión y participación en los consejos y/o comites que asisto						
	22.Cuento con el apoyo de mis compañeros para desarrollar las actividades asignadas						
	23.Tengo dificultades para el desarrollo y ejecución de mi rol						
	24.Cuento con buena comunicación en el momento de hacer un requerimiento.						
	25.Conozco los protocolos y procesos propios de mi rol y del sistema integrado de gestión.						

Anexo B. CONCENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____ identificado (a) con cedula de ciudadanía numero _____, acepto de forma voluntaria participar en el desarrollo del programa de riesgo sicosocial de la empresa

y habiendo sido previamente informado sobre los aspectos relevantes en confidencialidad de la información que aportaré durante la consignación de respuestas a los cuestionarios que componen la batería de riesgo sicosocial, tanto individuales como colectivos y que serán aplicados y analizados por el doctor _____, sicólogo de la empresa SALUD OCUPACIONAL MAHECHA Y ROMERO LIMITADA, contratada para el desarrollo del programa de riesgo sicosocial, que previamente ha firmado y entregado al departamento de salud ocupacional su declaración firmada sobre obligatoriedad y exclusiones de la confidencialidad, conforme a los estipulado en la ley 1090 de 2006, resolución 2646 de 2008, resolución 1918 de 2010.

En concordancia con la citada legislación acepto:

Dar respuesta a los cuestionarios individuales y colectivos con la verdad

Que la información sea usada para el análisis y elaboración de informe de condiciones de salud sicosocial de la empresa

Que la información entregada sea usada para fines de desarrollo del programa del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

Que de ser detectada alguna condición grave que pueda poner en riesgo mi salud e integridad física o la de mis compañeros de trabajo, acepto que la información sea revelada a quien el sicólogo considere pertinente.

Declaro además que firmo este consentimiento de forma consciente y totalmente voluntaria.

Nombre _____ cedula

Firma _____

Anexo: C. DECLARACION Y LIMITACIONES DE LA CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACION OBTENIDA EN EL PROGRAMA DE RIESGO SICOSOCIAL

Yo, _____, identificado con cedula de ciudadanía número _____, en mi calidad de sicólogo y en obediencia a la resolución 2646 de 2008, la resolución 1918 de 2010 y de la ley 1090 de 2006, me comprometo a guardar confidencialidad de la información individual y voluntariamente entregada previa firma individual del consentimiento informado, por los trabajadores de la empresa _____ durante la aplicaciones de los cuestionarios y entrevistas que hacen parte de la ejecución del programa de riesgo sicosocial, exceptuando aquellas circunstancias particulares en que se detecten situaciones que de no ser informadas pueden llevar a un evidente daño a la persona o a otros. Dicha información en todo caso será entregada solo a quien tenga pertinencia en la resolución del problema y no será socializada.

En todo caso toda la información recopilada será usada solo para los fines establecidos en el programa de riesgo sicosocial de la empresa en cuanto a la elaboración de los informes de condiciones de salud sicosocial, las conclusiones, recomendaciones y actividades derivadas de ellos, tanto individuales como colectivas.

Fecha _____

Nombre _____ firma _____

Licencia psicología _____ de _____

Licencia en salud ocupacional _____ de _____

Anexo D. Programa Prevención Y Evaluación Del Riesgo Sicosocial

PROGRAMA PREVENCION Y EVALUACIÓN DEL RIESGO SICOSOCIAL

INTRIDUCCION

La primera encuesta de condiciones de salud y trabajo en Colombia realizada en el año 2007, revelo que entre el 20 y el 33 % de los trabajadores manifestaron sentir altos niveles de estrés, la prevalencia de exposición a factores de riesgo sicosocial supera el 50%, los más frecuentes son la atención de público y el trabajo monótono y repetitivo; superando así a los factores ergonómicos.

Con base en esta información el ministerio de la protección social expidió la resolución 2646 de 2008, por medio de la cual se establecen las disposiciones y se definen las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y así poder determinar la presentación de patologías causadas por el estrés ocupacional, dicha resolución especifica que han de ser usados instrumentos validados en el país para efectuar dichas valoraciones. Es así como la dirección general de riesgos profesionales contrató a Pontificia Universidad Javeriana para la elaboración de la batería de instrumentos, los cuales fueron debidamente validados y son los usados para la ejecución del presente programa

OBJETIVO: Desarrollar el programa de evaluación de los factores de riesgo psicosocial a la población trabajadora de SALUD OCUPACIONAL MAHECHA Y ROMERO LIMITADA, dando cumplimiento a los establecido por la resolución 2646 de 2008 y a partir de el resultado intervenir los factores de riesgo sicosocial detectados como causante de patología derivada del esteres laboral, evaluar la eficacia de dicha intervención y dar continuidad al programa de forma anual.

ALCANC: El programa de prevención de riesgo psicosocial aplica a todos los trabajadores, independientemente de su tipo de vinculación y jornada de trabajo.

DEFINICIONES

Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

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

Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

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

Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intra-laborales, extra-laborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

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

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

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

Carga psíquica o emocional: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar

desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

Efectos en la salud: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

Evaluación objetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.

Evaluación subjetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador

Experto: Psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional.

“Cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaría de Salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia vigente, se considera experto el psicólogo que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación”.

Patologías derivadas del estrés: Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.

1. DESARROLLO

1.1. Aspectos relevantes para la comprensión del documento:

La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social contrató con la Pontificia Universidad Javeriana un estudio de investigación para el diseño de una batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, que se validó en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, dicho estudio fue ejecutado en el subcentro de seguridad social y riesgos profesionales y publicado para su uso a partir del año 2010.

El presente programa se ha elaborado con base en el documento “batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial”, publicado en julio

de 2010 por el Ministerio De La Protección Social, dando cumplimiento a lo requerido en el artículo 10 de la resolución 2646 de 2008:

“Instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales. Los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país”.

1.2. Pre-requisitos para la ejecución del programa de riesgo sicosocial

EL EXPERTO:

El programa de riesgo psicosocial debe ser ejecutado en su aspecto técnico científico por psicólogo especialista en salud ocupacional. En ausencia dentro de la región del especialista, esta debe ser certificada por la secretaria departamental de salud y entonces se puede proceder a la ejecución del programa por parte de psicólogo con capacitación de 120 hrs en riesgo psicosocial, dando así cumplimiento a lo estipulado en la resolución 2646 de 2008, artículo 3°, inciso p.

Disponibilidad de los medios informáticos, papelería impresa, espacio físico, tiempo laboral y demás que el experto considere necesarios, previa solicitud y programación.

El experto debe firmar el formato DECLARACION DE CONFIDENCIALIDAD Y LIMITACIONES PARA PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL, se trata de un documento donde se compromete a usar la información recopilada solo para los fines establecidos en los objetivos del presente documento, es decir solo será usada para diagnósticos de condiciones de salud y en todo caso cuenta con la cualidad de reserva de la misma.

Consentimiento informado: la aplicación de los cuestionarios de evaluación del riesgo psicosocial que hacen parte de la batería tanto individuales como colectivos y el análisis e informe de la información derivada de ellos, es una actividad de participación voluntaria por parte de los trabajadores, por lo tanto debe mediar consentimiento informado individual por escrito, firmado por cada trabajador antes de su aplicación, en indicación de aceptación voluntaria de participación en el estudio. La fase de capacitaciones no requiere consentimiento y puede ser mandatorio de parte del empleador hacia los trabajadores dentro del programa de capacitaciones de salud ocupacional de la empresa.

1.3. FASES

Para facilitar el desarrollo del programa de prevención del riesgo psicosocial se implementara su ejecución en fases así:

Fase 1: capacitaciones teóricas

Temas:

- Legislación
- Sensibilización
- Instrumentos
- Reserva de la información y consentimiento informado
- Metodología

Fase 2: aplicación de cuestionarios de evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

- Ficha de datos generales
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral
- Entrevistas para evaluación de factor de riesgo psicosocial intralaboral
- Evaluación del estrés

Fase 3: Análisis Psicosocial

- Análisis psicosocial de los puestos de trabajo
- Análisis psicosocial de grupos focales

Fase 4: presentación de informes y respectivo plan de trabajo

1.4. CRONOGRAMA

FASE 1		
CAPACITACIONES	TEMA	FECHA
	Legislación	
	Sensibilización	
	Instrumentos	
	Reserva de información y consentimiento	

	informado	
	Metodología	
FASE 2		
APLICACIONES DE CUESTIONARIOS DE RIESGO PSICOSOCIAL	Cuestionario de factores de riesgo sicosocial Intralaboral (forma A).	
	Cuestionario de factores de riesgo sicosocial Intralaboral (forma B).	
	Cuestionario de factores de riesgo sicosocial extralaboral	
	Evaluación del estrés	
FASE 3		
	Análisis psicosocial de puestos de trabajo	
	Análisis psicosocial de grupos focales	
FASE 4		
Informe de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).		
Informe de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).		
informe de Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.		

Informe de consolidación de hallazgos y plan de acción.	
---	--

1.5. FASE 1

1.5.1. Legislación

El decreto ley 1295: mediante el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, en su capítulo 4°, define las responsabilidades y actividades en materia de promoción y prevención de los riesgos profesionales.

Decreto 614 de 1984 (artículo 2°): señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo;

Resolución 1016 de 1989 (numeral 12 del artículo 10°): una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales;

El Decreto 1832 de 1994, por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales, señala en el numeral 42 del artículo 1° que las patologías causadas por estrés en el trabajo comprenden "Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, trabajo repetitivo o monótono o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable"

Resolución 2646 de 2008: mediante la cual se establecieron las disposiciones y se definieron las 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.

1.5.2. Sensibilización:

Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales 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 (resolución 2646 de 208). Esta definición permite diferenciar tres tipos diferentes de factores de riesgo según su origen: 1. Intralaboral, 2.Extralaboral e 3.Individual

1.5.2.1. Factores sicosociales intralaborales

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Se han identificado 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.

Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales y la recompensa:

a. 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.

b. 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.

c. 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.

d. 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., posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

Los anteriores dominios y dimensiones se presentan a continuación en la tabla 1.

Tabla 1. Dominios y dimensiones del ámbito intralaboral

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

Cada una de las dimensiones anteriormente expuestas, se constituyen en riesgo psicosocial, cuando rebasan los límites de la eficiencia intrínseca del trabajador y las

condiciones de ejecución de sus tareas, de esta manera se pueden identificar en cada dimensión ciertos indicadores de riesgo así (tabla 2):

Tabla 2. Definiciones de dimensiones intralaborales e indicadores de riesgo

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
DEMANDAS CUANTITATIVAS	Cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo	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 DE CARGA MENTAL	Demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. Está determinada por la cantidad, complejidad, detalle y los tiempos de que se dispone para procesarla.	La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.
DEMANDAS EMOCIONALES	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 demanda del trabajador habilidad para entender las situaciones y sentimientos de otras personas y ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.	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. El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.). El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos
EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO	Conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo que 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 la empresa o en las personas.	Estos cargos siempre constituyen riesgo ya que está implícita en sus funciones que 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
DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO	Condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Se refiere específicamente a riesgo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), ergonómico, de saneamiento, carga física y de seguridad industrial.	Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.
DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO	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	Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.

	periódicos.	
CONSISTENCIA DE ROL	Compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.	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.
INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL	Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.	Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO	Margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.	El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente.
OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS	Posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.	El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.
PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO	Conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a los cambios del contexto laboral. Requiere información clara, suficiente y oportuna y la participación de los empleados	El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. Los cambios lo afectan negativamente
CLARIDAD DE 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.	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.
CAPACITACIÓN	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.	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.
CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO	Atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de	La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.

	resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.	Tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. El apoyo social que proporciona a sus colaboradores es deficiente o escaso.
RELACIÓN CON LOS COLABORADORES (SUBORDINADOS)	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.	La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe. El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.
RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño	Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.
RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: <ul style="list-style-type: none"> • La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral. • Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. • El apoyo social que se recibe de compañeros. • El trabajo en equipo (emprender y realizar acciones de colaboración para lograr un objetivo común). • La cohesión (fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración) 	<p>En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas.</p> <p>Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros.</p> <p>Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz.</p> <p>Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo.</p> <p>El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.</p>
RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA	Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.	<p>El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe.</p> <p>Se percibe inestabilidad laboral.</p> <p>Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan</p>
RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN	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,	<p>El reconocimiento no corresponde con los esfuerzos y logros del trabajador</p> <p>El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización.</p>

	acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.	La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.
--	--	---

1.5.2.2. Factores psicosociales 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 extra-laborales que se evalúan a través de la batería que se presenta en la Tabla 3.

Tabla 3. Dimensiones extralaborales

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.

Tabla 4. Definiciones e indicadores de riesgo de las condiciones extralaborales

DIMENSION	DEFINICION	INDICADOR DE RIESGO
TIEMPO FUERA DEL TRABAJO	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	La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. 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.	La relación con familiares es conflictiva. La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.
COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos	La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. La relación con amigos o allegados es

		<p>conflictiva.</p> <p>La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.</p>
SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR	Disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos	<p>Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar.</p> <p>Existen deudas económicas difíciles de solventar.</p>
CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO	Condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.	<p>Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias.</p> <p>Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar.</p> <p>La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.</p>
INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO	Influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador	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, TRABAJO-VIVIENDA	<p>Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa.</p> <p>Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.</p>	<p>El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo.</p> <p>La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada</p>

1.5.2.3. 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 extra-laborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras.

1.6. Instrumentos

Para la recolección y análisis de esta información en concordancia con lo estipulado en la Resolución 2646 de 2008, en el artículo 8, literal b del capítulo II, que establece

que los empleadores deben contar con información sobre características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos, se dará continuamente aplicación a los documentos de análisis de datos aportados en la “batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo sicosocial” del Ministerio De La Protección Social, así pues se dará uso a los siete instrumentos integrados en la batería:

- Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- Guía de entrevistas semiestructuradas.
- Guía de grupos focales.
- Cuestionario para la evaluación del estrés.

1.6.1. Fichas técnicas

1. FICHA DE DATOS GENERALES	
Alcance	Recolección de información sobre características individuales
Dimensiones que evalúa	Datos socio-demográficos y ocupacionales
Tipo de datos	Descriptivos
Unidad de análisis	Individuo o grupo (por puesto de trabajo o dependencia)
Usos y aplicaciones recomendados	Identificación de factores individuales relacionados con datos socio-demográficos y ocupacionales, para el diseño de planes de prevención e intervención.
Sujetos a quienes va dirigida	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia
Competencia de quien la aplica	La aplicación, el análisis e interpretación de sus resultados deberán ser efectuados por un “experto”, en los términos de la Resolución 2646 de 2008

2. CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL	
Alcance	Evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral
Dimensiones que evalúa	Dimensiones y dominios intralaborales
Tipo de datos	Cuantitativos, con una interpretación cualitativa
Unidad de análisis	Individuo o grupo (por puesto de trabajo o dependencia)
Usos y aplicaciones	Evaluación general de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

recomendados	Los resultados por dimensiones permiten priorizar los aspectos que se deben intervenir.
Sujetos a quienes va dirigida	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia
Competencia de quien la aplica	La aplicación, el análisis e interpretación de sus resultados deberán ser efectuados por un “experto”, en los términos de la Resolución 2646 de 2008
3. CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL	
Alcance	Evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaboral
Dimensiones que evalúa	Dimensiones extralaborales
Tipo de datos	Cuantitativos, con una interpretación cualitativa
Unidad de análisis	Individuo
Usos y aplicaciones recomendados	Evaluación general de factores de riesgo psicosocial extralaboral. Los resultados por dimensiones permiten priorizar los aspectos que se deben intervenir.
Sujetos a quienes va dirigida	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia
Competencia de quien la aplica	La aplicación, el análisis e interpretación de sus resultados deberán ser efectuados por un “experto”, en los términos de la Resolución 2646 de 2008
4. GUÍA PARA ANÁLISIS PSICOSOCIAL DE PUESTOS DE TRABAJO	
Alcance	Evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral
Dimensiones que evalúa	Dimensiones del dominio demandas.
Tipo de datos	Cualitativos con un interpretación cuali-cuantitativa
Unidad de análisis	Puesto de trabajo
Usos y aplicaciones recomendados	Evaluación específica a profundidad de factores de riesgo psicosocial intralaboral por puesto de trabajo, requerida en los procesos de determinación de origen de enfermedades derivadas del estrés, procesos de reubicación psicosocial de un trabajador; evaluación a profundidad de una o varias dimensiones psicosociales que hayan sido detectadas como riesgosas por el cuestionario de factores psicosociales intralaborales
Sujetos a quienes va dirigida	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia
Competencia de quien la aplica	La aplicación, el análisis e interpretación de sus resultados deberán ser efectuados por un “experto”, en los términos de la Resolución 2646 de 2008
5. GUÍA PARA ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS	
Alcance	Evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral
Dimensiones que evalúa	Todas las dimensiones del dominio .control. y la dimensión .relación con los colaboradores., perteneciente al dominio .Características del liderazgo y

	relaciones sociales en el trabajo.
Tipo de datos	Cualitativos con un interpretación cuali-cuantitativa
Unidad de análisis	Puesto de trabajo
Usos y aplicaciones recomendados	Evaluación específica a profundidad de factores de riesgo psicosocial intralaboral por puesto de trabajo, requerida en los procesos de determinación de origen de enfermedades derivadas del estrés, procesos de reubicación psicosocial de un trabajador; evaluación a profundidad de una o varias dimensiones psicosociales que hayan sido detectadas como riesgosas por el cuestionario de factores psicosociales intralaborales
Sujetos a quienes va dirigida	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia
Competencia de quien la aplica	La aplicación, el análisis e interpretación de sus resultados deberán ser efectuados por un “experto”, en los términos de la Resolución 2646 de 2008
GUÍA PARA GRUPOS FOCALES	
Alcance	Evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral
Dimensiones que evalúa	Características del liderazgo Retroalimentación del desempeño Relaciones sociales en el trabajo Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza Reconocimiento y compensación
Tipo de datos	Cualitativos con un interpretación cuali-cuantitativa
Unidad de análisis	Área o sección
Usos y aplicaciones recomendados	Evaluación específica a profundidad de factores de riesgo psicosocial intralaboral por puesto de trabajo, requerida en los procesos de determinación de origen de enfermedades derivadas del estrés, procesos de reubicación psicosocial de un trabajador; evaluación a profundidad de una o varias dimensiones psicosociales que hayan sido detectadas como riesgosas por el cuestionario de factores psicosociales intralaborales
Sujetos a quienes va dirigida	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia
Competencia de quien la aplica	La aplicación, el análisis e interpretación de sus resultados deberán ser efectuados por un “experto”, en los términos de la Resolución 2646 de 2008

1.6.2. Reserva de la información y consentimiento informado

La Resolución 2646 de 2008 indica que la información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional, en el formato de CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Uno de los principios generales establecidos por la Ley 1090 de 2006 es el de confidencialidad, según el cual:

“los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información sólo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad”.

Como condición obligatoria, la aplicación de cualquiera de los instrumentos para valoración de riesgo psicosocial, el experto brindara la capacitación pertinente a la sensibilización y posteriormente, previa aceptación del trabajador, debe ir precedida de la firma de un **CONSENTIMIENTO INFORMADO** por parte de cada trabajador a evaluar, (conforme a lo dispuesto por la corte constitucional en la sentencia T-1028 de 2003), en el cual el trabajador da el consentimiento para que se le apliquen las entrevistas y cuestionarios que hacen parte de la valoración del riesgo psicosocial.

1.7. Metodología y cronograma

1.7.1. Fase 1. La parte concerniente a capacitaciones en los temas de legislación, sensibilización, presentación de los instrumentos y condiciones de reserva de la información, serán efectuadas mediante la metodología de charlas magistrales, con presentaciones en medios informáticos, tipo PowerPoint o las que considere el “experto”. La empresa usuaria asigna los recursos físicos necesarios, abriendo el espacio temporal dentro del cronograma anual de capacitaciones.

La firma del consentimiento informado se efectuara en forma individual, en reunión entre el “experto” y cada trabajador de la empresa.

1.7.2. Fase 2 y fase 3. La aplicación de los instrumentos se hará de forma individual o grupal por parte del “experto” de la manera recomendada en la ficha técnica de cada uno de ellos.

1.7.3. Análisis y usos de la información: el “experto evaluador será el encargado de analizar la información recolectada, haciendo uso de los siguientes formatos:

Formato de informe de Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).

Formato de informe de Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).

Formato de informe de Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral

Formato de consolidación de hallazgos

Formato del informe de resultados del análisis psicosocial de puesto de trabajo

Posteriormente se efectuará la incorporación de los resultados individuales en la historia clínica ocupacional de cada trabajador, todo esto debe hacerse teniendo muy en cuenta la guarda de la confidencialidad y manejo de la historia clínica ocupacional, como está establecido en la resolución 2346 de 2007 y en la resolución 1918 de 2010.

EL informe de condiciones de salud psicosocial de la población trabajadora será entregado al responsable del departamento de salud ocupacional de la empresa usuaria, quien debe estudiarlo para programar en la empresa la ejecución de las recomendaciones dadas:

- Evaluación anual de los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en la empresa
- Vigilancia y control de los factores de riesgo psicosocial detectados por medio del COPASO
- Análisis psicosocial en procesos de determinación de origen de enfermedades presumiblemente derivadas del estrés.
- Análisis en procesos de reubicación laboral.
- Diseño, implementación y evaluación de medidas de intervención de factores psicosociales.
- Diseño e implementación de acciones de promoción, prevención y mejoramiento de las condiciones de salud de los trabajadores.

DOCUMENTOS RELACIONADOS

Batería de riesgo sicosocial del ministerio de la protección social

Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.

Guía de entrevistas semiestructuradas.

Guía de grupos focales.

Resolución 2646 de 2008

Resolución 1918 de 2010

Ley 1090 de 2006

ANEXOS

CONCENTIMIENTO INFORMADO

DECLARACION Y LIMITACIONES DE LA CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACION OBTENIDA EN EL PROGRAMA DE RIESGO SICOSOCIAL

Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).

Formato de informe de Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).

Formato de informe de Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.

Formato de informe de Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral

Formato de datos generales de identificación del puesto de trabajo

Formato de programación de observación/entrevista de puesto de trabajo

Formato de registro de observación/entrevista (Anexo 4).

Formato de consolidación de hallazgos (Anexo 5).

Formato de perfil de riesgo del análisis psicosocial de puestos de trabajo.

Formato del informe de resultados del análisis psicosocial de puesto de trabajo

Cuestionario para la evaluación del estrés.