

PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA OCUPACIONAL PARA
RIESGO PSICOSOCIAL ESTRÉS EN FARMACOUP LTDA 2015-2016

FARMACOUP Ltda.

FARMACOUP
LTDA AÑO 2016

PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA OCUPACIONAL PARA
RIESGO PSICOSOCIAL ESTRÉS EN FARMACOUPTDA 2015-2016

REALIZADO POR:
LILIAN PATRICIA FUENTES SEPULVEDA
C.C 1.116.856.959

DOCENTE:
CLAUDIA INFANTE

UNIVERSIDAD, ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
SEMINARIO DE INVESTIGACION II
BOGOTA, COLOMBIA

2016

Contenido

INTRODUCCION.....	8
1. JUSTIFICACION.....	9
2. OBJETIVOS.....	10
2.1. Objetivo general.....	10
2.2. Objetivos específicos.....	10
3. MARCO TEÓRICO.....	12
4. MARCO LEGAL.....	15
5. ALCANCE.....	16
6. DESARROLLO.....	17
6.1. Determinación del riesgo en la población trabajadora.....	17
6.2. Necesidad sentida.....	17
6.3. Hallazgos previos.....	18
6.4. Medición del riesgo psicosocial.....	18
6.5. Lineamientos de intervención del riesgo.....	19
6.6. Intervenciones en la población trabajadora.....	19
6.6.1. Las intervenciones a realizar en la población trabajadora.....	19
6.6.2. Casos sospechosos.....	20
6.6.3. Casos probables.....	20
6.6.4. Casos confirmados.....	20
6.7. Intervenciones relacionadas a otros factores de riesgo ocupacional.....	21
6.8. Intervenciones relacionadas a la organización y la dirección.....	21

6.9.	Determinación del diagnóstico de salud mental.....	21
6.9.1.	Aplicación de instrumentos de medición:.....	22
6.9.2.	Aplicación del instrumento.....	22
6.9.3.	Obtención de la información.....	22
6.9.4.	Procesamiento de la información.....	23
6.9.5.	Análisis de la información.....	23
6.9.6.	Conclusiones e identificación de casos.....	23
6.10.	Cronograma de actividades.....	24
6.10.1.	Programación de agenda y logística.....	24
6.10.2.	Acciones de sensibilización.....	25
6.10.3.	Difusión y comunicación de la agenda.....	25
6.10.4.	Formulación de recomendaciones de intervención.....	25
6.10.5.	Ejecución de Intervenciones.....	26
6.10.6.	Evaluación de resultados.....	29
7.	ANEXOS.....	31
7.1.	Resultados del cuestionario.....	34
7.2.	Resultados de las encuestas extralaborales.....	41
	Tabla 12. Resultados de las encuestas extralaborales.....	41
7.3.	Cronograma de actividades.....	46
7.4.	Actividades de capacitación realizadas.....	49
	Tabla 20. Actividades de capacitación realizadas.....	49
7.5.	Plan de intervención para el bienestar personal, familiar y laboral de los colaboradores de FARMACROUP Ltda.: Evaluación del Síndrome de Burnout.....	50

7.6	Resumen de hallazgos y recomendaciones.....	51
7.7	Acciones sobre factores modificables.....	51
8.	CONCLUSIONES.....	52
9.	REFERENCIAS.....	53

Tablas

Tabla 1. Datos generales de la empresa.....	31
Tabla 2. Tablas datos generales de los encuestados.....	32
Tabla 3. Tablas datos generales de los encuestados.....	32
Tabla 4. Tablas datos generales de los encuestados.....	33
Tabla 5. Tablas datos generales de los encuestados.....	33
Tabla 6. Tablas datos generales de los encuestados.....	34
Tabla 7. Tablas de resultados de las encuestas intralaborales.....	34
Tabla 8. Tablas de resultados de las encuestas intralaborales.....	36
Tabla 9. Tablas de resultados de las encuestas intralaborales.....	37
Tabla 10. Tablas de resultados de las encuestas intralaborales.....	38
Tabla 11. Tablas de resultados de las encuestas intralaborales.....	39
Tabla 12. Resultados de las encuestas extralaborales.....	41
Tabla 13. Resultados de las encuestas extralaborales.....	42
Tabla 14. Resultados de las encuestas extralaborales.....	43
Tabla 15. Resultados de las encuestas extralaborales.....	44
Tabla 16. Resultados de las encuestas extralaborales.....	45
Tabla 17. cronogramas de actividades.....	46
Tabla 18. Tabla de itinerario y logística.....	47
Tabla 19. Tabla de indicadores.....	48
Tabla 20. Actividades de capacitación realizadas.....	49
Tabla 21. Plan de intervención.....	50
Tabla 22. Resumen de hallazgos y recomendaciones.....	51

Tabla 23. Acciones sobre factores modificables.....	51
---	----

INTRODUCCION

Los factores de riesgo psicosocial comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales, los cuales en su conjunto repercuten en la salud mental de los trabajadores, es por esto que el Ministerio de Protección Social, publicó el diseño de una Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial que sirve para identificar el factor de riesgo psicosocial de los trabajadores en Colombia, para dar cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008 la cual establece las disposiciones y define 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 (Social, 2008).

En este trabajo pretendemos diseñar un Programa de Vigilancia Epidemiológico en el cual se vea reflejada la aplicación de dicha Batería. Respondiendo a la pregunta de esta investigación; **¿cuál es el programa de vigilancia epidemiológica para la problemática psicológica y social que se presenta en los trabajadores de FARMACOUPLtda.?**

1. JUSTIFICACION

Interesados en mejorar las condiciones laborales y de salud de los trabajadores de farmacoup pretendiendo dar un paso más en pro de optimizar la calidad de vida de los empleados de la institución. Con este fin se diseñó el Programa de Vigilancia Epidemiológica para la problemática psicológica y social que se presenta en los trabajadores y en sus entornos Laborales con el fin de ejercer un control del riesgo psicosocial, involucrando a todos los trabajadores de Farmacoup LTDA.

Por tal motivo y cumpliendo la exigencia del Ministerio del Trabajo (Decreto 1295 de 1994), en donde se establece la obligación de implementar actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de todos sus trabajadores, se propone implementar el “Programa de Vigilancia Epidemiológica para la problemática psicosocial (Bogotá, 1994).

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Implementar el programa de Vigilancia Epidemiológica en la Droguería FARMACOUP LTDA, con el fin de ejercer un control del riesgo psicosocial involucrando a todos los trabajadores de FARMACOUP Ltda., en busca de obtener entornos socio-laborales agradables, en beneficio individual, colectivo y familiar.

2.2. Objetivos específicos

Precisar las condiciones de salud mental (estrés) de los empleados de FARMACOUP Ltda. Mediante la identificación de factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos mediante la aplicación de instrumentos de medición objetivos y avalados para tal fin.

Analizar, intervenir y vigilar los factores de riesgo psicosocial de los empleados de FARMACOUP Ltda. de acuerdo a los hallazgos encontrados a través de la utilización de los instrumentos de medición utilizados.

Gestionar de manera prioritaria acciones en prevención del riesgo psicosocial en aquellos grupos que presentan una mayor exposición en la parte interna de FARMACOUP Ltda.

Poner en funcionamiento estrategias de intervención dentro del grupo que labora en FARMACROUP Ltda., enfocándolas en la psicología organizacional tendiente al mejoramiento de factores protectores y el fortalecimiento de aquellos factores de riesgo que se identificaron en los trabajadores que laboran actualmente.

A partir de los resultados obtenidos realizar un seguimiento y posterior evaluación sobre las acciones de intervención realizada con la finalidad de generar procesos de retroalimentación acerca del impacto y la acogida del programa ejecutado.

3. MARCO TEÓRICO

Condiciones intralaborales: las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo, las relaciones sociales y la recompensa (Cabrejo, 2014).

Condiciones extralaborales: comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud / bienestar del individuo y de su familia (Cabrejo, 2014).

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 (ISTAS).

Condiciones de trabajo: todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes en el contexto o entorno al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos (ISTAS).

Condiciones del medioambiente de trabajo: aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales (Marthell, 2012)

Estrés: es una reacción fisiológica, emocional, cognitiva o conductual del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada (Cabrejo, 2014).

Enfermedades generadas por estrés ocupacional o de interés psicosocial laboral: Aquellas en las que la reacción de estrés, por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad, que de acuerdo al decreto 2566 del 2009 son: estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio, desadaptación aguda, estrés postraumático, urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable (Cabrejo, 2014).

Resiliencia: la capacidad de recuperarse o responder positivamente a un evento negativo (Montesinos)

Riesgos para la salud psicológica: puede definirse como, las características propias de una actividad o un ambiente, un conjunto cambiante de las circunstancias, una condición o enfermedad, una amenaza percibida o real de una persona o de sus bienes que tiene el potencial para generar una enfermedad o lesión (Montesinos)

Problema psicosocial: un problema psicosocial o ambiental puede ser un acontecimiento, circunstancia, hecho o persona, una dificultad o deficiencia, una dificultad o deficiencia ambiental, una situación de estrés familiar o interpersonal, una insuficiencia en el apoyo social o los recursos personales, u otro problema relacionado con el contexto en que se han desarrollado alteraciones experimentadas por una persona (Cabrejo, 2014).

Factores de riesgo psicosociales: se llaman así, a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con el ambiente, la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, así como al desarrollo del trabajo. Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. 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 (Sanmartin, 2012).

Ambiente extra laboral: situaciones familiares, sociales, culturales, económicas y políticas, que afectan el desempeño y bienestar en las actividades laborales (Sanmartin, 2012).

Bienestar psicológico: estado mental y emocional que determina el funcionamiento psíquico óptimo de una persona de acuerdo a su proyecto de vida como adulto y al modo de adecuarse a las exigencias internas y externas del entorno físico y social (Sanmartin, 2012)

Bienestar subjetivo: es un estado de disfrute de la vida dado por la experimentación de su autoestima, autocuidado y autogestión en actividades que requieren competencias y desempeño de calidad, como manifestación de los valores personales y visión de la vida (Cabrejo, 2014).

4. MARCO LEGAL

Política Nacional de Salud Mental. Ministerio de Protección Social 1998.

Ley 1010 de enero de 2006 de Acoso Laboral.

Resolución 2646 de junio del 2008.

Decreto 2566 de 2009.

Ley 1616 de 2013.

Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial

Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés.

Universidad Javeriana. Ministerio de Protección Social. 2012 (Ministerio de Salud y
Protección Social, 2010).

5. ALCANCE

Mediante el programa de vigilancia epidemiológica ocupacional para el control del riesgo psicosocial se pretende abordar de manera amplia la problemática psicológica y social que se presenta en los trabajadores de FARMACOUPLtda. el cual se origina a través de las relaciones interpersonales, no solo con el grupo de trabajo interno, sino con lo que compete a la atención al público; por lo cual, se presenta una serie de características propias del ambiente que se genera, y que finalmente se convierten en una problemática interna, capaz de comprometer el entorno sociolaboral de los trabajadores. Así mismo, el programa busca incluir dentro de sus procesos las dimensiones intralaborales, extralaborales y todo lo relacionado al ámbito familiar, puesto que antes de pertenecer a esta empresa, no se debe pasar por alto su estilo de vida propio, donde se encuentra involucrado un núcleo familiar el cual juega un papel fundamental en el desarrollo y comportamiento del individuo, de ahí se ve reflejado en cualquier entorno que lo rodee la personalidad y su facilidad a la hora de interactuar con otras personas, incluyendo las de su entorno laboral.

6. DESARROLLO

Los pasos a seguir para la conformación del programa de vigilancia epidemiológica ocupacional para prevención del riesgo psicosocial a nivel interno en FARMACOUPLtda. durante el año 2015-2016 son los siguientes:

6.1. Determinación del riesgo en la población trabajadora

Dentro de la construcción del programa de vigilancia epidemiológica ocupacional para la prevención del riesgo psicosocial, es necesario analizar aquellos factores de riesgo que están afectando a la población que actualmente labora en FARMACOUPLtda., y a los cuales están a diario expuestos comprometiendo su salud mental, teniendo en cuenta tres grandes fuentes informativas al respecto las cuales son:

6.2. Necesidad sentida

Son muchos los factores que influyen en el comportamiento de un trabajador, hay que tener en cuenta que a diario tiene que someterse dentro de su jornada laboral a interactuar con personas no solo las de su entorno laboral, sino aquellos usuarios que diario se requiere atender, pero aun así dichas tareas implican un esfuerzo mental muy grande, que lleva a generar entornos en algunos casos un tanto caóticos, debido a situaciones que se presentan, a trabajar horas adicionales, al ritmo de trabajo que es bastante alto, a presiones por parte de superiores, por parte de los usuarios y entre compañeros, pues el trabajo así lo demanda, por tal motivo se ve la necesidad apremiante de buscar mejoras para un beneficio individual y colectivo.

6.3. Hallazgos previos

Debido a la alta tasa de ausentismo derivado de incapacidades médicas, en las cuales se evidenciaba que la mayoría de ellas derivaban de enfermedades mentales (estrés) diagnosticadas por la EPS y la ARL muchas de ellas de origen común, otras con origen laboral y algunas en proceso de diagnóstico, se tuvo en cuenta el estudio de ausentismo por causas medicas realizado en el año 2014 y mediante el cual se pudo verificar que es una manifestación clara de que los problemas por enfermedad mental ya existían en los trabajadores de FARMACROUP Ltda., algunos de ellos por las mismas demandas de trabajo que requiere el cargo que desempeña. (Ver anexos.)

6.4. Medición del riesgo psicosocial

Como objeto de medición a aquellos factores de riesgo psicosocial a los cuales están mayormente expuestos los empleados, se realizó la aplicación de la Bateria Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, del Ministerio de la protección social al 100% de los trabajadores de FARMACROUP Ltda., de diferentes dependencias, (administrativas, gerenciales, colaboradores), este insumo permitió orientar aún más las acciones que ya se venían realizando referente a este riesgo, así como definir con mayor precisión los grupos poblacionales con mayor exposición al riesgo psicosocial de la empresa.

6.5. Lineamientos de intervención del riesgo

Es imposible tratar de afrontar la problemática ocasionada por factores psicosociales de manera lineal, puesto que son muchas las directrices a las que nos enfrentamos en búsqueda de estrategias certeras para reducir el impacto ocasionado por estos en la población laboral. Las condiciones que intervienen en estos factores, no solo involucran el ámbito intralaborales, que son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo, sino que a su vez implica los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador y abarcan las condiciones del lugar de vivienda entre otras. Además se debe contemplar factores externos al entorno psicosocial tales como ergonómicos, físicos, locativos, etc.

Es por esto, que es imperante identificar los indicadores que presente mayores riesgos, para a partir de estos plantear actividades tendientes a la mitigación de estos y evaluar su eficacia con el fin de ejecutar las medidas correctivas que sean pertinentes.

6.6. Intervenciones en la población trabajadora

6.6.1. Las intervenciones a realizar en la población trabajadora

En las diferentes dependencias de FARMACROUP Ltda. (gerenciales, administrativas, colaboradores); deberán hacerse en principio de acuerdo a la siguiente clasificación de casos:

6.6.2. Casos sospechosos

Como casos sospechosos de exposición al riesgo psicosocial es considerada toda la población laboralmente activa, pues de una u otra manera están expuestos a los factores de riesgo presentes, por tal motivo se deben desarrollar intervenciones donde se involucre la población a nivel general

6.6.3. Casos probables

Se consideran casos probables al riesgo psicosociales aquellos colaboradores que desempeñan su cargo como auxiliares de farmacia debido a que dentro de los roles que deben ejercer a diario se ven expuestos a grandes cambios emocionales, los cuales comprometen de manera significativa su desempeño a nivel laboral.

6.6.4. Casos confirmados

Se consideran casos confirmados los colaboradores a quienes Médicos laborales, Psicólogos o Psiquiatras, les han generado recomendaciones de intervención para el empleador. También es considerado casos confirmados aquellos colaboradores diagnosticados con enfermedades producidas de origen laboral de tipo psicosocial contempladas en la tabla de enfermedades laborales de Colombia.

6.7. Intervenciones relacionadas a otros factores de riesgo ocupacional

Desde este programa de vigilancia epidemiológica ocupacional se deben tener en cuenta en FARMACOUP Ltda. todos aquellos factores que tengan correlación con los síntomas expuestos por los colaboradores y que puedan afectar de cualquier modo la salud y el bienestar de los mismos. Tales como ergonómico, locativo, físicos entre otros, tenidas en cuenta dentro de los planes de mejoramiento respectivo.

6.8. Intervenciones relacionadas a la organización y la dirección

Todos los hallazgos que se determinan desde este programa de vigilancia epidemiológica ocupacional de prevención del riesgo psicosocial que se consideren desfavorables en FARMACOUP Ltda. para el desarrollo de las actividades que desempeñan los colaboradores en cada área deben ser informadas de una manera adecuada y formal a través de los conductos regulares a las respectivas direcciones y coordinaciones de FARMACOUP Ltda.

6.9. Determinación del diagnóstico de salud mental

El material para la determinación de la salud mental de los colaboradores de la FARMACOUP Ltda es la Batería Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social.

6.9.1. Aplicación de instrumentos de medición:

Teniendo en cuenta los diferentes factores de riesgo psicosocial a los cuales se encontraban expuestos la empresa y sus colaboradores se llevó a cabo la aplicación de la Bateria Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, del Ministerio de la protección social, dando cumplimiento al resolución 2646 del 2008 la cual establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

6.9.2. Aplicación del instrumento

Desde la Dirección General con el apoyo de los profesionales en Salud ocupacional se llevó a cabo la aplicación de la Bateria Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, a los trabajadores a nivel general de FARMACOUP Ltda., para lo cual se dispuso un grupo de apoyo los cuales estaban en la capacidad de orientar durante el desarrollo de la actividad todo lo referente a dudas e inquietudes sobre las encuestas que componían el instrumento.

6.9.3. Obtención de la información

Las encuestas aplicadas a los trabajadores de cada área de FARMACOUP Ltda. se realizó la Bateria Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial para determinar e identificar los dominios y las dimensiones en la que se presenta mayor probabilidad de riesgo tanto intralaboral como extralaboral.

6.9.4. Procesamiento de la información

Con la información obtenida a partir del desarrollo de las encuestas proporcionadas por la Batería Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosocial se procederá con ayuda del departamento de salud ocupacional y el área de tecnología al procesamiento de los datos.

6.9.5. Análisis de la información

Una vez procesados los datos y obtenidos los resultados se procederá estudiar el comportamiento de todas las variables que para tal fin se proporcionan en la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial con el fin de definir de manera general por grupos (edad, género, área, cargo etc.) que se consideran de gran importancia para ser tenidas en cuenta.

6.9.6. Conclusiones e identificación de casos

Los puntajes arrojados con la aplicación y análisis de la encuesta nos muestran que el personal se está viendo afectado en el ámbito psicosocial intralaboral en cuanto los dominios relacionados a demandas del trabajo, liderazgo y razones sociales en el trabajo; extralaboral en cuanto a dimensiones relacionados a tiempo fuera del trabajo, comunicación y relaciones interpersonales, características de la vivienda y su entorno, vivienda, relaciones familiares.

6.10. Cronograma de actividades

Durante el presente año, y tras la aplicación de los tres cuestionarios que conforman la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social a toda la población trabajadora de FARCOUP Ltda., como instrumento de medición avalado a nivel nacional para determinar las condiciones psicosociales desde el ámbito laboral, se realizarán actividades dirigidas desde la Gerencia General y liderada por el profesional en seguridad y salud ocupacional, quien es el encargado de facilitar la realización de dicho proceso. (Tabla 1)

6.10.1. Programación de agenda y logística

Desde la Gerencia General y de manera concertada con los diferentes jefes de área se procederá a organizar una agenda para el desarrollo de las actividades propuestas para mitigar el impacto causado por los factores de riesgo psicosocial. Esto implica también la determinación de la logística técnica, informática y del recurso humano necesarias para las actividades. (Tablas 2)

6.10.2. Acciones de sensibilización

Desde la Gerencia General se brindará la información que deberán contener las acciones de comunicación, difusión y sensibilización de todo el personal de la empresa hacia el

desarrollo de la agenda de actividades, esto con el fin de asegurar su influencia del entorno intralaboral sobre el trabajo , desplazamiento vivienda trabajo buena acogida, participación, interpretación por parte de toda la comunidad trabajadora de la empresa en el desarrollo la misma.

6.10.3. Difusión y comunicación de la agenda

Una vez realizada la sensibilización hacia los colaboradores, el profesional del área de Seguridad y Salud en el trabajo serán los responsables de la difusión de las fechas, horas y locaciones de las actividades.

6.10.4. Formulación de recomendaciones de intervención.

Como especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo, debemos tener en cuenta los resultados aquí obtenidos para realizar cambios que favorezcan la salud ocupacional de los trabajadores, determinar el origen de enfermedades presumiblemente derivadas de las dimensiones de Riesgo alto y realizar un análisis psicosocial para procesos de mejoras.

6.10.5. Ejecución de Intervenciones

Para la ejecución de intervenciones debemos contemplar la interacción presente entre el ambiente de trabajo, las condiciones de organización y las necesidades, capacidades, hábitos y

demás aspectos personales del trabajador y su entorno social, los cuales en cualquier momento pueden generar cargas afectando la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral.

6.10.5.1. *En la población*

En cuanto a las actividades, incluir de manera de manera convenida, en cuanto sea necesario, las actividades a realizar en lo relativo a las fechas, los horarios y los diferentes tipos de caso

6.10.5.2. *Responsabilidad de la empresa.*

Motivar y fomentar la práctica de procedimientos seguros de trabajo. Informar de manera inmediata al área de Seguridad y Salud en el trabajo, la presencia de factores de riesgo psicosocial dentro de sus áreas a cargo.

Cumplir las recomendaciones de salud ocupacional para el fomento de la salud y el adecuado manejo del estrés.

Garantizar el cuidado integral de la salud de los empleados y de los ambientes de trabajo.

Establecer las políticas y objetivos del programa de salud ocupacional y ajustar los objetivos pertinentes del Programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial.

Informar a sus empleados acerca de los objetivos y alcance del programa de salud ocupacional y de las actividades que lo componen y promover su participación activa en las mismas.

Facilitar los trámites requeridos por la A.R.L. para la calificación de la enfermedad profesional del empleado, si así se requiere.

6.10.5.3. *Responsabilidad del profesional en salud ocupacional.*

Coordinar la aplicación y seguimiento del Programa de vigilancia epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial, para responder a las necesidades específicas de la empresa. Verificar el cumplimiento de las fases del programa.

Asegurar el seguimiento y análisis de las actividades de prevención y control, valorando el estado de salud de los empleados.

Asegurar que se conserven actualizados los documentos y registros de la historia clínica ocupacional.

Elaborar y mantener actualizado el panorama de riesgos de factores psicosociales. Coordinar con el equipo de salud ocupacional, el manejo y seguimiento individual y colectivo de todo caso sospechoso o confirmado detectado por el programa de vigilancia epidemiológica.

Informar los resultados y avances de las actividades desarrolladas desde el programa de vigilancia epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial, con el fin de involucrar tanto a los trabajadores como a los directivos de las decisiones.

Reportar a la A.R.L. la presencia de posibles “casos”, asociados con la presencia de factores de riesgo psicosocial laboral.

6.10.5.4. *Con relación a otros factores de riesgo*

Coordinar la revisión y actualización periódica (según se defina bajo parámetros de la guía de desarrollo) del programa de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial, en las áreas legal, técnica, formas de registro, consolidación y análisis de la información con relación a factores asociados tales como ergonómicos, físicos, químicos, locativos, que puedan afectar la salud de los colaboradores.

Cuando así se requiera, coordinar y realizar las actividades necesarias para calificar origen y pérdida de capacidad laboral por origen ergonómico, físico, químico, locativos en los colaboradores.

Asegurar el seguimiento y atención de los casos (enfermedades laborales detectadas).

Asesorar, a través de profesionales especialistas en el área de Seguridad y Salud en el trabajo, los métodos de recolección de información, estudio y valoración de los factores de riesgo ergonómicos, físicos, químicos, locativos, en la empresa.

Asesorar y apoyar a los trabajadores, en la implementación y seguimiento del programa de vigilancia epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial, junto con las actividades de intervención y control, y las necesarias de prevención y promoción en riesgos ergonómicos, físicos, químicos y locativos.

6.10.5.5.

Con relación a la administración y a la dirección

Establecer y garantizar los recursos necesarios para cumplir con el cuidado de la salud y de los ambientes de trabajo.

Designar un presupuesto para el desarrollo de actividades programadas en el Programa de vigilancia epidemiológica por los profesionales de Salud Ocupacional.

6.10.6. Evaluación de resultados

El profesional en el área de Seguridad y Salud en el trabajo será el encargado de evaluar las actividades de acuerdo a los lineamientos establecidos y conforme a los indicadores de gestión.

6.10.6.1. *Ajustes en las estrategias*

La implementación del programa de vigilancia epidemiológica supone un plan que oriente cada una de las fases anteriormente descritas. Este plan se consolida en un cronograma de actividades, las cuales deben verificarse en su nivel de cumplimiento y efectividad.

6.10.6.2. *Recursos necesarios*

Para asegurar el desarrollo y la continuidad del programa de vigilancia epidemiológica ocupacional de prevención del riesgo psicosocial en el Instituto se requiere disponer de recursos humanos, locativos, técnicos y financieros.

7. ANEXOS

Tabla 1. Datos generales de la empresa

RAZÓN SOCIAL:	FARMACOUPLtda.
NIT:	86077164-9
DIRECCIÓN:	Carrera 16 # 30-49 Centro
	Industria Farmacéutica. Esta empresa se dedica actualmente a la comercialización y venta de medicamentos, tanto genéricos como comerciales,
ACTIVIDAD ECONÓMICA:	al igual que insumos hospitalarios y dispensación de fórmulas médicas provenientes usuarios afiliados a Medicina Pre pagada provenientes de la EPS Salud y Vida
PERSONAL LABORALMENTE ACTIVO:	25 empleados
DIVISIONES:.	Área gerencial, administrativa y colaboradores

Tabla 2. Tablas datos generales de los encuestados

Zulma Liliana Reyes Cruz

DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR

Nombre del trabajador:	Zulma Liliana Reyes Cruz
Número de identificación (ID):	000134362
Cargo:	Auxiliar de ventas
Departamento o sección:	Ventas al público
Edad:	25 años
Sexo:	Femenino

Nombre de la empresa:	Almacen Imagen Junior
-----------------------	-----------------------

Tabla 3. Tablas datos generales de los encuestados

Yuly Natalia Alvarado Castro

DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR

Nombre del trabajador:	Yuly Natalia Alvarado Castro
Número de identificación (ID):	000315830
Cargo:	Auxiliar de ventas
Departamento o sección:	Auxiliar de Farmacia
Edad:	26 años
Sexo:	Femenino

Nombre de la empresa:	Farmasanitas S.A.S.
-----------------------	---------------------

Tabla 4. Tablas datos generales de los encuestados

Marly Johana Lozano Bohorquez

DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR

Nombre del trabajador:	Marly Johana Lozano Bohorquez
Número de identificación (ID):	000315828
Cargo:	HSEQ
Departamento o sección:	Seguridad Industrial
Edad:	22 años
Sexo:	Femenino

Nombre de la empresa:

Transportadora Fluvial

Tabla 5. Tablas datos generales de los encuestados

Luisa Fernanda Novoa Bautista

DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR

Nombre del trabajador:	Luisa Fernanda Novoa Bautista
Número de identificación (ID):	000313817
Cargo:	Auxiliar Administrativo
Departamento o sección:	Administración
Edad:	22 años
Sexo:	Femenino

Nombre de la empresa:

EDS GUAMAL TERPEL

Tabla 6. Tablas datos generales de los encuestados

Jaime Giovanni Hernández Cerón

DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR

Nombre del trabajador:	Jaime Giovanni Hernández Cerón
Número de identificación (ID):	000134362
Cargo:	Operador de Consola
Departamento o sección:	Operación vial
Edad:	35 años
Sexo:	Masculino

Nombre de la empresa:	Coviandes S.A.
-----------------------	----------------

Tabla 7. Tablas de resultados de las encuestas intralaborales**7.1. Resultados del cuestionario**

Zulma Liliana Reyes Cruz

Resultados del cuestionario

DOMINIO	DIMENSIONES	PUNTAJE (TRANSFORMADO)	CALIFICACION
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	59,6	Riesgo Muy alto
	Relaciones sociales en el trabajo	29,2	Riesgo Alto
	Retroalimentación del desempeño	23,8	Riesgo Medio
	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	30,4	Riesgo Alto
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	0,0	Sin Riesgo
	Capacitación	100,0	Riesgo Muy Alto
	Participación y manejo del cambio	25,0	Riesgo Bajo
	Oportunidades para el uso y desarrollo	62,5	Riesgo Alto
	Control y autonomía sobre el trabajo	41,7	Sin Riesgo
Control sobre el trabajo	29,7	Riesgo Medio	
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de	14,6	Sin Riesgo
	Demandas emocionales	33,3	Riesgo Medio
	Demandas cuantitativas	50,0	Riesgo Alto
	Influencia del trabajo sobre el entorno	43,8	Riesgo Alto
	Demandas de carga mental	61,9	Riesgo Bajo
	Demandas de la jornada de trabajo	66,7	Riesgo Alto
Demandas del trabajo	33,0	Riesgo Bajo	
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la	37,5	Riesgo Muy Alto
	Reconocimiento y compensación	41,7	Riesgo Muy Alto
	Recompensas	37,5	Riesgo Bajo
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		30,7	Riesgo Muy Alto

Tabla 7

Tabla 8. Tablas de resultados de las encuestas intralaborales

Yuli Natalia Alvarado Castro

DOMINIO	DIMENSIONES	PUNTAJE (TRANSFORMADO)	CALIFICACION
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	25,0	Riesgo Medio
	Relaciones sociales en el trabajo	45,0	Riesgo Muy Alto
	Retroalimentación del desempeño	23,8	Riesgo Medio
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		24,4	Riesgo Medio
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	19,0	Riesgo Medio
	Capacitación	0,0	Sin Riesgo
	Participación y manejo del cambio	16,7	Sin Riesgo
	Oportunidades para el uso y desarrollo	12,5	Sin Riesgo
	Control y autonomía sobre el trabajo	25,0	Sin Riesgo
Control sobre el trabajo		13,1	Sin Riesgo
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de	33,3	Riesgo Medio
	Demandas emocionales	63,9	Riesgo Muy Alto
	Demandas cuantitativas	58,3	Sin Riesgo
	Influencia del trabajo sobre el entorno	31,3	Riesgo Alto
	Demandas de carga mental	51,7	Riesgo Bajo
	Demandas de la jornada de trabajo	33,3	Riesgo Bajo
Demandas del trabajo		37,0	Riesgo Medio
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la	18,8	Riesgo Alto
	Reconocimiento y compensación	16,7	Riesgo Medio
	Recompensas	15,9	Riesgo Bajo
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		25,2	Riesgo Medio

Tabla 8

Tabla 9. Tablas de resultados de las encuestas intralaborales

Marly Johana Lozano Bohorquez

DOMINIO	DIMENSIONES	PUNTAJE (TRANSFORMADO)	CALIFICACION
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	15,4	Riesgo Medio
	Relaciones sociales en el trabajo	35,4	Riesgo Alto
	Retroalimentación del desempeño	23,8	Riesgo Medio
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		18,3	Riesgo Medio
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	28,6	Riesgo Alto
	Capacitación	83,3	Riesgo Muy Alto
	Participación y manejo del cambio	50,0	Riesgo Alto
	Oportunidades para el uso y desarrollo	25,0	Riesgo Bajo
	Control y autonomía sobre el trabajo	25,0	Sin Riesgo
Control sobre el trabajo		34,5	Riesgo Medio
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de	16,7	Sin Riesgo
	Demandas emocionales	22,2	Riesgo Bajo
	Demandas cuantitativas	25,0	Riesgo Bajo
	Influencia del trabajo sobre el entorno	25,0	Riesgo Bajo
	Demandas de carga mental	52,4	Riesgo Bajo
	Demandas de la jornada de trabajo	12,5	Sin Riesgo
Demandas del trabajo		20,0	Sin Riesgo
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la	0,0	Riesgo Bajo
	Reconocimiento y compensación	8,3	Riesgo Medio
	Recompensas	4,5	Riesgo Bajo
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		19,1	Sin Riesgo

Tabla 9

Tabla 10. Tablas de resultados de las encuestas intralaborales

Luisa Fernanda Novoa Bautista

DOMINIO	DIMENSIONES	PUNTAJE (TRANSFORMADO)	CALIFICACION
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	36,5	Riesgo Medio
	Relaciones sociales en el trabajo	33,3	Riesgo Muy Alto
	Retroalimentación del desempeño	33,3	Riesgo Medio
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		25,6	Riesgo Medio
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	33,3	Riesgo Medio
	Capacitación	75,0	Sin Riesgo
	Participación y manejo del cambio	25,0	Sin Riesgo
	Oportunidades para el uso y desarrollo	25,0	Sin Riesgo
	Control y autonomía sobre el trabajo	58,3	Sin Riesgo
Control sobre el trabajo		35,7	Sin Riesgo
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de	25,0	Riesgo Medio
	Demandas emocionales	30,6	Riesgo Muy Alto
	Demandas cuantitativas	75,0	Sin Riesgo
	Influencia del trabajo sobre el entorno	75,0	Riesgo Alto
	Demandas de carga mental	81,0	Riesgo Bajo
	Demandas de la jornada de trabajo	62,5	Riesgo Bajo
Demandas del trabajo		41,5	Riesgo Medio
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la	18,8	Riesgo Alto
	Reconocimiento y compensación	29,2	Riesgo Medio
	Recompensas	22,7	Riesgo Bajo
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		30,9	Riesgo Medio

Tabla 10

Tabla 11. Tablas de resultados de las encuestas intralaborales

Jaime Giovanni Hernández Cerón

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO			
DOMINIO	DIMENSIONES	PUNTAJE (TRANSFORMADO)	CALIFICACION
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	30,8	Riesgo Alto
	Relaciones sociales en el trabajo	10,4	Riesgo Bajo
	Retroalimentación del desempeño	47,6	Riesgo Alto
	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	18,9	Riesgo Bajo
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	0,0	Sin Riesgo
	Capacitación	8,3	Riesgo Bajo
	Participación y manejo del cambio	50,0	Riesgo Alto
	Oportunidades para el uso y desarrollo	68,8	Riesgo Muy Alto
	Control y autonomía sobre el trabajo	50,0	Riesgo Bajo
	Control sobre el trabajo	21,4	Riesgo Medio
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de	22,9	Sin Riesgo
	Demandas emocionales	69,4	Riesgo Muy Alto
	Demandas cuantitativas	0,0	Sin Riesgo
	Influencia del trabajo sobre el entorno	37,5	Riesgo Alto
	Demandas de carga mental	81,0	Riesgo Alto
	Demandas de la jornada de trabajo	62,5	Riesgo Muy Alto
	Demandas del trabajo	40,0	Riesgo alto
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la	37,5	Riesgo Muy Alto
	Reconocimiento y compensación	45,8	Riesgo Muy Alto
	Recompensas	38,6	Riesgo Muy Alto
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		28,5	Riesgo Medio

Tabla 11

7.2. Resultados de las encuestas extralaborales

Tabla 12. Resultados de las encuestas extralaborales

Zulma Liliana Reyes Cruz

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO		
DIMENSIONES	PUNTAJE (TRANSFORMADO)	NIVEL DE RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	37,5	Riesgo medio
Relaciones familiares	0,0	Sin riesgo
Comunicación y relaciones interpersonales	40,0	Risgo Muy Alto
Situación económica del grupo familiar	8,3	Sin riesgo
Características de la vivienda y de su entorno	22,3	Riesgo Alto
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	50,0	Risgo Muy Alto
Desplazamiento vivienda -trabajo -vivienda	12,5	Riesgo Bajo
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL	25,0	Riesgo Alto

Tabla 12

Tabla 13. Resultados de las encuestas extralaborales

Natalia Alvarado Castro

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO		
DIMENSIONES	PUNTAJE (TRANSFORMADO)	NIVEL DE RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	68,8	Riesgo Muy Alto
Relaciones familiares	25,0	Riesgo Bajo
Comunicación y relaciones interpersonales	50,0	Riesgo Muy Alto
Situación económica del grupo familiar	50,0	Riesgo Alto
Características de la vivienda y de su entorno	52,8	Riesgo Muy Alto
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	66,7	Riesgo Muy Alto
Desplazamiento vivienda -trabajo -vivienda	81,3	Riesgo Muy Alto
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL	56,5	Riesgo Muy Alto

Tabla 13

Tabla 14. Resultados de las encuestas extralaborales

Marly Johana Lozano Bohórquez

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO		
DIMENSIONES	PUNTAJE (TRANSFORMADO)	NIVEL DE RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	43,8	Riesgo Alto
Relaciones familiares	0,0	Sin Riesgo
Comunicación y relaciones interpersonales	20,0	Riesgo Medio
Situación económica del grupo familiar	25,0	Riesgo Bajo
Características de la vivienda y de su entorno	0,0	Sin Riesgo
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	8,3	Riesgo Bajo
Desplazamiento vivienda →trabajo →vivienda	0,0	Sin Riesgo
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	12,1	Sin Riesgo

EX] Tabla 14

Tabla 15. Resultados de las encuestas extralaborales

Luisa Fernanda Novoa

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO		
DIMENSIONES	PUNTAJE (TRANSFORMADO)	NIVEL DE RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	56,3	Risgo Muy Alto
Relaciones familiares	58,3	Risgo Muy Alto
Comunicación y relaciones interpersonales	50,0	Risgo Muy Alto
Situación económica del grupo familiar	41,7	Risgo Medio
Características de la vivienda y de su entorno	50,0	Risgo Muy Alto
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	33,3	Risgo Alto
Desplazamiento vivienda -trabajo -vivienda	37,5	Risgo Alto
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL	47,6	Risgo Muy Alto

Tabla 15

Tabla 16. Resultados de las encuestas extralaborales

Jaime Giovanni Hernández Cerón

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO		
DIMENSIONES	PUNTAJE (TRANSFORMADO)	NIVEL DE RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	31,3	Riesgo Medio
Relaciones familiares	0,0	Sin Riesgo
Comunicación y relaciones interpersonales	25,0	Riesgo Medio
Situación económica del grupo familiar	50,0	Riesgo Alto
Características de la vivienda y de su entorno	5,6	Sin Riesgo
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	8,3	Riesgo Bajo
Desplazamiento vivienda -trabajo -vivienda	18,8	Riesgo Medio
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL	17,7	Riesgo Bajo

Tabla 16

7.3. Cronograma de actividades.

Tabla 17. cronogramas de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA													
ACTIVIDADES	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	
MANEJO DE LA DEMANADA LABORAL		X											
COMO SER LIDER EN SU EMPRESA									X				
TECNICAS DE MANEJO DE TIEMPO			X										
MANEJO DE RELACIONES FAMILIARES				X									
MANEJO DEL ENTORNO LABORAL						X							
TECNICAS DE COMUNICACIÓN A NIVEL LABORAL	X												
TECNICAS DE COMUNICACIÓN A NIVEL FAMILIAR					X								
TECNICAS DE MANEJO DE DESPLAZAMIENTO							X						
AUTONOMIA DEL TRABAJO								X					
CLARIDAD DEL ROLL										X			
TECNICAS DE MANEJO DE SUBORDINADOS											X		
DESARROLLO DE HABILIDADES												X	

Tabla 17

Tabla 18. Tabla de itinerario y logística

Tema	Responsable	Fecha	Lugar
Técnicas de comunicación a nivel laboral	Positiva y profesional HSEQ	24 de junio del 2015	Auditorio de la empresa
Manejo de la demanda laboral	Positiva y profesional HSEQ	15 de julio del 2015	Auditorio de la empresa
Técnicas de manejo de tiempo	Positiva y profesional HSEQ	21 de agosto del 2015	Auditorio de la empresa
Manejo de relaciones familiares	Positiva y profesional HSEQ	11 de septiembre del 2015	Auditorio hotel Hacaritama Colonial
Técnicas de comunicación a nivel familiar	Positiva y profesional HSEQ	22 de octubre del 2015	Auditorio hotel Hacaritama Colonial
Manejo del entorno laboral	Positiva y profesional HSEQ	24 de noviembre del 2015	Auditorio de la empresa
Técnicas de manejo de desplazamiento casa-trabajo- casa	Positiva y profesional HSEQ	2 de diciembre del 2015	Auditorio de la empresa
Autonomía del trabajo	Positiva y profesional HSEQ	14 de enero del 2016	Auditorio de la empresa
Como ser lider en su empresa	Positiva y profesional HSEQ	11 de febrero del 2016	Auditorio hotel Hacaritama Colonial
Claridad del roll	Positiva y profesional HSEQ	16 de marzo del 2016	Auditorio de la empresa

Técnica de manejo de subordinados	Positiva y profesional HSEQ	29 de abril del 2016	Auditorio de la empresa
Desarrollo de habilidades	Positiva y profesional HSEQ	5 de mayo del 2016	Auditorio hotel Hacaritama Colonial

Tabla 18

Tabla 19. Tabla de indicadores

INDICADOR	FÓRMULA	RESPONSABLE	FRECUENCIA DE MEDICION	META
Nivel de cumplimiento del PVE Riesgo Psicosocial	$\frac{\text{No. de actividades Realizadas}}{\text{No. total de actividades programadas}} * 100$	Profesional área de Seguridad y Salud en el Trabajo	Cuatrimestral	95%
Cobertura de las actividades del PVE	$\frac{\text{No. de personas intervenidas en las actividades}}{\text{No. total de personas evaluadas en las actividades}} * 100$	Profesional área de Seguridad y Salud en el Trabajo	Semestral	95%
Reducción de niveles de estrés	$\frac{\text{No. de casos intervenidos con nivel de estres muy alto}}{\text{No. de total de casos con niveles de estres muy alto}}$	Profesional área de Seguridad y Salud en el Trabajo	Anual	35%

Tabla 19

7.4. Actividades de capacitación realizadas

Información socio demográfica, características de la personalidad y condiciones de salud de los colaboradores.

Tabla 20. Actividades de capacitación realizadas

ENTIDAD A CARGO	ARL Protección
AÑO DE LA REALIZACIÓN POBLACIÓN QUE INCLUYÓ	2013- Invitó a todos los colaboradores
CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
El 80 % de los colaboradores son de género femenino cuya predominancia en edad es de 22 a 27 años y donde el 50% tiene pareja estable, de igual forma el 80% no tiene hijos y su mayoría (36 %) tiene estudios de tecnólogos cuya profesión predominante es la administración, la gran mayoría es de contrato administrativo y llevan entre 0 y 5 años en la empresa; a nivel conductual, un bajo porcentaje presenta consumo de alcohol y tabaquismo, en alto porcentaje presenta	Es importante identificar los aspectos extralaborales con el fin de identificar factores de riesgo psicosocial, involucrar en actividades de bienestar del trabajador dichas Características que pueden representar factor de riesgo; se recomienda conocer la variable extralaboral aplicando la Bateria Instrumentos

7.5. Plan de intervención para el bienestar personal, familiar y laboral de los colaboradores de FARMACOUP Ltda.: Evaluación del Síndrome de Burnout

Tabla 21. Plan de intervención

ENTIDAD A CARGO	Corporación Universitaria Minuto de Dios
AÑO DE LA REALIZACION	2013-2014
POBLACIÓN QUE INCLUYÓ	Invitó a todos los colaboradores de FARMACOUP Ltda.
CONCLUSIONES	Recomendaciones
<p>Aumento en las posturas propositivas asumidas por los colaboradores, Apropiación generalizada de la técnica de conciencia plena en las diferentes actividades realizadas. Alto nivel de aplicabilidad de los contenidos teórico prácticos trabajados, mayor compromiso y sentido de pertenencia, aumento de comportamientos empáticos con los usuarios. Restablecimiento de metas a corto, mediano y largo plazo. Se realizaron compromisos frente al mejoramiento de clima y cultura organizacional; demarcaron límites claros entre el contexto familiar y laboral. Resaltaron el establecimiento de nuevos espacios de interacción con sus seres queridos. Reconocimiento de los trabajadores sobre el rol dentro de la dinámica grupal. Se percibió un aumento de comportamientos corporativos de trabajo; también mayor conciencia sobre responsabilidades individuales en la búsqueda de soluciones. Hay un evidente malestar con baja participación de las directivas en el proceso. Los cambios más significativos se dieron en los ámbitos familiares y personales. El ámbito laboral es el que requiere más refuerzo y apoyo institucional. Se percibe mayor organización en distribución de tiempo generando aumento de productividad. Se evidencia un fortalecimiento en sus niveles de autoestima y auto cuidado, auto cuidado físico, conciencia manejo de estrés y fortalecimiento de estilo comunicativo; las estrategias de autorregulación, individual y de grupo han sido funcionales.</p>	<p>Continuidad al programa de bienestar personal, familiar y laboral de los colaboradores. Desarrollar un programa continuo de apoyo psicosocial dirigido a disminuir los factores de riesgo y las vulnerabilidades encontradas que afectan el bienestar físico y mental de los colaboradores; este programa debe estar dirigido a la totalidad de los colaboradores. Implementar un programa de formación en competencias y habilidades gerenciales. Fortalecer el proceso de bienestar psicosocial de los colaboradores, al mejoramiento de la calidad en la organización y a generar conocimientos, habilidades y actitudes para un desempeño sobresaliente en los aspectos personales, familiares, sociales y laborales. Revisar al interior de FARMACOUP Ltda. las políticas de contratación, motivación e incentivos, evaluación del desempeño, ascensos, informes y cumplimiento de metas, gestión de calidad, manejo descentralizado y oportuno de las comunicaciones. Se sugirió fortalecer habilidades de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación asertiva en todos los niveles de FARMACOUP Ltda. Se recomendó la participación, sin excepción, de los cargos directivos en este tipo de actividades. Todos los grupos sugieren la continuidad del proceso de apoyo psicosocial iniciado con el fin de fortalecer los logros obtenidos. Se manifestó la necesidad de generar mayor consciencia frente al impacto de la solidaridad y cooperación al interior de los equipos. Implementación de intervenciones terapéuticas a nivel individual en asocio con las EPS y la ARP.</p>

7.6 Resumen de hallazgos y recomendaciones

Tabla 22. Resumen de hallazgos y recomendaciones

CAUSAS MAS FRECUENTES DE AUSENTISMO POR PATOLOGÍAS MÉDICAS DURANTE EL 2014	
1	Enfermedades mentales y de comportamiento.
2	Trastornos de ansiedad.
3	Trastorno en el estado de ánimo.
4	Déficit de atención e hiperactividad.
5	Depresión.

7.7 Acciones sobre factores modificables

Tabla 23. Acciones sobre factores modificables

ACCIONES SOBRE FACTORES MODIFICABLES PARA DISMINUIR EL AUSENTISMO	
1	Ampliar los objetivos y estrategias de los servicios de salud laboral y prevención de riesgos.
2	Aumentar la sensibilización, informar, preparar y educar (autocuidado).
3	Controlar los cambios en las condiciones del trabajo y en la salud de los trabajadores y su interrelación.
4	Mejorar el contenido y la organización en el trabajo.
	Conceder a los colaboradores tiempo suficiente para la realización de las tareas.

8. CONCLUSIONES

Durante el desarrollo del Plan de Vigilancia Epidemiológica se evidencio la utilidad de la Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial para la identificación de los ítems de mayor riesgo dentro de la población trabajadora, para que a partir de ella se pueda formular actividades que propendan a la prevención de enfermedades de índole psicosocial y a la disminución del impacto de aquellas en las personas en las cuales se presenta de forma activa alguna anomalía de dicho índole.

9. REFERENCIAS

Bogotá, A. d. (22 de Junio de 1994). *Alcaldia de Bogotá*. Obtenido de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>

Cabrejo, A. d. (2014). Obtenido de

[http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8886/63526324-2014.pdf?
sequence=2](http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8886/63526324-2014.pdf?sequence=2)

ISTAS. (s.f.). Obtenido de <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=2142>

Marthell, M. G. (04 de 11 de 2012). Obtenido de

<http://es.slideshare.net/MariaGpeRdzMarthell/condiciones-ambientales-de-trabajo>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2010). Obtenido de

<https://www.minsalud.gov.co/Paginas/default.aspx>

Montesinos, G. (s.f.). Obtenido de

file:///C:/Users/user/Downloads/salud_mental._factores_riesgo.pdf

Sanmartin, J. M. (09 de Junio de 2012). Obtenido de

<http://es.slideshare.net/josemibolanos/factores-de-riesgo-psicosociales>

Social, M. d. (2008). *Copaso*. Obtenido de

[http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/resolucion_2646_2008_Factores%20de
%20Riesgo%20Sicosocial.pdf](http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/resolucion_2646_2008_Factores%20de%20Riesgo%20Sicosocial.pdf)

Bogotá, A. d. (22 de Junio de 1994). *Alcaldia de Bogotá*. Obtenido de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>

Cabrejo, A. d. (2014). Obtenido de

[http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8886/63526324-2014.pdf?
sequence=2](http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8886/63526324-2014.pdf?sequence=2)

Ministerio de Salud y Protección Social. (2010). Obtenido de

<https://www.minsalud.gov.co/Paginas/default.aspx>

Social, M. d. (2008). *Copaso*. Obtenido de

[http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/resolucion_2646_2008_Factores%20de
%20Riesgo%20Sicosocial.pdf](http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/resolucion_2646_2008_Factores%20de%20Riesgo%20Sicosocial.pdf)