

Implementación del Programa de Riesgo Psicosocial, en la Empresa Jairo Alberto  
Vargas Taborda

Ruth Yesenia Báez Pineda.  
Junio 2015.

Fundación Universitaria del Área Andina.  
Facultad de Ciencias de la Salud.  
Escuela de Postgrados  
Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo

## **Abstract**

Esta práctica desarrollo las actividades correspondientes al Programa de Riesgo Psicosocial con los trabajadores de la Empresa Jairo Alberto Vargas Taborda, ubicada en la ciudad de Yopal Casanare, lo cual permitió contextualizar las actividades correspondientes a la luz de la resolución 2646 de 2008, julio 17, e identificar las actividades que aunque dentro de la organización se encontraban implementadas, requerían de una orientación para que se diera cabal cumplimiento como las contempladas en la resolución 2013 de 1986. Se evidenció, que mediante la aplicación de instrumentos tales como la batería de Riesgo Psicosocial y la encuesta de Clima Laboral, se obtiene información importante de la percepción que los trabajadores tienen tanto de su entorno laboral como extralaboral y que desde allí existe una amplia gama de situaciones desde las cuales se puede intervenir, se evidenció también la necesidad de continuar capacitando a los trabajadores en temas relacionados con habilidades sociales, técnicas de relajación, comunicación asertiva y todos aquellos contenidos que brinden herramientas que les permitan identificar situaciones de riesgo psicosocial para que puedan realizar un afrontamiento positivo frente a ellas y de esta manera mejorar su salud y su bienestar.

## Tabla de contenidos

<b>Introducción e información general</b> .....	<b>1</b>
<b>Desarrollo de la práctica</b> .....	<b>2</b>
Revisión teórico conceptual y legal .....	2
<b>Resultados y discusión</b> .....	<b>15</b>
<b>Lista de referencias</b> .....	<b>16</b>
<b>Apéndice</b> .....	<b>17</b>
<b>Vita</b> .....	<b>17</b>

## **Introducción e información general**

Los Factores de Riesgo Psicosocial, hoy por hoy han cobrado gran importancia a nivel nacional, teniendo en cuenta que se han convertido en una exigencia de tipo legal del estado para las empresas públicas y privadas, la policía nacional, las fuerzas militares para su población civil, administradoras de riesgos laborales, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral y Contratantes de personal bajo modalidad de contrato Civil, Comercial y Administrativo, tal como lo establece la Resolución 2646 del 2008, 17 de Julio, emanada por el Ministerio de la Protección Social, en ejercicio de sus funciones, especialmente las que les confiere el artículo 83 de la ley 9 de 1979 y el numeral 12 del artículo 2° del Decreto Ley 205 de 2003.

En consecuencia, dentro de las actividades programadas por el área de HSEQ, de la Empresa Jairo Alberto Vargas Taborda, se incluyó el desarrollo del Programa de Riesgo Psicosocial, el cual además de ser un requisito legal de obligatorio cumplimiento, fue pertinente para la presentación a las auditorías de la Guía RUC (Registro Único de Contratistas, para el sector de Hidrocarburos) y el Sistema Integrado de Gestión (OHSAS 18001:2007, ISO 9001:2008 E ISO 14001:2004, en las cuales se encuentra certificado, toda vez que al ser un requisito legal, evalúan la gestión de la empresa frente a lo que la resolución 2646 de 2008 establece.

## **Desarrollo de la práctica**

### **Revisión teórico conceptual y legal.**

Teniendo en cuenta que en adelante las actividades realizadas se basan en el cumplimiento de la resolución 2646 de 2008, se dará un vistazo a dicha resolución a fin de verificar el cumplimiento de acuerdo a lo aquí establecido. Para el término de Factores Psicosociales, menciona que “comprende 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” (Res. 2646 de 2008). Art. 15.

Los Factores de Riesgo Psicosociales Intralaborales, comprende la identificación tanto de los Factores de Riesgo como de los Factores Protectores, con el fin de establecer Acciones de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad, (Demandas, Control, Liderazgo y Relaciones Sociales, Recompensas). (Res. 2646, 2008) Art. 6.

Factores de Riesgo Extralaborales, Dimensiones Extralaborales (Tiempo Fuera del Trabajo, Relaciones Familiares, Situación económica del Grupo Familiar, características de la Vivienda y su Entorno, Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo, Desplazamiento Vivienda Trabajo, Trabajo Vivienda). (Res. 2646 de 2008) Art. 7.

Factores Psicosociales Individuales, a). Información sociodemográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores, (Sexo, edad, escolaridad, convivencia en parejas, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo. b). Características de personalidad y estilos de afrontamiento, mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos. c). Condiciones de Salud Evaluadas con exámenes médicos ocupacionales del Programa de Salud Ocupacional. (Res. 2646 de 2008) Art. 8.

Finalmente, se menciona el objeto que busca la resolución 2646 de 2008, el cual es: “Establecer Disposiciones y Definir Responsabilidades de los diferentes Actores Sociales, en cuanto a la Identificación, Evaluación, Prevención, Intervención y Monitoreo permanente de la Exposición a

los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, así como el estudio y determinación de Patologías, presuntamente causadas por Estrés Ocupacional” (Res. 2646 de 2008).

Es así, que para poder dar cumplimiento al objeto de la Resolución en estudio, se establece un Programa de Riesgo Psicosocial, para la Empresa Jairo Alberto Vargas Taborda. Como primera medida se aborda la necesidad de crear una metodología de Vigilancia Epidemiológica de los Factores de Riesgo Psicosocial, Intralaborales y Extralaborales, que afectan a la población Trabajadora, en la disminución de la prevalencia e incidencia, de casos que presentan patologías, por las consecuencias del estrés.

En la elaboración del Programa de Vigilancia Epidemiológica, se hace una recopilación de teorías que sustentan la necesidad y el porqué de la importancia de contar con herramientas que permitan evidenciar las características individuales y colectivas de los trabajadores, debido a la relación directa que existe entre su personalidad, el medio en que se desenvuelve, el trabajo, su capacidad de afrontamiento y porque no, las habilidades sociales con las que cuenta para poder resolver las situaciones ante posibles circunstancias que puedan llegar a provocar un estado displacentero desencadenante del estrés y sus patologías derivadas.

En materia de Riesgos Psicosociales, ya existe un amplio marco conceptual para realizar un estudio bastante exhaustivo del tema, sin embargo lo que hoy nos ocupa para el caso específico del cumplimiento de la resolución 2646 de 2008, el paso a seguir es la realización de un diagnóstico que permita identificar, evaluar, prevenir y posteriormente Intervenir, los Factores de Riesgo que potencialmente afecten al trabajador en el desarrollo de su tarea.

Para el caso específico de Colombia, pese a que ya se venía insistiendo en el tema de los Factores de Riesgo Psicosociales y se concretó como medida obligatoria a través de la Resolución 2646 de 2008, donde exige a los empleadores dar cumplimiento a lo establecido en la misma, se había dejado al libre albedrío de cada empleador, aplicar instrumentos que para el efecto haya sido validados en el país. Sin embargo, y viendo la necesidad emergente de brindar una herramienta que facilitara a los profesionales la obtención de información de los trabajadores en estos aspectos, la Dirección Nacional de Riesgos Laborales 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 Nacional de Riesgos Laborales y finalmente se publica el 22 de febrero de 2011.

La aplicación de instrumentos que conforma la batería, permite recolectar los datos demográficos y ocupacionales de los trabajadores y establecer la presencia o ausencia de factores de Riesgo Psicosocial intra y extralaboral. Así mismo, cuando aplique permite determinar el grado de riesgo en una escala de 5 niveles, sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto.

Los instrumentos diseñados para responder el alcance de la batería comprenden:

- a) Tres cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, que aportan datos cuantitativos con una interpretación cualitativa, dos de los cuestionarios evalúan factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B), que se diferencian por la población objetivo de los mismos; y un cuestionario para la evaluación de factores de riesgo extralaboral.
- b) Cuestionario para la evaluación del estrés.
- c) Aplicativo básico para la captura de datos.

De acuerdo a los resultados una vez tabulada la información, se describe la escala propuesta, donde se establecen los criterios para determinar el Nivel de Riesgo:

Interpretación Genérica para los Niveles de Estrés, Tercera Versión:

- Muy Bajo: Ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita realizar actividades de intervención específica, salvo acciones o programas de promoción en salud.
- Bajo: Es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de la salud. Es pertinente realizar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.
- Media: La presentación de síntomas es indicativa, de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas de estrés más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además se sugiere identificar los factores de Riesgo Psicosocial, intra y extralaboral, que pudiera tener alguna relación con los efectos identificados.

- Alto: La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto, los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además es muy importante identificar los factores de Riesgo Psicosocial, intra y extralaboral, que pudiera tener alguna relación con los efectos identificados.
- Muy alto: La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo es imperativo identificar los factores de Riesgo Psicosocial, intra y extralaboral, que pudiera tener alguna relación con los efectos identificados. (Universidad, Pontificia Javeriana; Ministerio, Protección Social;, 2010)

#### Interpretación Genérica de los niveles de Riesgo Forma A, B, intralaboral y extralaboral.

- Sin riesgo o riesgo despreciable: Ausencia de Riesgo o Riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de Intervención.
- Riesgo bajo: No se espera que los factores Psicosociales, que obtengan puntuaciones en este nivel tengan relación con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
- Riesgo Medio: Nivel de Riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones que se encuentran bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- Riesgo Alto: Nivel de Riesgo que tienen una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de Vigilancia epidemiológica.
- Riesgo Muy Alto: Nivel de Riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés: Por consiguiente las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. (Universidad, Pontificia Javeriana; Ministerio, Protección Social;, 2010)



Teniendo como referencia la interpretación Genérica de Resultados, a continuación se hace una descripción de los resultados encontrados en los trabajadores de la Empresa Jairo Alberto Vargas Taborda, una vez aplicada la Batería de Riesgos Psicosociales.

Frente al cuestionario de evaluación del estrés, se pudo establecer que dentro de los trabajadores de la empresa Jairo Alberto Vargas Taborda, el 8% de los encuestados presentan un riesgo muy alto, lo cual indica que la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud; el 31% de los trabajadores presentan un nivel de estrés alto, lo que también indica una frecuencia de síntomas considerable. En consecuencia, estos dos grupos deben estar incluidos dentro del Marco de un Programa de Vigilancia Epidemiológica.

Para el caso de los que reportan una sintomatología media, es decir el 19%, ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Por otra parte encontramos un grupo correspondiente al 31% con riesgo bajo y un 11% con riesgo muy bajo, es decir que su sintomatología frente al estrés es poco frecuente; aunque no se requiera de un programa específico de atención en estos aspectos, es importante incluir a esta población dentro de las actividades que se planteen para desarrollar este programa, ya que les brindaría herramientas para mejorar su salud física, mental y social.

En el cuestionario correspondiente a la evaluación de los Factores de Riesgo Extralaboral, puntuó de la siguiente manera: Nivel de Riesgo Alto, 36%, muy alto 8%, medio 24%, sin riesgo 16% y bajo 16%, lo cual indica que aunado con los resultados obtenidos en la encuesta para la evaluación del estrés, se requiere de la intervención de medidas sistemáticas, para brindar herramientas que permita a los trabajadores crear estrategias de afrontamiento frente a su situación en particular y reforzar los factores protectores que dentro de la organización se les pueda ofrecer.

Así las cosas, es preciso analizar las consecuencias y los efectos del estrés en los trabajadores a fin de promover la necesidad de implementar un plan de acción para el abordaje de los factores de Riesgo Psicosociales. En la página de la revista de Salud Pública del Ayuntamiento de Madrid, dedican un artículo denominado el estrés laboral y su prevención, donde

mencionan claramente las consecuencias del estrés laboral, las cuales traemos a colación para entender la importancia de tratar los síntomas derivados de esta patología.

### Físicas

Las alteraciones físicas que pueden ser consecuencia de la respuesta inadaptada del organismo ante los agentes estresantes laborales pueden ser: trastornos gastrointestinales, trastornos cardiovasculares, trastornos respiratorios, trastornos endocrinos, trastornos dermatológicos, trastornos musculares y alteraciones en el sistema inmune.

### Psíquicas

Entre los efectos psicológicos negativos producidos por el estrés laboral se encuentran: la preocupación excesiva, la incapacidad para tomar decisiones, la sensación de confusión, la incapacidad para concentrarse, la dificultad para mantener la atención, los sentimientos de falta de control, la sensación de desorientación, los frecuentes olvidos, los bloqueos mentales, la hipersensibilidad a las críticas, el mal humor, la mayor susceptibilidad a sufrir accidentes y el consumo de tóxicos.

El mantenimiento de estos efectos puede provocar el desarrollo de trastornos psicológicos asociados al estrés. Entre los más frecuentes están: trastornos del sueño, trastornos de ansiedad, fobias, drogodependencias, trastornos sexuales, depresión y otros trastornos afectivos, trastornos de la alimentación, trastornos de la personalidad y trastornos esquizofrénicos.

Entre los signos o manifestaciones externas a nivel motor y de conducta estarían: hablar rápido, temblores, tartamudeo, imprecisión al hablar, precipitación a la hora de actuar, explosiones emocionales, voz entrecortada, comer excesivamente, falta de apetito, conductas impulsivas, risa nerviosa y bostezos frecuentes.

Todas estas consecuencias deterioran la calidad de las relaciones interpersonales, tanto familiares como laborales, pudiendo provocar la ruptura de dichas relaciones.

### Organizativas

Los efectos negativos del estrés laboral no sólo pueden perjudicar al individuo, sino que también pueden producir un deterioro en el ámbito laboral, influyendo negativamente tanto en las relaciones interpersonales como en el rendimiento y la productividad. Pueden inducir a la enfermedad, al absentismo laboral, al aumento de los accidentes o incluso a la incapacidad laboral.

El estrés induce a una pérdida de producción y puede crear un mal ambiente de trabajo. Los costes ocultos, como son la ruptura de las relaciones humanas, los juicios erróneos de la vida profesional y privada, el descenso de la productividad, el aumento de los cambios de puestos, la disminución de la creatividad, el bajo rendimiento, la agresividad en el trabajo y el empeoramiento de la calidad de vida y del bienestar.

Hay que tener en cuenta que el riesgo de estrés laboral en las organizaciones lo indican la disminución de la producción (calidad, cantidad o ambas), la falta de cooperación entre compañeros, el aumento de peticiones de cambio de puesto de trabajo, la necesidad de una mayor supervisión del personal, el aumento de quejas en los clientes, el empeoramiento de las relaciones humanas, la falta de orden y limpieza, el aumento del absentismo, de incidentes y accidentes, de quejas al servicio médico y del consumo de tabaco, alcohol y medicamentos. (Mancilla & Fabieres, 2011)

Por todo lo anterior y en consecuencia con la resolución 2646 de 2008, llegando a la intervención de los factores de Riesgo Psicosocial, fueron propuestas algunas actividades que se desarrollaron en un contexto común a todos los trabajadores, tanto los que presentaron niveles de estrés alto como los que no, a fin brindar herramientas de tipo preventivos y afianzar factores protectores ante un evento ocasional o constante de situaciones que generen respuesta de estrés en los trabajadores.

Los talleres desarrollados como plan de acción, abarcaron las siguientes temáticas: Comunicación asertiva, Estrés Laboral, Habilidades Sociales, Técnicas de Relajación y Respiración. A continuación se pretende hacer un acercamiento conceptual a estos temas, para entender la razón de ser de los mismos y el sentido lógico que pretende conseguir al advertir estas actividades como necesarias e imperativas en la intervención de los Riesgos Psicosociales.

La relajación:

La relajación es un estado en el que se eliminan los efectos negativos de la respuesta psicofisiológica del estrés. Mediante esta técnica se consigue disminuir el tono muscular, frenar la respiración desacelerar el ritmo cardiaco y reducir la actividad del sistema nervioso periférico en general; todo ello manteniendo un estado de conciencia inalterado. (Casas Hilari, Miguel;, Sin fecha, pág. 92)

Un entrenamiento en relajación destinado a mejorar el afrontamiento de las situaciones estresantes debe mantener una activación óptima. No podemos contar con una relajación que disminuya la activación al mínimo, porque esto no nos permitirá actuar de forma correcta. (Casas Hilari, sin fecha, pág. 94). Esta es una habilidad que se adquiere en el ejercicio continuado y responsable de la técnica, si bien es cierto que indiscutiblemente es un mecanismo con el que contamos para combatir el estrés, se debe concienciar al paciente de que no existen técnicas milagrosas sino que se debe trabajar para lograr aprender a relajarse.

En el desarrollo del taller denominado técnicas de relajación y respiración, se enfatizó a los trabajadores sobre la importancia de buscar espacios para realizar esta práctica, pues no es suficiente con una sesión que aunque brinda herramientas para buscar la mejor estrategia para relajarse, no puede considerarse como la solución a sus problemas, pues se estaría cayendo en un juego simplista y sin fundamento, debe ser un propósito y en la medida en que sientan que su organismo lo requiera, deben acudir a un centro especializado o a un profesional que le pueda orientar, sin descartar la posibilidad de autoayuda que pueden darse con las estrategias entrenadas.

El estrés:

El término estrés abarca una gran cantidad de fuertes estímulos, tanto psicológicos como fisiológicos, que pueden causar en un individuo una respuesta psicológica llamada síndrome general de adaptación, descrito por primera vez en 1963 por Hans Seyle (Casas Hilari, Miguel;, Sin fecha, pág. 9).

El estrés forma parte de nuestra vida, y todos lo experimentamos en mayor o menor grado. De hecho, es una respuesta natural de nuestro cuerpo, tan necesaria como la sensación de hambre o sed. Su función es prepararnos para actuar o escapar ante una posible amenaza. El estrés permite que nos adaptemos a los cambios que se producen a nuestro alrededor y, para ello provoca una activación general del organismo: el ritmo cardíaco aumenta, la respiración se hace más agitada y la musculatura potente incrementa su tensión. Con el tiempo vamos ganando sensación de control sobre las nuevas tareas, actuamos de una forma más rutinaria y dejamos de sentirnos presionados, y puede que incluso nos relajemos demasiado y lleguemos tarde al trabajo. (Casas Hilari, Miguel;, Sin fecha, pág. 10)

Cuando se define como estrategia de intervención, desarrollar un taller o realizar una capacitación en estrés laboral, se pretende dar a conocer al trabajador una base científica más que un simple término utilizado en nuestra vida cotidiana, pues desde allí se desprende una serie de situaciones que desde la teoría, nos lleva a darnos cuenta de, y redescubrir algunos síntomas que podrían estar haciendo parte de nuestro diario vivir sin notarlo o haciendo caso omiso a sus manifestaciones; entre las situaciones que llaman la atención al realizar este tipo de intervención, se encuentra el asombro de los participantes, frente a algunas consideraciones al respecto, el desconocimiento de la sintomatología, de los efectos y de las prácticas de intervención.

### Habilidades Sociales

La definición de Habilidades Sociales, según el psicólogo español Vicente Caballo, quien ha trabajado extensamente sobre el tema, hace referencia a la conducta socialmente habilidosa, es ese conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa los sentimientos, actitudes, deseos opiniones o derechos de ese individuo, de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras reduce la probabilidad de futuros problemas, en general se puede decir que las habilidades sociales persiguen tres objetivos: la eficacia centrada en el resultado, en segundo lugar está la eficacia para mantener o mejorar las relaciones con los demás y por último el mantenimiento de la autoestima. (Casas Hilari, Miguel, sin fecha, pág. 425)

Aunque la asertividad tiene su propio significado y ha sido también investigada ampliamente por su autor Daniel Goleman, se dejaron estos dos conceptos unificados, teniendo en cuenta que más allá de un análisis conceptual, lo que se pretende es hacer claridad en la importancia, de estos temas a la hora de hacer una propuesta de intervención de Riesgos Psicosociales.

Como aspecto relevante de las técnicas de intervención propuestas con los trabajadores de la empresa Jairo Alberto Vargas Taborda, se notó la gran aceptación que se tuvo en el desarrollo de las actividades, la participación activa, el entusiasmo con fueron realizados los ejercicios, la sed de conocimiento y la buena disposición a lo largo de la jornada, se capturó la atención de los participantes de principio a fin y se lograron los objetivos propuestos.

Por otra parte, y continuando con las actividades propuestas dentro del cronograma para la realización de la práctica empresarial en la Empresa Jairo Alberto Vargas Taborda, se desarrolló la aplicación , tabulación e informe de clima laboral de la empresa, si bien es cierto que dentro de la batería de riesgo psicosocial, en el instrumento para determinar factores de riesgo intralaboral, se evalúan aspectos que podrían dar cuenta del clima laboral de la organización, es necesario diferenciar algunos aspectos relevantes, por lo cual no es suficiente con la aplicación de la batería, sino que se debe establecer parámetros para medir y hacer un estudio de clima laboral en la empresa.

El clima organizacional hace referencia a la expresión de las percepciones o interpretaciones que el individuo hace del ambiente interno de la organización en la cual participa; es un concepto multidimensional, que incorpora dimensiones relativas a la estructura y a las reglas de la organización, sobre procesos y relaciones interpersonales y cómo las metas de la organización son alcanzadas (Moreno, Rodríguez, Garroza & Morante. 2005). Así mismo, puede ser entendido como un conjunto de percepciones, compartidas por las personas respecto a su ambiente de trabajo, que son válidas como referencias para guiar el comportamiento en la ejecución de las tareas durante el desempeño diario (Isla & Díaz, 1997).

La iluminación, el ruido y la temperatura, son condiciones mínimas que se deben evaluar para determinar las situaciones de satisfacción y confort con que cuenta el trabajador, en su puesto de trabajo, es por ello, que dentro del cuestionario para la evaluación de clima laboral se abordan estos aspectos a fin de determinar estrategias de intervención que permita mitigar aquellos factores que puedan generar en el trabajador un accidente de trabajo o una enfermedad laboral.

Así como estos factores ambientales, también es necesario conocer la percepción que los trabajadores tienen acerca de las relaciones de liderazgo, retroalimentación y comunicación desde los diferentes niveles de jerárquicos. En el ejercicio del análisis de la información capturada mediante la encuesta de clima laboral, se determinó que dentro de la organización existía un ambiente de trabajo adecuado, sin embargo, como un hallazgo relevante se evidenció que en un porcentaje considerable, los trabajadores no estaban conformes con su cargo actual, debido a que contaban con habilidades que les permitían desempeñar otros puestos más altos a nivel organizacional, como resultado de este estudio, se realizaron dos promociones internas dentro de la empresa, lo cual valida la importancia de continuar realizando los estudios necesarios para identificar las necesidades de los trabajadores, que puedan ser de beneficio tanto para la empresa como para el trabajador.

Teniendo en cuenta que las actividades planteadas para la práctica profesional en la empresa Jairo Alberto Vargas Taborda, fueron enfocadas especialmente a temas de promoción y prevención de los factores de riesgo ocupacionales en el sitio de trabajo, así como lo establece la resolución 1016 de 1989, otra de las actividades planteadas para realizar, aunque solo se brindó apoyo a la ARL, fue el estudio de los puestos de trabajo. A través de esta medición se generaron algunas acciones de mejora, para la prevención de patologías asociadas a movimientos repetitivos, posturas, fuerzas inadecuadas, diseño de puestos de trabajo, lo cual es deber tanto de los empleadores como de las aseguradoras de riesgos laborales, implementar mecanismos de acción, acciones preventivas y acciones de mejora, para prevenir desordenes osteomusculares.

Finalmente, otros de los aspectos tratados en la realización de la práctica profesional, en la Empresa Jairo Alberto Vargas Taborda, fueron los relacionados con el Comité de Paritario de

Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y el Comité de Convivencia Laboral, teniendo en cuenta la resolución 2013 de 1986 y la resolución 652 de 2012, las cuales son un requisito de ley y obligan al empleador a conformar estos comités; se evidenció que aunque se habían hecho intentos en la empresa por dar cumplimiento a la normatividad, no se daba continuidad a los mismos, lo cual ponía en riesgo tanto a la empresa como a los trabajadores, por un lado porque la empresa se exponía a sanciones y por el otro porque no se ejercía el derecho que le otorga la ley a los trabajadores mediante estas dos resoluciones, para velar por la seguridad y salud de los trabajadores y por contar con un mecanismo para la prevención del acoso laboral.

Para el caso del Comité de Convivencia Laboral, y apegados a la resolución 652 de 2012, la cual nace como una medida preventiva para el acoso laboral y su fundamento está en la resolución 2646 de 2008, en su artículo 14, el cual dice tácitamente "1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral"(Res. 2646, 2008). Se concienció al empleador sobre la importancia de crear el comité y dar a conocer a sus trabajadores sobre importancia del mismo, para que participaran activamente tanto en su derecho a elegir a sus representantes como en ser miembro activo del mismo.

Una vez conformado el Comité de Convivencia Laboral, se realizó capacitación sobre la resolución 652 de 2012, explicando sus Capítulos I (Disposiciones Generales), II (Conformación y Funcionamiento de los comités de Convivencia Laboral), III (Responsabilidad ante el Desarrollo de las Medidas Preventivas y Correctivas de Acosos Laboral) y VI (Disposiciones Finales). En adelante se veló porque el Comité realizara sus reuniones trimestrales y funcionara acorde a lo establecido en la presente resolución.

En cuanto al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, aunque ya estaba conformado en la empresa, se direccionó para que sus reuniones fueran enfocadas hacia su labor como tal y para que se actualizara en cuanto normatividad les aplique, como primera medida se capacito en la Resolución 2013 de junio 6 de 1986, por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad y Salud en los lugares de trabajo. Se detalló cada uno de sus artículos desde el I hasta el XIX, a fin de dejar claridad en sus responsabilidades y funciones.



Así mismo, se realizó capacitación en la Resolución 1401 de 2007, por la cual se reglamenta la investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo, se establece el mismo campo de aplicación que la resolución 2646 de 2008, y su objeto es “Establecer obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia”(Res. 1401, 2007). Se mencionó que de acuerdo al Art. 6° del Capítulo I, se debía implementar una metodología para la Investigación de los Accidentes e Incidentes de Trabajo a fin de encontrar una causa Raíz y a partir de ahí implementar acciones preventivas y correctivas. También se enfatizó en la importancia de conformar el equipo investigador como lo menciona el Art. 7, y en adelante todos los demás artículos que conforman la presente resolución, con el propósito de conocer la obligatoriedad de dar cumplimiento a la misma en el caso eventual de que se llegara a presentar un Accidente de Trabajo.

Por último, se capacitó al personal en el Decreto 1443 de 2014, el cual tiene por objeto “definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST” (Dec. 1443, 2014). Teniendo en cuenta la amplitud del Decreto y lo relevante de cada una de sus disposiciones, se dio a conocer de una forma más informativa que formativa a fin de que se tuviera como base de estudio en adelante y de esta manera poder velar que la empresa estuviera cumpliendo con lo establecido en el mismo; sin embargo, es de aclarar que al encontrarse la empresa Certificada, el Sistema de Gestión ya está implementado.

## **Resultados y discusión**

Como aspectos relevantes de la práctica, se resalta el interés de la Empresa por querer dar cumplimiento a la normatividad legal vigente, pues en cada una de las actividades se mostró disposición y se lograron los objetivos propuestos. Implementar el Programa de Riesgo Psicosocial, fue de gran utilidad dentro de la organización teniendo en cuenta que se mejoraron algunos aspectos gracias al análisis de la información capturada mediante los instrumentos de recolección de información, donde al conocer la percepción de los trabajadores, se pudieron establecer algunas acciones correctivas y de mejora que dieron un valor agregado al trabajo de los empleados.

Así mismo, al tener implementado este programa en su totalidad, la empresa obtuvo un escenario de excelencia dentro de la calificación de la Guía RUC) Registro Único de Contratistas, para el sector de Hidrocarburos, lo cual incentiva a las empresas a continuar con el desarrollo de las actividades planteadas dentro del programa y obviamente a dar cumplimiento a los requisitos legales que lo sustentan.

### Lista de referencias

- Casas Hilari, M. (sin fecha). *Biblioteca Práctica de Autoayuda*. Madrid: Oceano.
- Casas Hilari, Miguel. (sin fecha). *Biblioteca de la Psicología*. Barcelona: Oceano .
- Casas Hilari, Miguel;. (s.f.). *Biblioteca Práctica de Autoayuda*. Barcelona España: Oceano.
- Casas Hilari, Miguel;. (s.f.). *Enciclopedia de la Psicología*. Barcelona: Oceano.
- Casas Hilari, Miguel;. (Sin fecha). *Biblioteca Práctica de autoayuda*. Madrid: Oceano.
- Mancilla, F., & Fabieres, A. (2011). *Página de Salud Pública del Ayuntamiento*. Obtenido de [http://www.madridsalud.es/temas/estres\\_laboral.php](http://www.madridsalud.es/temas/estres_laboral.php)
- Universidad, Pontificia Javeriana; Ministerio, Protección Social;. (2010). *Bateria de Instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales*. Bogota D.C.
- Resolución, 1401; (14 de mayo de 2007).
- Resolución, 652; (18 de julio de 2012).
- Decreto, 1443; (31 de julio de 2014).

## Apéndice

### *Aplicación de Batería de Riesgo Psicosocial.*



### *Taller Estrés Laboral*





*Técnicas de relajación*



*Comunicación asertiva*



*Habilidades Sociales*

## **Vita**

Ruth Yesenia Báez Pineda, nacida el 10 de febrero de 1980, en el municipio de Soatá Boyacá y radicada desde hace 20 años en la ciudad de Yopal, Casanare. Vivo en unión libre con Francisco Vargas Rincón, Ingeniero de Sistemas y tengo dos hijos Jefferson Albeiro y Sara Stephania, de 20 y 5 años de edad respectivamente.

Psicóloga Social y Comunitaria, egresada de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), desde el año 2006, y actualmente finalizando las actividades para poder optar al título de Especialista en Seguridad y Salud en Trabajo, con la Universidad del Área Andina.

Con gran expectativa para obtener el título de Especialista en Gerencia en Seguridad y Salud en el trabajo, como meta a corto plazo y a mediano plazo crear mi propia empresa de consultoría.

Mis pasatiempos favoritos son el baile, el estudio y pertenezco a una comunidad católica, denominada KELAIA, que significa La Voz del Señor.