
	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS</b>		<b>FR-IN-031</b> <b>01</b>	<b>Versión:</b> <b>01</b>	
	<b>Proceso:</b> <b>Investigación</b>	<b>Fecha de emisión:</b> <b>13-Abr-2012</b>	<b>Fecha de versión:</b> <b>13-Abr-2012</b>		



**EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL PARA LOS COLABORADORES INTERNOS DE LA IPS AMI PALLIUM COLOMBIA SAS**

**SANDRA MILENA CORTÉS GARCÍA**  
**Médico especialista en cuidados paliativos**

**BLANCA INÉS SIERRA SARAY**

**ROSA ANGÉLICA SOSA MARENTES**  
**Odontóloga general**

**ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES**  
**FACULTAD DIRECCIÓN DE POSGRADOS**  
**PROGRAMA GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**  
**BOGOTÁ D.C.**  
**2016**

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS</b>		<b>Código:</b> FR-IN-031	
	<b>Proceso:</b> Investigación	<b>Fecha de emisión:</b> 13-Abr-2012	<b>Versión:</b> 01	

## EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL PARA LOS COLABORADORES INTERNOS DE LA IPS AMI PALLIUM COLOMBIA SAS

**SANDRA MILENA CORTÉS GARCÍA**  
Médico especialista en cuidados paliativos

**BLANCA INÉS SIERRA SARAY**



**ROSA ANGÉLICA SOSA MARENTES**  
Odontóloga general

**Anteproyecto de Investigación**

**Tutor del Seminario:**  
**CARLOS GUERRA ARANGO**

**ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES**  
**FACULTAD DIRECCIÓN DE POSGRADOS**  
**PROGRAMA GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**  
**BOGOTÁ D.C.**  
**2016**

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente, contemplada en la Guía para presentación de proyectos-convocatorias de la Universidad ECCI

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS</b>		<b>Código:</b> FR-IN-031	
	<b>Proceso:</b> Investigación	<b>Fecha de emisión:</b> 13-Abr-2012	<b>Versión:</b> 01	

## TABLA DE CONTENIDO

1.	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	9
1.1	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	9
1.2	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	9
2.	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
2.1	OBJETIVO GENERAL.....	10
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	10
3.	JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	11
3.1	JUSTIFICACIÓN .....	11
4.	MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
4.1	MARCO TEÓRICO .....	13
4.2	MARCO CONCEPTUAL.....	13
4.3	MARCO LEGAL.....	14
5.	METODOLOGÍA.....	16
5.1	Diseño de Investigación.....	16
5.2	Población y Muestra .....	16
5.3	Recolección y Análisis de Datos .....	16
5.4	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	18
5.5	DIAGNÓSTICO .....	18
5.6	RESULTADOS OBTENIDOS DE TRABAJO DE CAMPO Y PANORAMA OBSERVADO	19
5.7	Recolección y análisis de datos.....	21
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	28
6.1	CONCLUSIONES.....	28
6.2	RECOMENDACIONES.....	28

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente, contemplada en la Guía para presentación de proyectos-convocatorias de la Universidad ECCI

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS</b>		<b>Código:</b> FR-IN-031	
	<b>Proceso:</b> Investigación	<b>Fecha de emisión:</b> 13-Abr-2012	<b>Versión:</b> 01	

Referencias Bibliográficas.....29

## 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.

**ANÁLISIS DEL RIESGO:** Proceso sistemático para entender la naturaleza de riesgo y deducir el nivel riesgo

**AMBIENTE EXTRA LABORAL:** situaciones familiares, sociales, culturales y políticas, no relacionadas directamente con la actividad laboral.

**AUTOCUIDADO:** Cuidarse a SI MISMO, cuidar nuestra propia salud y cuidar de nuestro grupo social, familiar y laboral.

**AUTOESTIMA:** Valoración, Aprecio, Estimación. Amor, hacia uno mismo.

**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.



**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

**CONSECUENCIA:** resultado de un evento expresado cualitativa o cuantitativamente.

**COMPARTIR EL RIESGO:** Compartir con otras de las partes el peso de la pérdida o del beneficio de la ganancia proveniente de un riesgo particular-1

**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.

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente, contemplada en la Guía para presentación de proyectos-convocatorias de la Universidad ECCI

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS</b>		<b>Código:</b> FR-IN-031	
	<b>Proceso:</b> Investigación	<b>Fecha de emisión:</b> 13-Abr-2012	<b>Versión:</b> 01	

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

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

**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.



**IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO:** proceso para determinar que, cuando, donde, porque y como podría suceder algo

**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.

**RIESGO:** Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado. Amenaza evaluada en cuanto a su probabilidad de ocurrencia y a la gravedad de sus consecuencias posibles.

**SALUD:** Es definido por la Constitución de 1946 de la Organización Mundial de la Salud como el caso de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. También puede definirse como el nivel de eficacia funcional o metabólica de un organismo tanto a nivel micro (celular) como en el macro (social).

**SALUD:** Bienestar físico, mental y social. Armonía. Permanente proceso de cambio; es algo que se puede alcanzar o se puede perder en cualquier momento de las etapas de la vida.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS</b>		<b>Código:</b> FR-IN-031	
	<b>Proceso:</b> Investigación	<b>Fecha de emisión:</b> 13-Abr-2012	<b>Versión:</b> 01	

## RESUMEN

El Presente estudio tiene por objeto realizar en el área de riesgo psicosocial para los programas de los trabajadores en Prevención y promoción de los factores de riesgo, denominados factores psicosociales, que son factores de riesgo para la salud de los trabajadores y que por algunos factores se originan en la organización del trabajo y generan respuesta de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

Es así que la ley de Riesgos laborales que determina los principios aplicables a la prevención de riesgos laborales y por tanto también la prevención de los riesgos psicosociales y que son los que derivan de la organización del trabajo y que deben ser evitados y evaluados y mediante la protección individual y grupal.



La finalidad de aplicación de un instrumento de evaluación de riesgo psicosocial es la de iniciar y estructurar un proceso de mejoras continuas de las condiciones de trabajo del trabajador en la organización.

Las exigencias de la Ley y en cumplimiento de ella nos permitimos iniciar la investigación a grupo de trabajadores de la empresa con el fin de identificar factores de riesgo psicosocial en los trabajadores, realizando acciones de prevención en actividades que generen impacto en la disminución del riesgo psicosocial y la identificación de casos y ser canalizados a su respectiva EPS.

Una vez obtenido los resultados se realizara un plan de acción con intervención de actividades de riesgo psicosocial, posteriormente se aplicara un instrumento tipo encuesta con factores intralaborales que puedan afectar y desencadenar afectación a los trabajadores en la empresa.

Una vez aplicada la herramienta de la encuesta se emitirá un diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial propuesta y conclusiones y generar un resultado con los factores de riesgo psicosocial en la empresa.

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente, contemplada en la Guía para presentación de proyectos-convocatorias de la Universidad ECCI

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS</b>		<b>Código:</b> FR-IN-031	
	<b>Proceso:</b> Investigación	<b>Fecha de emisión:</b> 13-Abr-2012	<b>Versión:</b> 01	

**Palabras claves:** Factores de riesgo psicosocial. Organización. Salud ocupacional.

## INTRODUCCIÓN

En las organizaciones las personas trabajadoras están en constantes enfrentamiento a los riesgos psicosociales.

A los que nos exponemos en cada individuo como persona son diferentes es así como puede haber afectación a nivel de grupos.

Afecta al individuo y aun en la familia y en el desarrollo de las actividades, afecta el desarrollo de las tareas, en la productividad y el clima laboral.

La Resolución 2646 de 2008 se estableció en Colombia con responsabilidades frente al riesgo psicosocial a las entidades públicas y privadas y en todas las modalidades.

Los diferentes factores de riesgo psicosocial es responsabilidad y existe una obligación a las organizaciones para identificar, evaluar, intervenir y establecer monitoreo permanentes para determinar patologías que puedan generar a los trabajadores.

Ya sean por estrés intralaboral o extra laboralmente y las condiciones individuales en cada trabajador. Se debe evaluar utilización del tiempo libre, Información socio demográfica, características de personalidad y condiciones de salud.

Las empresas en la identificación de riesgos psicosociales dependerá su estado de salud tanto físico como mental y así habrán trabajadores sanos, productivos con sentido de pertenencia y rentabilidad y productividad.

Las empresas deberán trabajar en la promoción y prevención en riesgo psicosociales e implementación de SG-SST en riesgo psicosocial. En las actividades a los trabajadores en las buenas prácticas de prevención de los riesgos psicosociales.



El impacto económico y pérdida económica por la no identificación de riesgos y el desencadenamiento de patologías en los trabajadores, son causantes demandas a las organizaciones.

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente, contemplada en la Guía para presentación de proyectos-convocatorias de la Universidad ECCI

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS</b>		<b>Código:</b> FR-IN-031	
	<b>Proceso:</b> Investigación	<b>Fecha de emisión:</b> 13-Abr-2012	<b>Versión:</b> 01	

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente, contemplada en la Guía para presentación de proyectos-convocatorias de la Universidad ECCI



	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS</b>		<b>Código:</b> FR-IN-031	
	<b>Proceso:</b> Investigación	<b>Fecha de emisión:</b> 13-Abr-2012	<b>Versión:</b> 01	

## 1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA



Por lo general las empresas colombianas tienden a preocuparse poco por evaluar los riesgos higiénicos y los factores que los causan, con mayor razón si se trata de riesgos psicosociales de sus trabajadores, aunque hay una tendencia a cambiar este proceder gracias a los adelantos logrados por la legislación laboral y las sanciones que puede acarrear el no cumplirla. En las organizaciones de salud el tema es tratado con mayor atención, encontrándose en proceso de perfeccionamiento, algunos casos de construcción.

En el caso de la IPS AMI Pallium Colombia, que sirve como referente para el estudio investigativo, se ha estado trabajando el tema desde su creación en el año 2012. Sin embargo se logran detectar falencias en los procesos que permiten llevar a cabo la valoración de los factores actuales desencadenantes o presentes de riesgos psicosociales en la empresa debido a causas de origen variado, como el crecimiento de la misma organización y la falta de una evaluación permanente de los cambios laborales referentes a las instalaciones, y organizacionales en general.

En éste contexto la organización estudiada debe realizar la identificación y tomar las medidas propias para adecuar los programas de salud ocupacional a sus necesidades particulares, y es por este motivo que se considera necesario realizar el estudio investigativo del tema para la IPS AMI, buscando que se mantenga actualizada en los programas de salud ocupacional, y, específicamente en los que se refieren a conocer los elementos que ayudan a la construcción del programa de promoción y prevención en salud ocupacional, desde el apoyo al comité paritario de salud ocupacional en el tema correspondiente a los factores de riesgo psicosocial, buscando ser un ejemplo para otras compañías del sector en el país.

### 1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En la búsqueda por aportar desde el estudio investigativo se pretende responder al interrogante ¿cómo deben actualizarse los proceso de evaluación de los factores de riesgo psicosocial de los colaboradores internos en la IPS AMI Pallium Colombia S.A.S. de la ciudad de Fusagasugá?

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS</b>		<b>Código:</b> FR-IN-031	
	<b>Proceso:</b> Investigación	<b>Fecha de emisión:</b> 13-Abr-2012	<b>Versión:</b> 01	

## 2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

### 2.1 OBJETIVO GENERAL

Proponer procesos de evaluación actualizados de los factores de riesgo psicosocial para los colaboradores internos de la IPS AMI Pallium Colombia SAS de la ciudad de Fusagasugá, a través del estudio del programa de salud ocupacional existente para adecuarlos a las necesidades existentes y a la legislación laboral vigente.



### 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Analizar los factores de riesgo psicosocial que contempla en la actualidad el programa de salud ocupacional de la IPS AMI Pallium Colombia SAS.

Determinar los factores de riesgo psicosocial para la organización, en concordancia con las necesidades originadas en el crecimiento empresarial de la IPS seleccionada para el estudio investigativo.

Organizar la aplicación de instrumentos de evaluación diseñados para la identificación y prevención de los principales factores de riesgo psicosocial que existen.

Determinar la pertinencia del instrumento resultante de la investigación para la evaluación de los riesgos psicosociales, mediante los conceptos de pares académicos.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS</b>		<b>Código:</b> FR-IN-031	
	<b>Proceso:</b> Investigación	<b>Fecha de emisión:</b> 13-Abr-2012	<b>Versión:</b> 01	

### 3. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1 JUSTIFICACIÓN

La investigación propuesta se ubica en el eje de la Salud Ocupacional perteneciente a la Especialización en gerencia de la Seguridad y Salud en el trabajo de la Universidad ECCI y se considera conveniente en este momento histórico de la empresa porque, como se anotó previamente, como primera medida ésta se encuentra en un crecimiento constante como organización prestadora de servicios de salud a nivel local, regional y nacional, por lo que debe mantenerse actualizada constantemente, y además de esta forma se cumple con los requerimientos legales vigentes.

Los procesos usados en la IPS AMI Colombia SAS para la evaluación de los factores de riesgo laboral, han tenido una evolución importante desde su creación en el año 2012, sin embargo, la organización ha crecido de forma geométrica en los más recientes dos años por lo que se hace necesario que sean sometidos a un proceso de actualización para adecuarlos a las exigencias de tamaño actual y a futuro, especialmente en lo que se refiere a los riesgos psicosociales que se han disparado por diferentes razones, entre las que sobresale que se someten a situaciones permanentes de estrés profesional ya que los pacientes atendidos padecen de enfermedades crónicas, terminales o no, que requieren de una fortaleza psicosocial especial para interactuar con ellos y ser ejemplo de fortaleza.

Se considera conveniente realizar la investigación en este momento histórico de la empresa porque, como se anotó previamente, ésta se encuentra en un crecimiento constante como organización prestadora de servicios de cuidado paliativo a nivel local, regional y nacional, por lo que debe mantenerse actualizada constantemente con base en los requerimientos legales vigentes.

Se esperan logros como la adecuación de los instrumentos, para evaluar las labores específicas de los trabajadores de una IPS de servicios paliativos domiciliarios (Ministerio de la Protección Social, 2010); la determinación las necesidades psicosociales primarias reales de los colaboradores internos sometidos a la carga psicosocial para el desempeño de su labor; así como lograr que los resultados del estudio puedan ser usados como ejemplificación de los procesos evaluativos de los factores de riesgo psicosocial en empresas del mismo sector.



Con éste preámbulo se espera, con la investigación realizada, que se presenten cambios en el entorno laboral, al lograr evaluar los riesgos psicosociales de forma temprana en los colaboradores internos de la IPS, disminuyendo la probabilidad de incidencia en el ausentismo laboral, y que los empleados sientan más seguridad por parte del funcionamiento del programa de salud ocupacional. También se espera lograr

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente, contemplada en la Guía para presentación de proyectos-convocatorias de la Universidad ECCI

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS</b>		<b>Código:</b> FR-IN-031	
	<b>Proceso:</b> Investigación	<b>Fecha de emisión:</b> 13-Abr-2012	<b>Versión:</b> 01	

cambios en los protocolos evaluativos de los riesgos psicosociales que pueden ser usados de forma periódica por el comité paritario de salud ocupacional de la empresa.

La investigación tiene limitaciones en el espacio, al ser la IPS una organización con influencia en una región relativamente pequeña frente al tamaño del territorio nacional colombiano.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS</b>		<b>Código:</b> FR-IN-031	
	<b>Proceso:</b> Investigación	<b>Fecha de emisión:</b> 13-Abr-2012	<b>Versión:</b> 01	

## 4. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Se presentan a continuación los fundamentos teóricos, conceptuales y legales en los que se basa la investigación.

### 4.1 MARCO TEÓRICO

La investigación se apoya en teorías sobre los factores psicosociales, la organización del trabajo, el estrés y la salud como la que manifiesta que los mecanismos de acción de los factores psicosociales en el trabajo tienen que ver con el desarrollo de la autoestima y la autoeficacia, ya que la actividad laboral causa o frustra el que las personas desplieguen sus habilidades, perciban control y se relacionen con los demás para cumplir acertadamente sus tareas afectando su bienestar (Siegrist & Marmot, 2004).



Otra teoría base para la investigación afirma que “en su conjunto, entre el 25 y el 40% de los casos de enfermedad cardiovascular podrían ser evitados mediante la eliminación de la exposición laboral a la alta tensión” (Schnall, 2004).

Por su parte Karasek (Karasek, 1979, pp. 285-308) (Karasek & Theorell, 1990), Johnson (Johnson & Hall, 1988, págs. 1336-1342) (Johnson & Johansson, 1991) aportan modelos explicativos de la relación entre factores psicosociales, el estrés y la salud entre los que se destacan los llamados *Demanda-Control-Apoyo Social*, y *Desequilibrio-Esfuerzo-Compensaciones* de Siegrist (Siegrist, Peter, Junge, Cremer, & Seidel, 1990) (Siegrist, 1996).

Finalmente se toma la llamada Teoría General del Estrés de Schabracq, Winnubst y Cooper, (Kompier, 2003) quienes identifican como características de la organización del trabajo que afectan la salud a las exigencias psicológicas (cuantitativas, cognitivas y emocionales) del trabajo; los conflictos originados en la necesidad de compaginar tareas y tiempos laborales, familiares y sociales; el control sobre el trabajo; el apoyo social y la calidad del liderazgo; las compensaciones derivadas del trabajo; y, la inseguridad sobre el empleo.

### 4.2 MARCO CONCEPTUAL

La Comisión Europea, define los factores psicosociales de riesgo laboral para la salud a aquellos originados en la organización del trabajo que producen respuestas de clase fisiológica, emocional, cognitivo y conductual que pueden ser iniciadoras de enfermedad por su intensidad, frecuencia y duración (Comisión Europea, 2000).

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS</b>		<b>Código:</b> FR-IN-031	
	<b>Proceso:</b> Investigación	<b>Fecha de emisión:</b> 13-Abr-2012	<b>Versión:</b> 01	

Se entiende en el trabajo investigativo a la alta tensión según la definición dada por Kivimäki, Leino-Arjas, Luukkonen, Riihimäki, Vathera y Kirjonen (Kivimäki, y otros, 2002, p. 1-5), como la combinación de unas altas exigencias con un bajo control sobre el trabajo o con pocas compensaciones, que doblan el riesgo de muerte por enfermedad cardiovascular

Otro aspecto fundamental para el desarrollo del trabajo es la expresión *exigencias psicológicas del trabajo*, que son definidas por el instrumento internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de riesgos psicosociales (PSQ CAT21 COPSOQ) como de dos vertientes, una cuantitativa referidas a la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo; y, otras del tipo de tarea que contemplan exigencias de esconder las emociones, las emocionales (para no involucrarse en la situación emocional); y, las cognitivas o del manejo de conocimientos.

#### 4.3 MARCO LEGAL

Desde la legislación vigente se toman como referentes para el desarrollo de la investigación:

**Ley 9 de 1979**, Ley marco de salud ocupacional en Colombia

**Decreto 2400 de 1979**, Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

**Decreto 614 DE 1984**, las actividades de Salud Ocupacional tienen por objeto: a) Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora



**Resolución 1016 del 89**, Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

**Decreto 1295 de 1994**, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

**Ley 1010 de 2006**, Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir, 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 médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente, contemplada en la Guía para presentación de proyectos-convocatorias de la Universidad ECCI

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS</b>		<b>Código:</b> FR-IN-031	
	<b>Proceso:</b> Investigación	<b>Fecha de emisión:</b> 13-Abr-2012	<b>Versión:</b> 01	

**Resolución 2646 de 2008**, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo **psicosociales** en el trabajo y para la determinación del **origen de las patologías causadas por estrés ocupacional**.



**Decreto 2566 de 2009**, Adopta la tabla de enfermedades profesionales en Colombia, en su artículo 1, numeral 42 nombra los factores de riesgo **psicosocial** laboral y patologías causadas por **estrés laboral**.

**Ley 1562 de 2012**, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

**Decreto 1443 de 2014**, por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Decreto 1447 de 2014**, por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.

**Ley 1751 de 2015**, Ley Estatutaria por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS</b>		<b>Código:</b> FR-IN-031	
	<b>Proceso:</b> Investigación	<b>Fecha de emisión:</b> 13-Abr-2012	<b>Versión:</b> 01	

## 5. METODOLOGÍA

### 5.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Para llevar a cabo la investigación se opta por realizar dentro del enfoque de la metodología cualitativa mediante la aplicación de instrumento encuesta, la cual se identifica por ser medida únicamente al finalizar la aplicación de la investigación y no tener un grupo control o de comparación.

Se describirá el procedimiento de la ficha de aplicación, mediante la estrategia personalizada en el diligenciamiento de la encuesta. Una vez diligenciada la encuesta y con la respectiva confidencialidad de las respuestas y de la información; mediante tabulación y sistematización de los datos se procede a realizar análisis y tabulación de los datos.

### 5.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población estudiada se compone de 25 trabajadores, que se caracterizan por ser empleados, de planta y temporales, médicos, directivos, administrativos, de profesiones paramédicas (psicólogos, terapeutas, enfermeras, etc.), y otros que trabajan en AMI Pallium Colombia S.A.S.

Se determina utilizar una muestra de esta población, debido a limitaciones de tipo técnico ya que se deben analizar en el estudio una gran cantidad de factores de riesgo psicológico en cada persona (unidad de investigación). Para la determinación de esta muestra se usa el método de selección representativa de cada uno de los puestos de trabajo y/o funciones desempeñadas en la AMI, intentando que también quede representada porcentualmente la composición del grupo de trabajadores por sexo, y se lleva a cabo la selección aleatoria. Para el análisis de los resultados del estudio se usan el promedio ( $\bar{x}$ ) y la varianza ( $s^2$ ).



Las unidades de investigación se caracterizan teniendo en cuenta las siguientes variables:

- Variable Independiente ( $V_i$ ): Ocupación desempeñada en la AMI
- Variable Dependiente ( $V_d$ ): Factor de riesgo psicosocial

### 5.3 RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente, contemplada en la Guía para presentación de proyectos-convocatorias de la Universidad ECCI



	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS</b>		<b>Código:</b> FR-IN-031	
	<b>Proceso:</b> Investigación	<b>Fecha de emisión:</b> 13-Abr-2012	<b>Versión:</b> 01	

Los datos necesarios para llevar a cabo la investigación se recolectan mediante el uso de herramientas propias de la investigación cualitativa como la observación estructurada de los acontecimientos sucedidos, relacionados con riesgo psicosocial, en los informes previos y actuales del comité paritario de salud ocupacional de la empresa; revisión de documentos entre los cuales se encuentran las Leyes, Decretos y Guías Técnicas existentes en la legislación vigente; y, cuestionario-formulario-encuesta modificado de los propuestos por el Ministerio de Protección Social en el año 2010\*.

Estos datos se tratarán con valores de confiabilidad del 95%, y se codifican para facilitar el razonamiento estadístico requerido para dar un concepto descriptivo analítico de los resultados del estudio investigativo.

Se describen los datos y son seleccionadas las pruebas estadísticas de acuerdo con el nivel de medición de las variables y la formulación de las hipótesis.

El ministerio de protección social con la Resolución 2646 de 2008 y define las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención e intervención del riesgo psicosocial y el monitoreo permanente de la exposición a factores de Riesgo Psicosocial deben ser evaluados objetivamente y subjetivamente, utilizando instrumentos validados y mediante a previo consentimiento informado la aplicación de una encuesta.

Para la identificación de estos riesgos aplicaremos una encuesta para la identificación de los factores de riesgo psicosocial.



La tabulación y registro de información del resultado de la encuesta se trabajan con base en la identificación de cinco ítems:

- Contenido de la tarea
- Relaciones humanas
- Gestión de personal
- Organización del tiempo de trabajo.
- Alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo.

Como resultado del estudio con el instrumento aplicado e identificación de factores de riesgo psicosocial que permitirán cualificarlos y se puedan tomar medidas para la prevención y control de los riesgos a un grupo de trabajadores.

\* Ministerio de la Protección Social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá D. C., 2010. ISBN: 978-958-8361-93-2

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente, contemplada en la Guía para presentación de proyectos-convocatorias de la Universidad ECCI

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS</b>		<b>Código:</b> FR-IN-031	
	<b>Proceso:</b> Investigación	<b>Fecha de emisión:</b> 13-Abr-2012	<b>Versión:</b> 01	

## 5.4 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES



Cuadro 1. Relación de actividades para realizar en función del tiempo (meses), durante el periodo de ejecución del proyecto

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	MES JULIO -AGOSTO DE 2015							
	1 Sem.	2 Sem.	3 Sem.	4 Sem.	1 Sem.	2 Sem.	3 Sem.	4 Sem.
Selección del tema de investigación	X							
Conformación del grupo de investigación	X	X						
Recolección Bibliográfica	X	X	X			X	X	
Elaboración del Anteproyecto			X					
Selección de herramientas de investigación			X	X				
Elaboración de herramienta				X	X			
Aprobación de herramienta						X	X	
Aplicación herramienta							X	
Tabulación y análisis de resultados- Presentación de resultados a pares académicos							X	
Elaboración de documento resultante							X	
Presentación de la investigación								X

## 5.5 DIAGNÓSTICO

La investigación realizada a grupo de trabajadores en la AMI Pallium Colombia S.A.S. en la cual se hace la presentación de los resultados obtenidos de la participación de los 25 trabajadores se observan los resultados de la identificación de los factores de riesgo psicosociales.

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente, contemplada en la Guía para presentación de proyectos-convocatorias de la Universidad ECCI

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS</b>		<b>Código:</b> FR-IN-031	
	<b>Proceso:</b> Investigación	<b>Fecha de emisión:</b> 13-Abr-2012	<b>Versión:</b> 01	

La codificación de las respuestas a las preguntas que hacen 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 para realizar el análisis que se presenta detalladamente en el siguiente capítulo y para el diseño del modelo metodológico de prevención e intervención de los riesgos psicosociales.

## 5.6 RESULTADOS OBTENIDOS DE TRABAJO DE CAMPO Y PANORAMA OBSERVADO

Los resultados del estudio realizado denotan que en un mayor porcentaje los trabajadores de la AMI Pallium Colombia S.A.S

Con la investigación a través del desarrollo planteado y analizado y evaluado se concluye:



Los resultados del estudio realizado denotan que en un mayor porcentaje los trabajadores de la AMI Pallium Colombia S.A.S., puede hablar sin dificultad con sus jefes, se sienten motivados con su trabajo y rol que desempeñan en esta; sin embargo, en las exigencias psicológicas cognitivas se evidencia el riesgo en un 20% cuando un grupo manifiesta deseos de llorar.

El resultado de la encuesta aplicada a la presente investigación, atañe a factores que influyen en cada trabajador y el ambiente en el cual interactúa, sin presentarse mayor diferencia entre género y nivel jerárquico. Estas categorías se consolidaron para especificar y mostrar el porqué del resultado.

Las condiciones de los trabajadores, es muy importante tener en cuenta las condiciones de los trabajadores y que pueden dar origen a factores de riesgo psicosocial que afectan a los trabajadores y entrar en problemática de riesgo psicosocial. Se presentan a continuación los resultados por ítems estudiados.

- **Área Contenido de la Tarea**

Los trabajadores casi nunca (40%) tiene autonomía para tomar decisiones en cuanto a su trabajo.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS</b>		<b>Código:</b> FR-IN-031	
	<b>Proceso:</b> Investigación	<b>Fecha de emisión:</b> 13-Abr-2012	<b>Versión:</b> 01	

La NTP 179 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, define “El trabajo es una actividad humana a través de la cual el individuo, con su fuerza y su inteligencia, transforma la realidad. La ejecución de un trabajo implica el desarrollo de unas operaciones motoras y unas operaciones cognitivas (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 198..., p. 1). El grado de movilización que el individuo debe realizar para ejecutar la tarea, los mecanismos físicos y mentales que debe poner en juego determinará la carga de trabajo. La ejecución de un trabajo cubre un doble fin: por una parte conseguir los objetivos de producción; por otra, desarrollar el potencial del trabajador. Es decir, que, a partir de la realización de la tarea, el individuo puede desarrollar sus capacidades.

En estos términos no suele hablarse del trabajo como una "carga". Normalmente este concepto tiene una connotación negativa y se refiere a la nulidad o dificultad de respuesta en un momento dado; es decir, cuando las exigencias de la tarea sobrepasan las capacidades del trabajo” y más concretamente cuando el trabajador no tiene autonomía en la realización de las tareas, en cuanto a su trabajo.

- **Relaciones Humanas.**

La relación entre jefes y trabajadores manifiestan que la mayoría de veces (20%) son cordiales al hablar con ellos. El 76% de los trabajadores la mayoría de las veces trabajan solos.

Con referencia a las relaciones humanas entre los individuos, en el trabajo en equipo, muestra que en la organización en un 76% se realizan acciones individuales en sus tareas, las relaciones humanas se minimizan al no haber integración en los equipos de trabajo. Básicas para la interacción y disminución de los riesgos de estrés intralaboral

- **Organización del Tiempo de Trabajo.**



Las jornadas prolongadas no permiten que el trabajador se desarrolle interactivamente ya que puede llegar a presentar carga mental.

Y el tiempo en el trabajo da confort al trabajador, permite que haya iniciativa

- **Gestión de Personal.**

Las reinducciones son indiscutiblemente necesarias en las organizaciones, nos actualiza nuestros compromisos y responsabilidades, por lo tanto deben ser protocolizadas por parte de personal.

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente, contemplada en la Guía para presentación de proyectos-convocatorias de la Universidad ECCI

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS</b>		<b>Código:</b> FR-IN-031	
	<b>Proceso:</b> Investigación	<b>Fecha de emisión:</b> 13-Abr-2012	<b>Versión:</b> 01	

Las capacitaciones impartidas por gestión del área de personal. Las supervisiones deben ser de apoyo a las tareas.

- **Alteraciones Físicas y Psíquicas Asociadas a Situaciones Estresantes Derivadas del Trabajo.**

Los deseos de llorar y de tristeza genera estrés al trabajador afectación a la familia y desarrollo del trabajo y tareas asignadas.

Corresponde a la organización la atención profesional para la identificación e integración al programa de riesgo psicosocial.

## 5.7 RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

Cuadro 2. Datos analizados por áreas

No DE AREAS	TOTAL POR AREA	FRECUENCIA	%
AREA No 1 CONTENIDO DE LA TAREA	175	0,107692	10,7692
AREA No 2 RELACIONES HUMANAS	150	0,092308	9,23077
AREA No 3 ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	175	0,107692	10,7692
AREA No 4 GESTION DE PERSONAL	525	0,323077	32,3077
AREA No 5 ALTERACIONES FISICAS Y PSIQUICAS ASOCIADAS A S	600	0,369231	36,9231
TOTAL PERSONAL ENCUESTADO	1625	1	100

Con base a las 5 áreas se obtuvo un total de ítems para analizar 1.625; repartido en 175, 150, 175, 525 y 600, respectivamente.

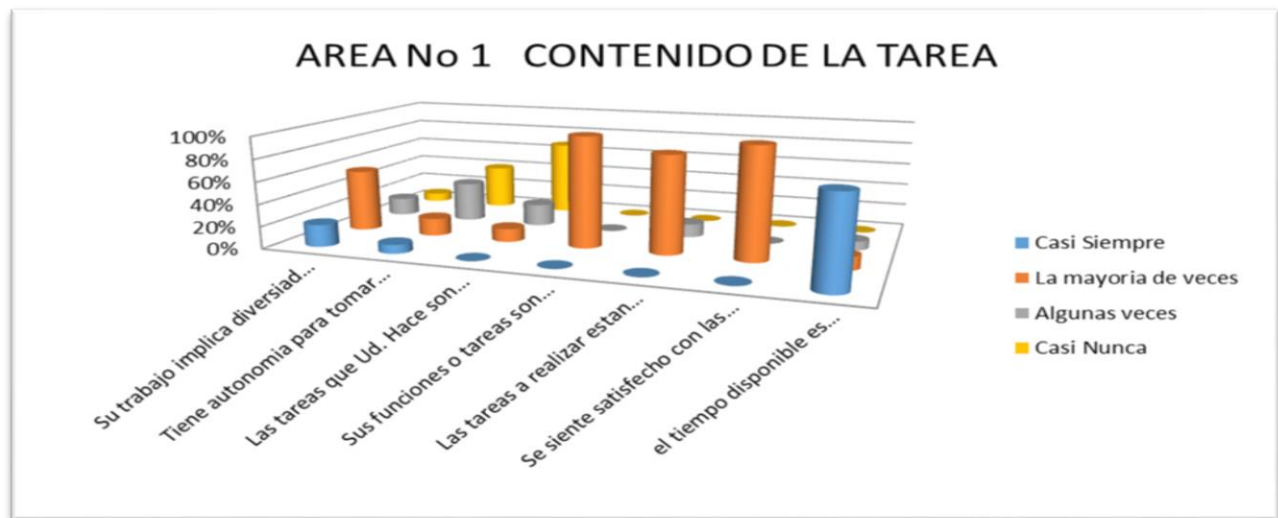
Las alteraciones psíquicas asociadas al trabajo manifestaron los respondientes dolor de cabeza y dolor de espalda con respuesta de casi siempre 20%, la mayoría de veces 16% y algunas veces 32%

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS</b>		<b>Código:</b> FR-IN-031	
	<b>Proceso:</b> Investigación	<b>Fecha de emisión:</b> 13-Abr-2012	<b>Versión:</b> 01	

Cuadro 3. Área No1 Contenido de la tarea


Area No-1 CONTENIDO DE LA TAREA	Casi Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Casi Nunca
Su trabajo implica diversidad de tareas ?	20%	56%	16%	8%
Tiene autonomía para tomar decisiones en cuanto a su trabajo ?	8%	16%	36%	40%
Las tareas que Ud. Hace son muy difíciles o complejas?	0%	12%	20%	68%
Sus funciones o tareas son suficientemente claras?	0%	100%	0%	0%
Las tareas a realizar están acorde a sus habilidades?	0%	88%	12%	0%
Se siente satisfecho con las tareas propias de su trabajo?	0%	100%	0%	0%
el tiempo disponible es suficiente para realizar todas las tareas?	80%	12%	8%	0%

Figura 1. Distribución del contenido de la tarea



El mayor porcentaje lo obtiene con un 56% el caso de mujeres la mayoría de veces en el contenido de la tarea, posteriormente le sigue con 40% en el caso de hombres.

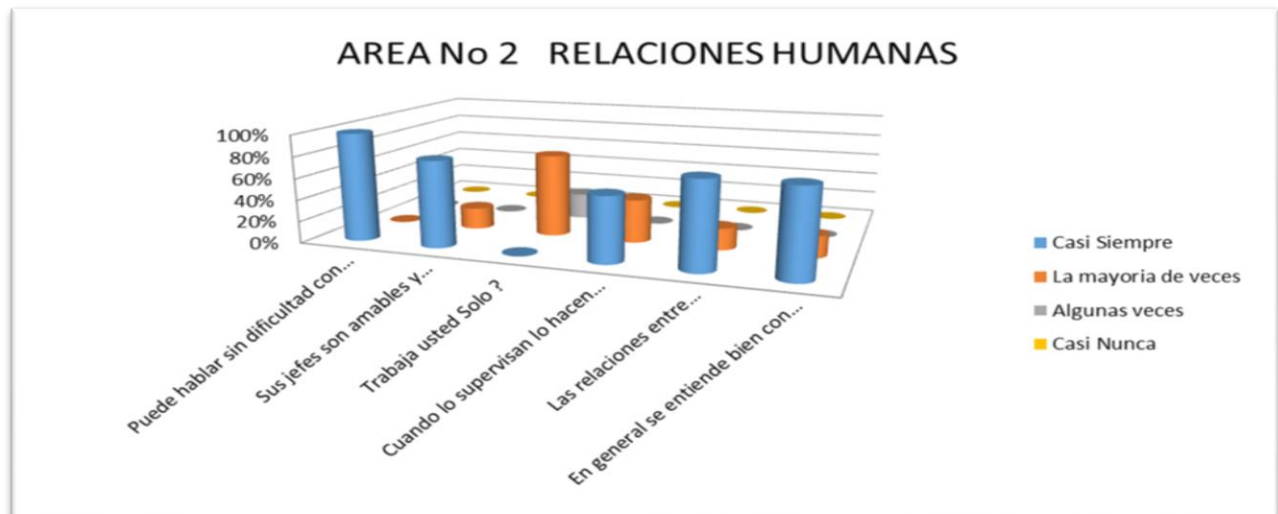
Con este análisis podemos identificar que la población tiene riesgo en las actividades que contienen diversas tareas la mayoría de veces

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS</b>		<b>Código:</b> FR-IN-031	
	<b>Proceso:</b> Investigación	<b>Fecha de emisión:</b> 13-Abr-2012	<b>Versión:</b> 01	

Cuadro 4. Área No 2 Relaciones Humanas

AREA No 2 RELACIONES HUMANAS	Casi Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Casi Nunca
Puede hablar sin dificultad con sus jefes ?	100%	0%	0%	0%
Sus jefes son amables y cordiales al hablar con usted?	80%	20%	0%	0%
Trabaja usted Solo ?	0%	76%	24%	0%
Cuando lo supervisan lo hacen de manera positiva?	60%	40%	0%	0%
Las relaciones entre compañeros son de coperacion mutua?	80%	20%	0%	0%
En general se entiende bien con sus compañeros?	80%	20%	0%	0%

Figura 2. Distribución del área de relaciones humanas



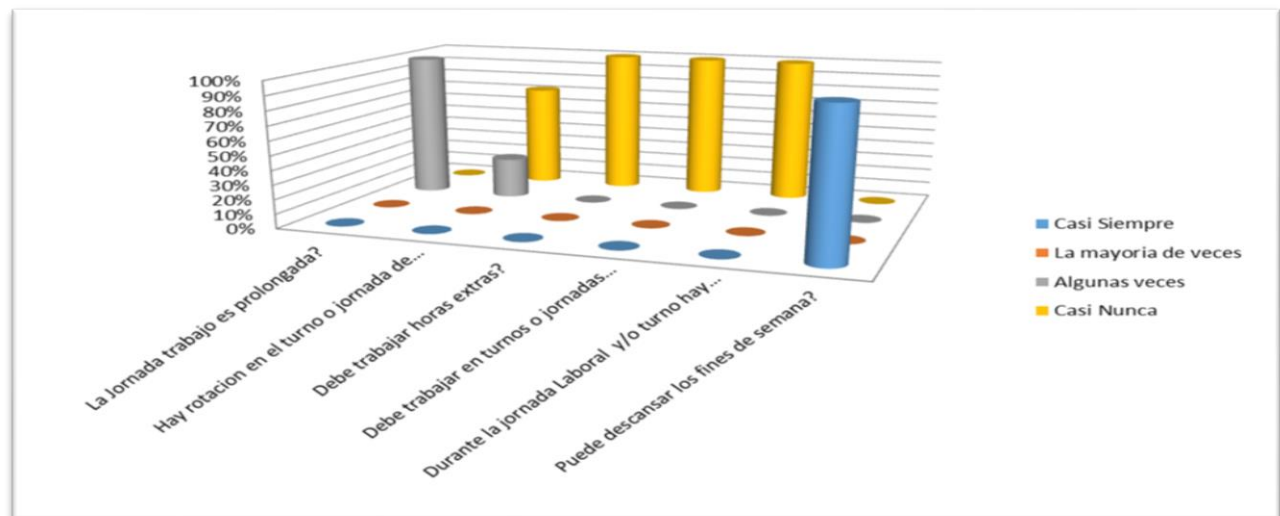
Los trabajadores cuando los supervisan lo hacen de manera positiva en un 60% casi siempre.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS</b>		<b>Código:</b> FR-IN-031	
	<b>Proceso:</b> Investigación	<b>Fecha de emisión:</b> 13-Abr-2012	<b>Versión:</b> 01	

Cuadro 5. Área No 3 Organización del tiempo de trabajo.



AREA No-3 ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	Casi Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Casi Nunca
La Jornada trabajo es prolongada?	0%	0%	100%	0%
Hay rotacion en el turno o jornada de trabajo?	0%	0%	28%	72%
Debe trabajar horas extras?	0%	0%	0%	100%
Debe trabajar en turnos o jornadas nocturnas?	0%	0%	0%	100%
Durante la jornada Laboral y/o turno hay almenos dos pausas o descansos cortos asi no esten reglamentados?	0%	0%	0%	100%
Puede descansar los fines de semana?	100%	0%	0%	0%
Debe trabajar a un ritmo muy rapido?	0%	16%	84%	0%

Figura 3. Distribución de la organización del tiempo de trabajo



En la organización del tiempo casi nunca hay rotación de personal, trabajan en jornadas nocturnas casi nunca, y algunas veces las jornadas de trabajo son prolongadas.



	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS</b>		<b>Código:</b> FR-IN-031	
	<b>Proceso:</b> Investigación	<b>Fecha de emisión:</b> 13-Abr-2012	<b>Versión:</b> 01	

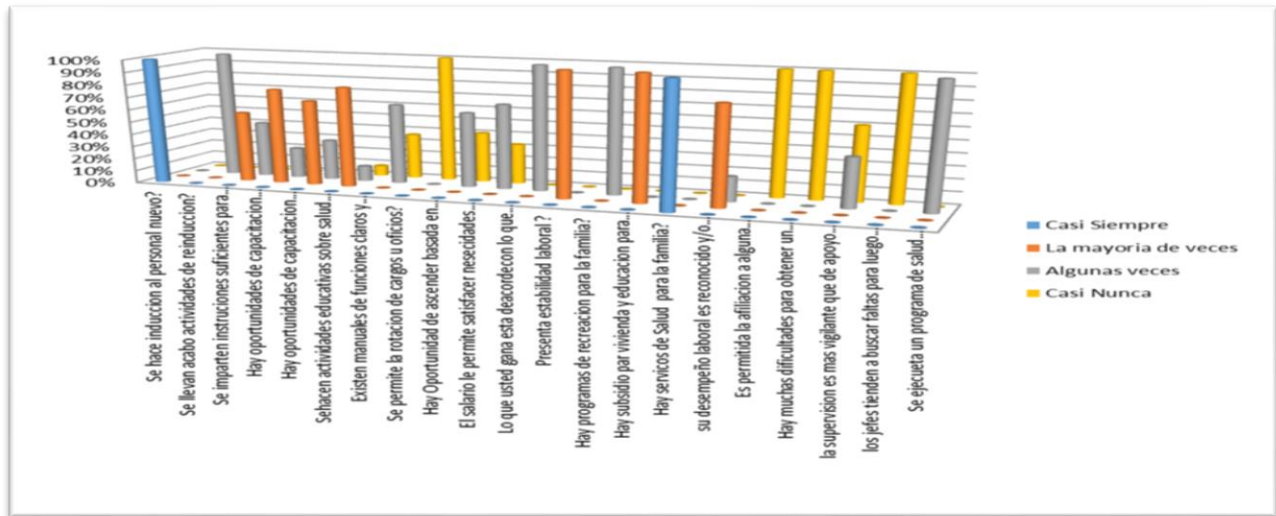
Cuadro 6. Área No 4 Gestión de Personal.

AREA No-4 GESTIÓN DE PERSONAL	Casi Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Casi Nunca
Se hace induccion al personal nuevo?	100%	0%	0%	0%
Se llevan acabo actividades de reinduccion?	0%	0%	100%	0%
Se imparten instrucciones suficientes para ejecutar su cargo?	0%	56%	44%	0%
Hay oportunidades de capacitacion relacionadas con el cargo ?	0%	76%	24%	0%
Hay oportunidades de capacitacion relacionadas con otras areas o temas de interes personal?	0%	68%	32%	0%
Se hacen actividades educativas sobre salud ocupacional?	0%	80%	12%	8%
Existen manuales de funciones claros y especificos?	0%	0%	64%	36%
Se permite la rotacion de cargos u oficios?	0%	0%	0%	100%
Hay Oportunidad de ascender basada en meritos personales?	0%	0%	60%	40%
El salario le permite satisfacer nesecidades basicas?	0%	0%	68%	32%
Lo que usted gana esta deacordecon lo que usted hace?	0%	0%	100%	0%
Presenta estabilidad laboral ?	0%	100%	0%	0%
Hay programas de recreacion para la familia?	0%	0%	100%	0%
Hay subsidio par vivienda y educacion para la familia	0%	100%	0%	0%
Hay servicios de Salud para la familia?	100%	0%	0%	0%
su desempeño laboral es reconocido y/o valorado?	0%	80%	20%	0%
Es permitida la afiliacion a alguna organización sindical?	0%	0%	0%	100%
Hay muchas dificultades para obtener un permiso?	0%	0%	0%	100%
la supervision es mas vigilante que de apoyo o cooperacion?	0%	0%	40%	60%
los jefes tienden a buscar faltas para luego aplicar sanciones?	0%	0%	0%	100%
Se ejecueta un programa de salud Ocupacional?	0%	0%	100%	0%

Figura 4. Distribución del área de gestión del personal

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente, contemplada en la Guía para presentación de proyectos-convocatorias de la Universidad ECCI

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS</b>		<b>Código:</b> FR-IN-031
	<b>Proceso:</b> Investigación	<b>Fecha de emisión:</b> 13-Abr-2012	<b>Versión:</b> 01
			<b>Fecha de versión:</b> 13-Abr-2012



Faltan programas de recreación al personal en cumplimiento de la Ley, manuales de funciones, las oportunidades de ascender se refiere algunas veces.

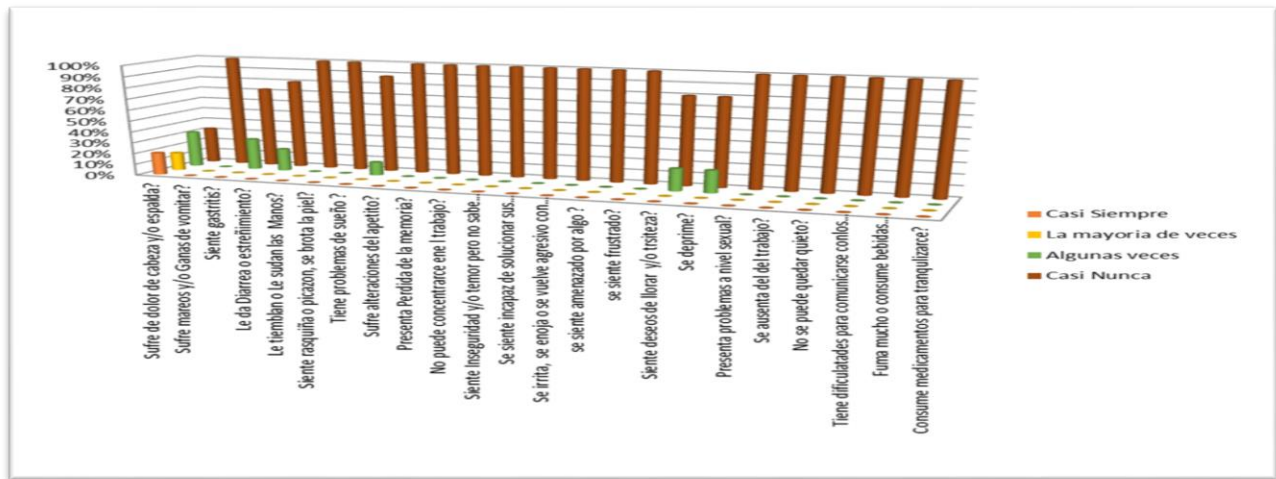
Cuadro 7. Área No 5 Alteraciones Físicas y Psíquicas Asociadas a Situaciones Estresantes Derivadas del Trabajo

AREA No 5 ALTERACIONES FISICAS Y PSIQUICAS ASOCIADAS A SITUACIONES ESTRESANTES DERIVADAS DEL TRABAJO	Casi Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Casi Nunca
Sufre de dolor de cabeza y/o espalda?	20%	16%	32%	32%
Sufre mareos y/o Ganas de vomitar?	0%	0%	0%	100%
Siente gastritis?	0%	0%	28%	72%
Le da Diarrea o estreñimiento?	0%	0%	20%	80%
Le tiemblan o Le sudan las Manos?	0%	0%	0%	100%
Siente rasquiña o picazon, se brota la piel?	0%	0%	0%	100%
Tiene problemas de sueño ?	0%	0%	12%	88%
Sufre alteraciones del apetito?	0%	0%	0%	100%
Presenta Perdida de la memoria?	0%	0%	0%	100%
No puede concentrarse ene l trabajo?	0%	0%	0%	100%
Siente Inseguridad y/o temor pero no sabe a que o por que?	0%	0%	0%	100%
Se siente incapaz de solucionar sus problemas?	0%	0%	0%	100%
Se irrita, se enoja o se vuelve agresivo con facilidad?	0%	0%	0%	100%
se siente amenazado por algo ?	0%	0%	0%	100%
se siente frustrado?	0%	0%	0%	100%
Siente deseos de llorar y/o trsiteza?	0%	0%	20%	80%
Se deprime?	0%	0%	20%	80%
Presenta problemas a nivel sexual?	0%	0%	0%	100%
Se ausenta del del trabajo?	0%	0%	0%	100%
No se puede quedar quieto?	0%	0%	0%	100%
Tiene dificutades para comunicarse conlos demas?	0%	0%	0%	100%
Fuma mucho o consume bebidas alcoholicas en exceso ?	0%	0%	0%	100%
Consume medicamentos para tranquilizarce?	0%	0%	0%	100%
Se accidenta con frecuencia ?	0%	0%	0%	100%



Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente, contemplada en la Guía para presentación de proyectos-convocatorias de la Universidad ECCI

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS</b>		<b>Código:</b> FR-IN-031
	<b>Proceso:</b> Investigación	<b>Fecha de emisión:</b> 13-Abr-2012	<b>Versión:</b> 01  <b>Fecha de versión:</b> 13-Abr-2012
CERTIFICADA POR:   CO-SC 7198-1			

Figura 5. Distribución de alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo



Los trabajadores algunas veces sienten deseos de llorar y se deprimen, algunas veces con alteraciones en el sueño.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS</b>		<b>Código:</b> FR-IN-031	
	<b>Proceso:</b> Investigación	<b>Fecha de emisión:</b> 13-Abr-2012	<b>Versión:</b> 01	

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1 CONCLUSIONES

En el desarrollo del trabajo se encuentra receptividad por parte de las directivas y colaboradores, por la propuesta del modelo de intervención, con miras a fortalecer las estrategias institucionales.

Es importante destacar que las personas son la razón de ser de toda empresa y depende de ellas que estas puedan crecer o desarrollarse; por lo tanto, los aportes de los trabajadores y su autonomía va a generar niveles de satisfacción que se verán reflejados en la corporación.

Los resultados del estudio realizado denotan que en un mayor porcentaje los trabajadores de la AMI Pallium Colombia S.A.S; Puede hablar sin dificultad con sus jefes, se sienten motivados con su trabajo y rol que desempeñan en esta; sin embargo en las exigencias psicológicas cognitivas se evidencia el riesgo frente solo en un 20% cuando un grupo manifiesta deseos de llorar



Es importante destacar que las personas son la razón de ser de toda empresa y depende de ellas que estas puedan crecer o desarrollarse; por lo tanto, los aportes de los trabajadores y su autonomía generan niveles de satisfacción que se ven reflejados en la corporación.

### 6.2 RECOMENDACIONES

Tener cuenta la intervención de psicóloga como cumplimiento de Ley en la intervención e identificación de Riesgos Psicosocial según la Resolución 2646 de 2008.

Realización de planes de acción de intervención y de identificación de riesgo psicosocial a grupo de trabajadores.

Generar 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.

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS</b>		<b>Código:</b> FR-IN-031	
	<b>Proceso:</b> Investigación	<b>Fecha de emisión:</b> 13-Abr-2012	<b>Versión:</b> 01	

Tener cuenta la intervención de la psicóloga como cumplimiento de Ley en la intervención e identificación de Riesgos Psicosocial según la Resolución 2646 de 2008 Implementar un programa de riesgo psicosocial.

Intervención y monitoreo continuo en el programa de Riesgo Psicosocial. Con profesional psicólogo que contemple:

- Modelo de intervención en programa de SST.
- Capacitaciones por la oficina de personal.
- Implementación de ambientes laborales saludables con los programas de SG-SST, con el fin de que posibiliten un ambiente Laboral favorable personas, evitando los efectos emocionales que pueden causar el estrés.
- Realización de Dx de Salud de los trabajadores para la planeación de intervención de los factores de riesgo Psicosocial. Personas, evitando los efectos emocionales que pueden causar el estrés.
- Implementación y mejoramiento de permisos de trabajo con el fin que este factor mejores las condiciones de cada trabajador, lo cual puede generar a los trabajadores stress y afectación a núcleo familiar.

## Referencias Bibliográficas


Comisión Europea. (2000). *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo- ¿"La sal de la vida" o "el beso de la muerte"?* Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (198...). *NTP 179. La carga mental del trabajo: Definición y evaluación.* Barcelona: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo.

Johnson, J., & Hall, E. (1988). Jon strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population. *Am J Public Health*, 78, 1336-1342.

Johnson, J., & Johansson, G. (1991). *The Psochosocial work environment: work organization, democratization, and health.* Amityville, N. Y.: Baywood Publishing Company.

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente, contemplada en la Guía para presentación de proyectos-convocatorias de la Universidad ECCI

	<b>GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS</b>		<b>Código:</b> FR-IN-031	
	<b>Proceso:</b> Investigación	<b>Fecha de emisión:</b> 13-Abr-2012	<b>Versión:</b> 01	

- Karasek, R. (1979). *Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign* (285-308 ed., Vol. 24). *Admins Sci Q.*
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Health work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kivimäki, M., Leino-Arjas, P., Luukkonen, R., Riihimäki, H., Vathera, J., & Kirjonen, J. (2002). Work stress and risk of cardiovascular mortality: prospective cohort study of industrial employees. 1-5.
- Kompier, M. (2003). Job design and well-being. En M. Schabracq, J. Winnbust, C. Cooper, M. Schabracq, J. Winnbust, & C. Cooper (Edits.), *Handbook of work and health psychology*. Chinchester.
- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Batería de instrumentos, Bogotá D. C.
- Schnall, P. (2004). The relationship between job strain and coronary heart disease. (G. Literature, Ed.) *Scientific Summaries Paper*.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low reward conditions. *J Occup Psychol*(1), 27-41.
- Siegrist, J., & Marmot, M. (2004). Health inequalities and the psychosocial environment—two scientific challenges. *Soc Sci Med*, 58(1463), 73.
- Siegrist, J., Peter, R., Junge, A., Cremer, P., & Seidel, D. (1990). Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: prospective evidence from blue-collar men. *Soc Sci Med*, 31(10), 1127-1134.