

PROPUESTA PARA EL DISEÑO DE UN PROGRAMA DE VIGILANCIA  
EPIDEMIOLÓGICO DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA I.T.C.  
ASOCIADOS S.A.S. EN EL MUNICIPIO DE PAZ DE ARIPORO (CASANARE).

JHON FREDY CERON BELLO  
ALBA LUZ GIL OCAMPO

UNIVERSIDAD ECCI  
ESPECIALIZACION EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN  
2017

PROPUESTA PARA EL DISEÑO DE UN PROGRAMA DE VIGILANCIA  
EPIDEMIOLOGICO DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA I.T.C.  
ASOCIADOS S.A.S. EN EL MUNICIPIO DE PAZ DE ARIPORO (CASANARE).

JHON FREDY CERON BELLO  
ALBA LUZ GIL OCAMPO

Trabajo de grado para optar el título de:

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO

UNIVERSIDAD ECCI  
ESPECIALIZACION EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN

2017

## CONTENIDO

1. Problema de la investigación .....	7
1.1 Planteamiento del problema.....	7
1.2. Formulación del problema .....	8
2. Objetivos de la investigación .....	9
2.1 Objetivo general.....	9
2.2 Objetivos específicos .....	9
3. Justificación .....	10
3.1 Justificación teórica .....	10
3.1.1 Referencias.....	11
3.2 Justificación metodológica.....	14
3.3 Justificación práctica.....	16
3.3.1 Diseño Mitológico .....	17
3.3.2 Presupuesto De Investigación .....	18
3.3.3 Formulación de hipótesis .....	18
3.4 Tipos de investigación .....	19
3.4.1 Investigación Descriptiva.....	19
3.4.2 Investigación Exploratoria .....	20
3.5 Método de investigación .....	21
3.5.1 Método de observación .....	21
3.5.2 Identificación de riesgo.....	22
3.5.3 Fuentes técnicas para la recolección de información .....	25
3.5.3.1 Fuentes de primer orden.....	25
3.5.3.2 Fuentes de segundo orden.....	26
3.6 Tratamiento De La Información .....	26
3.6.1 Modelo de recolección y análisis de datos.....	26
3.6.2 Alcance de los instrumentos .....	27
3.6.3 Clasificación de los riesgos psicosociales.....	27
3.6.4 Descripción de los dominios .....	29
3.7 Técnicas estadísticas .....	30
3.7.1 Estrategias de intervención .....	37

4. Presentación de la información .....	38
4.1 Análisis Sociodemográfico .....	39
4.2 Análisis De Factores Riesgo .....	47
4.2.1 Factores intralaborales .....	47
4.2.2 Condiciones Extralaborales.....	51
4.2.3 Estimación del nivel de estrés .....	55
5. Conclusiones .....	58
6. Recomendaciones .....	61
6.1 Oportunidades de Mejora.....	61
6.2 Sostenimiento de factores protectores.....	61
6.3 Recomendaciones Generales.....	62
Bibliografía .....	67

## Listado de gráficas

Gráfica 1. Formulación de la hipótesis .....	18
Gráfica 2. Proceso de calificación de cuestionarios,.....	31
Gráfica 3. Distribución por género .....	39
Gráfica 4. Distribución por rangos de edad .....	40
Gráfica 5. Distribución por estado civil .....	41
Gráfica 6. Distribución por nivel educativo.....	42
Gráfica 7. Distribución por nivel de estrato.....	43
Gráfica 8. Distribución por tipo de vivienda.....	43
Gráfica 9. Personas A Cargo.....	44
Gráfica 10. Antigüedad en la empresa .....	45
Gráfica 11. Antigüedad en el cargo .....	45
Gráfica 12. Tipo de cargo.....	46
Gráfica 13. Forma de pago.....	46
Gráfica 14. Factores Intralaborales grupo directivo.....	47
Gráfica 15. Factores Intralaborales grupo operativo.....	48
Gráfica 16. Factores Intralaborales grupo directivo por dimensiones .....	49
Gráfica 17. Factores Intralaborales grupo operativo por dimensiones.....	50
Gráfica 18. Factores extralaborales.....	51
Gráfica 19. Factores extralaborales por dimensiones .....	53
Gráfica 20. Nivel de riesgo por factores extralaborales .....	54
Gráfica 21. Nivel de riesgo del estrés .....	57
Gráfica 22. Percepción del nivel de estrés .....	57

## **Listado de tablas**

Tabla 2 Diseño metodológico .....	17
Tabla 3. Presupuesto de la investigación .....	18
Tabla 4. Variables e hipótesis .....	19
Tabla 5. Ficha técnica de la betería de prueba. ....	20
Tabla 6. Factores psicosociales intralaborales. ....	28
Tabla 7. Condiciones individuales .....	29
Tabla 8. Clasificación de las opciones de respuesta .....	32
Tabla 9. Obtención de los puntajes brutos .....	32
Tabla 10. Factores de transformación para las dimensiones.....	33
Tabla 11. Factores de transformación para los dominios.....	34
Tabla 12. Factor de transformación para el total del cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral	34
Tabla 13. Baremos para las dimensiones .....	34
Tabla 14. Baremos para los dominios.....	35
Tabla 15.. Baremos para el puntaje total del cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral.....	36
Tabla 16. Baremos para el puntaje total general de riesgo psicosocial.....	36
Tabla 17. Variables Riesgo Psicosocial Extra laboral .....	51
Tabla 18. Tabla de interpretación para Nivel de Estrés .....	56
Tabla 19. Distribución por percepción de estrés.....	56

## **1. Problema de la investigación**

### **1.1 Planteamiento del problema**

Los riesgos psicosociales tienen su origen en la organización del trabajo, afectan positivamente o negativa mente al individuo por su grado de impacto en las relaciones sociales y las condiciones mentales, pero paradójicamente, han sido poco considerados a lo largo de los años por empresarios y el mismo estado, que apenas desde el año 1979 legisló al respecto en Colombia.

Los riesgos laborales psicosociales son considerados como uno de los cuatro tipos de riesgos laborales, conjuntamente con la higiene, la ergonomía y la seguridad; se origina cuando las personas son afectadas fisiológica, psicológicamente y socialmente al desempeñar una actividad, incidiendo en su salud y en su productividad, por tal motivo se define como interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual es canalizado a través de percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción laboral.

Diversos estudios demuestran que en la actualidad los riesgos psicosociales, constituyen, a nivel mundial, la mayor fuente de daño en la salud en el bienestar y la productividad empresarial. En Colombia, estos riesgos ocupan el segundo lugar de prevalencia en el ámbito de la salud y el ámbito laboral, debido a esto se realizara la aplicación de herramientas que nos permitan establecer un diagnóstico y proponer un plan de acción para los riesgo; dando origen a un proceso social-laboral en el que se conjugan el contacto, la percepción y la experiencia personal de los colaboradores con la empresa I.T.C. ASOCIADOS S.A.S; teniendo en cuenta también factores genéticos, influencias ambientales, exigencias y condiciones del medio ambiente y de trabajo.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Con la realización de la propuesta del programa de vigilancia epidemiológico de riesgo psicosocial para la identificación, evaluación y tratamiento de los riesgos psicosociales, podremos disminuir el ausentismo laboral y patologías inherentes a este tipo de riesgo?

## **2. Objetivos de la investigación**

### **2.1 Objetivo general**

Realizar una propuesta para el diseño de un programa de vigilancia epidemiológico de riesgo psicosocial en la empresa I.T.C. ASOCIADOS S.A.S. en el municipio de paz de Ariporo Casanare.

### **2.2 Objetivos específicos**

-Realizar el diagnóstico de riesgo psicosocial a los trabajadores de la empresa mediante instrumentos de batería de riesgo psicosocial para la identificación del nivel del riesgo a los que se encuentran expuestos los trabajadores.

-Investigar información nacional e internacional con respecto a riesgo psicosocial para fortalecer la estructura de la investigación.

-Analizar la información actual y la investigada para definir estrategias de intervención y metodologías de trabajo en la propuesta para el tratamiento del riesgo.

-Diseñar una propuesta de intervención de riesgo psicosociales para los trabajadores de la empresa, con el fin de mantener y mejorar los factores protectores y reducir los factores de riesgo psicosocial.

### **3. Justificación**

#### **3.1 Justificación teórica:**

El gobierno de nuestro país había tomado en cuenta la importancia del bienestar laboral del empleado con la promulgación de normas sustentadas en la Constitución Política de Colombia, por el Código del Trabajo, la Ley 100 de seguridad social, hasta los decretos 614 de 1984, la Resolución 1016 de 1989 y el Decreto 1295 de 1994, que en particular exigía a los empleadores asegurar a sus trabajadores contra los riesgos profesionales, además de instaurar un programa de salud y seguridad en el trabajo con el agravante de que si no los aseguraban corrían con el riesgo de tener que hacerse cargo de las indemnizaciones y los gastos relacionados con un eventual caso de accidente laboral, además de las respectivas sanciones a las que se encuentra expuesto señalando con esto que el empleador es el corresponsable por la salud de sus empleados.

A partir del 2008, el legislativo colombiano promueve la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, que tiene por objeto: “dar los parámetros que ayuden a establecer o identificar las responsabilidades en cuanto a la exposición que pueden tener los trabajadores al riesgo psicosocial como producto del estrés ocupacional”. Dando parámetros para la evaluación, prevención, estudio y manejo del citado riesgo, estandarizando el léxico e identificando los factores extralaborales e intralaborales que deben medirse y controlarse a partir de los factores de protección en la organización. La realidad del país da cuenta de las pocas medidas que en las organizaciones se han tomado para prevenir esos riesgos que, en muchos casos llevan a los trabajadores a unos cuadros de estrés, ansiedad, tensión o depresión de graves consecuencias.

La empresa I.T.C. ASOCIADOS S.A.S., diseñara e implementar un sistema donde los riesgos psicosociales serán prioridad para evaluar y diagnosticar, la cual tendrá como finalidad mitigar y eliminar los riesgos involucrados con dichos factores que se vean presentes en las actividades realizadas; los cuales puedan atentar con el bienestar de los

trabajadores, disminuyendo los índices de ausentismo y dar cumplimiento a los requisitos legales.

Por medio de las alternativas propuestas y el desarrollo del proyecto se contribuirá a que la empresa tenga un mejor seguimiento y control en sus procesos aumentando la productividad y disminuyendo los costos, pero donde su objetivo primario será el bienestar laboral y la integridad de cada uno de los integrantes con la organización.

### **3.1.1 Referencias**

**Factores de riesgo psicosocial en el sector transporte; Gloria Patricia Marín Londoño. Ever Oswaldo Ospina Saldarriaga trabajo de grado de la universidad de Antioquia 2013.**

En el cual se expone las necesidades para determinar la presencia de los riesgos psicosociales intralaborales, extra laborales y estrés laboral, en empleados del sector transporte. Materiales y Métodos: para recabar la información necesaria en empleados del sector transporte, tanto administrativos como operativos se utilizaron 3 cuestionarios: factores intralaborales, factores extra laborales y estrés laboral. Resultados: para el desarrollo del estudio se seleccionaron nueve instituciones del sector transporte y en total se encuestaron 208 personas, tanto hombres, como mujeres, solteros y casados, con diferentes grados de escolaridad. En tal sentido, los resultados arrojados de esta investigación confirman una vez más la importancia de la inclusión del cuidado del capital humano como objetivo de las empresas, lo que ha generado profundas transformaciones orientadas a la prevención, detección e intervención de riesgos laborales y de la salud de los trabajadores, en miras a lograr el bienestar de cada individuo. No ajeno se encuentra el sector transporte dado que debe dar realce al pensamiento ya que en la medida en que se goce de un nivel de

vida saludable, permitirá cumplir satisfactoriamente con todas sus obligaciones y de esta forma, alcanzar los objetivos en las organizaciones.

En otro orden de ideas los factores de riesgo extra laborales son en gran medida una amenaza soterrada de la cual no tenemos mucha conciencia y está presente de múltiples maneras, conviviendo con el día a día, por lo cual es necesario identificar este riesgo y minimizarlo, para lograr mejores resultados en el mundo de la vida, ya que estos se reflejan en el mundo del trabajo. Tanto en Manizales como en Armenia en el sector transporte falta políticas públicas que unifiquen criterios necesarios para el desarrollo normal de este sector.

**Identificación de los factores de riesgo psicosociales, intralaborales, en los trabajadores de la Fundación Sofía, de la ciudad de Manizales. Sandra Milena Peláez Arcila. 2014,**

Donde la presente investigación apunta a la identificación de los riesgos psicosociales, a los que se exponen los trabajadores de la fundación Sofía de la ciudad de Manizales y cuenta con la participación de dos estudiantes de la especialización en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Manizales. Después de esta identificación y con base en los resultados, se hará una propuesta de intervención basadas principalmente en ampliar las capacidades y la participación de los colaboradores; los principios básicos serían optimizar las exigencias, aumentar el control del trabajador sobre sus condiciones de trabajo, potenciar la participación activa, mejorar el desarrollo de capacidades y el aprendizaje.

## **Salud mental en Colombia, biomédica; Bogotá 2015**

Su objetivo es mostrar las proyecciones estadísticas que destacan que las condiciones psiquiátricas y neurológicas en el mundo se incrementarán de 10,5 % del total de la carga de la enfermedad a 15 % en el año 2020, lo cual equivale a un incremento proporcional mayor que para las enfermedades cardiovasculares. Estos cálculos muestran que en Colombia la depresión unipolar será la primera causa general de consulta en el año 2015. Según el Estudio Nacional de Salud Mental, Colombia, 2003, el 40,1 % de la población colombiana entre 18 y 65 años ha sufrido, está sufriendo o sufrirá alguna vez en la vida un trastorno psiquiátrico diagnosticado. De estos, se detecta el 16 % en el último año y el 7,4 %, en el último mes. Los trastornos de ansiedad encabezan la lista (19,5 %); luego siguen los trastornos del estado de ánimo (13,3 %), los trastornos por control de impulsos (9,3 %) y los relacionados con el consumo de sustancias psicoactivas (9,4 %).

Al comparar la prevalencia de los trastornos mentales en Colombia con otros 14 estudios homólogos de otros países desarrollados y en desarrollo, se encuentra que Colombia ocupa los cinco primeros puestos en algunas enfermedades mentales: segundo puesto en el trastorno por control de impulsos, cuarto puesto en los trastornos de ansiedad y en los relacionados con el consumo de sustancias psicoactivas como en cualquier otro trastorno (trastorno de ansiedad de separación en la infancia, trastorno por déficit de atención, trastorno de conducta, trastorno negativista desafiante, trastorno de ansiedad de separación del adulto y bulimia nerviosa) y el quinto puesto en los trastornos del estado de ánimo.

Los trastornos mentales en Colombia afectan especialmente a niños, adolescentes y adultos jóvenes, situación que empeora en gran medida el pronóstico, la productividad

académica y económica de la población y, en últimas, el capital global, que incluye los factores personales, simbólicos, culturales y relacionales. Estos trastornos se inician entre los 9 y los 23 años. La mediana en la edad para las primeras manifestaciones de los trastornos afectivos, como el episodio depresivo mayor, se sitúa en los 24 años, para la manía, en los 20 años, y para la hipomanía, en los 27 años. La edad de inicio de los trastornos de ansiedad se encuentra entre los 7 y los 28 años, con un promedio a los 17 años, y la de los trastornos por uso de sustancias, entre los 20 y los 27 años, con un promedio a los 22 años. La edad de inicio de otros trastornos, como el de ansiedad de separación en la infancia, el de déficit de atención, el de conducta, el negativista desafiante, el de ansiedad de separación del adulto y la bulimia nerviosa, se encuentra entre los 8 y 20 años, con un promedio a los 11 años.

### **3.2 Justificación metodológica**

Los riesgos psicosociales se definen como toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición pueden afectar negativamente el bienestar y la salud de los trabajadores a partir de respuestas de estrés y enfermedades asociadas (Charria, Sarsosa y Arenas, 2011; Ministerio de la Protección Social, 2008, 2010). Según la primera encuesta nacional sobre condiciones de salud y trabajo realizada en Colombia en el año 2007, la prevalencia de exposición a agentes de riesgo psicosociales ha aumentado según la percepción de los trabajadores encuestados; estos agentes se constituirían en los más frecuentemente percibidos por los trabajadores, superando incluso a los ergonómicos. También se evidencia que hay una mayor relación entre accidente de trabajo y el riesgo psicosocial más que los producidos por la falta de experiencia o de formación, herramientas

o maquinarias inadecuadamente protegidas; factores que han sido considerados por los expertos de manera importante.

Los riesgos psicosociales percibidos por los trabajadores fueron la atención al público y el trabajo monótono y repetitivo, que ocuparon los dos primeros lugares con proporciones superiores al 50% de los encuestados. Aspectos de tanta relevancia organizativa en las empresas como la clara definición de responsabilidades y la indicación de lo que se espera del trabajador, no es percibido por el 33% y el 18%, respectivamente; el acoso laboral lo percibieron, según la misma dirección, entre un 3% y un 6%, siendo mayor desde superiores a colaboradores. Actualmente el estrés es considerado como un proceso interactivo en el que influyen dos aspectos: la situación (demandas) y las características del sujeto (recursos). Si las demandas de la situación son mayores que los recursos del individuo, se puede producir una situación de estrés en la que el individuo intentará generar más recursos para atender las demandas de la situación. Un entorno de trabajo saludable y seguro es la mejor garantía del rendimiento laboral, de la salud de sus empleados y de la motivación e implicación organizacional. La pérdida de calidad del trabajo entraña costes a veces difíciles de observar a corto plazo, pero siempre presentes a medio y largo plazo. Datos de los últimos años reflejan que el 22% de los trabajadores de los 27 países de la EU (IV encuesta europea de condiciones de trabajo, 2005) y el 27,9% de trabajadores españoles que consideran que el trabajo afecta a su salud consideran al estrés como un efecto del mismo (VI Encuesta nacional de condiciones de trabajo, 2007).

El método empleado para realizar este proyecto es por medio de un estudio descriptivo y de observación partiendo de un diagnóstico en la cual se efectúa con la intención de resolver los problemas y las necesidades que se presenten en la empresa.

### **3.3 Justificación práctica**

La importancia de esta batería de instrumentos es el de evaluar los factores de riesgo psicosociales, entendidos como las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

La aplicación de los instrumentos que conforman la batería permite recolectar los datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral. Así mismo, cuando aplique, permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto. La sociedad actual ha presentado grandes cambios que han influenciado las dinámicas empresariales, dejando atrás la organización tradicional basadas en estructuras autocráticas, verticales, operativas; dado que la competencia del mercado requiere organizaciones dinámicas y con altos estándares de calidad que puedan adaptarse fácilmente a un entorno cambiante y exigente donde el talento humano es indispensable, para ello es necesario que en toda organización se analicen los riesgos psicosociales y se generen políticas en salud y seguridad en el trabajo que posibiliten crear planes de acción preventivos y así obtener ambientes saludables para sus trabajadores y fortalecer la dinámica laboral.

ITC ASOCIADOS S.A.S. Requiere de acciones que permitan el fortalecimiento del área de salud y seguridad en el trabajo y ambiente laboral, es por tal motivo que se crea la necesidad de implementar de acuerdo con las normas legales, un modelo de intervención y prevención de los riesgos psicosociales; de igual manera sirva para minimizar e intervenir en situaciones que alteren la salud física y mental de los trabajadores y la dinámica organizacional.

### 3.3.1 Diseño Metodológico

Tabla 1 Diseño metodológico

Fases	Actividad	MES		
		Agosto	Septiembre	Octubre
1. DIAGNOSTICO	1.1. Realizar entrevistas diseñadas por la betería de riesgo psicosocial	P		
		E		
	1.2. Identificación de riesgos y peligros a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa	P		
		E		
	1.3. Revisión de la documentación del SG SST de la empresa que aporte a la investigación	P		
		E		
2. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	2.1. Investigar Normatividad Nacional legal vigente	P		
		E		
	2.2. Investigar Normatividad Internacional relacionada con Riesgo Psicosocial	P		
		E		
	2.3 Investigar tesis nacionales e internacionales con respecto al tema de Riesgo Psicosocial	P		
		E		
	2.4 Investigar libros, artículos que generen criterios positivos al trabajo.	P		
		E		
3. ANÁLISIS DE RESULTADOS	3.1 Tabulación de Información para el análisis sociodemográfico, nivel de estrés, factores extralaborales e intralaborales		P	
			E	
	3.2 Análisis de datos e interpretación de resultados para la clasificación del nivel del riesgo		P	
			E	
	3.3 Identificación del nivel del riesgo según su dominio o dimensión		P	
			E	
4. REALIZAR PROPUESTA	4.1 Generar propuestas de intervención según los resultados obtenidos		P	
			E	
	4.2 Diseñar el entregable del programa de vigilancia epidemiológico de riesgo Psicosocial según los criterios evaluados			P
				E

Fuente: Elaboración propia

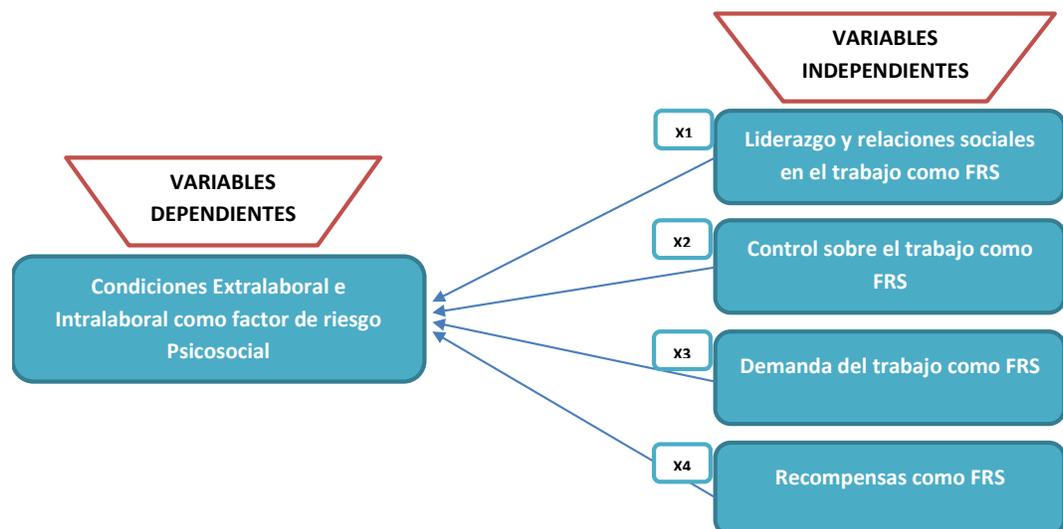
### 3.3.2 Presupuesto De Investigación

Tabla 2. Presupuesto de la investigación

DETALLE PRESUPUESTO TOTAL				
RUBROS		FUENTES Y USOS		
		RECURSOS EXTERNOS	RECURSOS PROPIOS	TOTAL
1	Honorarios de personal de apoyo	\$ 1.500.000,00		\$ 1.500.000,00
2	Equipos		\$ 100.000,00	\$ 100.000,00
3	Materiales		\$ 200.000,00	\$ 200.000,00
4	Viáticos visitas psicóloga		\$ 120.000,00	\$ 120.000,00
5	Honorarios psicóloga		\$ 1.700.000,00	\$ 1.700.000,00
6	Administración		\$ 100.000,00	\$ 100.000,00
7	Otros		\$ 80.000,00	\$ 80.000,00
TOTAL				<b>\$ 3.800.000,00</b>

Fuente: elaboración propia

### 3.3.3 Formulación de hipótesis



Gráfica 1. Formulación de la hipótesis

Fuente: elaboración propia

A partir del modelo de investigación planteado se formulan las siguientes Hipótesis que busca corroborar en el desarrollo de la investigación:

Tabla 3. Variables e hipótesis

<b>Variable Independiente</b>	<b>Hipótesis</b>
$x_1$	$H_1$ : El liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, influyen en las condiciones intra y extralaborales. $H_2$ : El liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, no influyen en las condiciones intra y extralaborales.
$x_2$	$H_1$ : El control sobre el trabajo, influye en las condiciones intra y extralaborales. $H_2$ : El control sobre el trabajo, no influye en las condiciones intra y extralaborales.
$x_3$	$H_1$ : las demandas de trabajo, influye en las condiciones intra y extralaborales. $H_2$ : las demandas de trabajo, no influye en las condiciones intra y extralaborales.
$x_4$	$H_1$ : las recompensas de trabajo, influye en las condiciones intra y extralaborales. $H_2$ : las recompensas de trabajo, no influye en las condiciones intra y extralaborales.

Fuente: elaboración propia

### 3.4 Tipos de investigación

#### 3.4.1 Investigación Descriptiva.

En las investigaciones de tipo descriptiva, llamadas también investigaciones diagnósticas, buena parte de lo que se escribe y estudia sobre lo social no va mucho más allá de este nivel. Consiste, fundamentalmente, en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores. El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría,

exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

### 3.4.2 Investigación Exploratoria.

La cual consiste en la utilización de los conocimientos en la práctica, para aplicarlos, en la mayoría de los casos, resolviendo problemas específicos que se presenten en la organización los resultados de esta investigación tendrá aplicación inmediata a los problemas que experimente la organización para los cuales una decisión debe ser tomada.

La Resolución 2646 (2008) de carácter Nacional, determina que los riesgos psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente utilizando instrumentos con fundamentos científicos y empíricos que cumplan con los requisitos de calidad psicométricos, que para el efecto hayan sido validados en el país; bajo esta directriz, se emplea el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A “para profesionales” y Forma B “para tecnólogos, técnicos, empíricos”, desarrollado por la dirección General de Riesgo profesionales del Ministerio de la protección Social, junto con la pontificia Universidad Javeriana (2010), el cual hace parte de las baterías de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial.

Tabla 4. Ficha técnica de la batería de prueba.

<b>Nombre</b>	<b>Batería para la evaluación de factores de riesgos psicosocial (Intralaboral y extralaboral).</b>
Fecha de publicación	Julio de 2010
Autores	Ministerio de la Protección Social- Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro De Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Instrumentos que Componen la batería	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ficha de datos generales (Información sociodemográfica e Información ocupacional del trabajador).</li> <li>2. Cuestionario de factores de riesgos psicosocial intralaboral (Forma A)</li> <li>3. Cuestionario de factores de riesgos psicosocial intralaboral (Forma B)</li> <li>4. Cuestionario de factores de riesgos psicosocial extralaboral</li> <li>5. Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo</li> <li>6. Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgos psicosocial intralaboral</li> </ol>

	7. Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgos psicosocial intralaboral 8. Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010)
Población quien va dirigida	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos de Profesionales en Colombia.
Puntuaciones	Específicas para cada instrumento que compone la batería.
Objetivo de la batería	Identificar y evaluar los factores de riesgos psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa.
Alcance	Identificar datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo.

Fuente: Batería para la evaluación de factores de riesgos psicosocial, ministerio de trabajo.

Estas herramientas permitirán cualificar los procesos de evaluación del riesgo psicosocial y contar con información que permita focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control.

### **3.5 Métodos de investigación**

#### **3.5.1 Método de observación**

Para esta etapa se realizará un análisis de la situación en la que se encuentra la empresa ITC ASOCIADOS S.A.S. antes de iniciar con el proyecto, teniendo en cuenta las exigencias y los requisitos legales que tiene el aplicar las baterías de trabajo implementadas por el ministerio de protección social, las cuales se analizó para conocer si la empresa contaba con la documentación e implementación de estrategias que aporten en forma positiva a la empresa y así determinar la necesidad de crear estrategias de intervención, de acuerdo a las necesidades de la organización y actividades tanto operativas como administrativas de la misma.

En casos que sean necesarios realizar observaciones en el puesto de trabajo, como forma de confirmatoria y complementaria, es decir, es un apoyo para la realización de análisis de condiciones de trabajo, pero focalizadas en aspectos psicosociales para validar

los hallazgos de la valoración del riesgo psicosocial en los cargos o trabajadores identificados.

### **3.5.2 Identificación de riesgo.**

Estos pasos permitirán identificar si ITC ASOCIADOS S.A.S. requiere implementar un Sistema de Vigilancia en Riesgo Psicosocial o desarrollar un programa de promoción y prevención por medio de la valoración se tendrá la información necesaria para la toma de decisiones apropiadas para la intervención y gestión.

A continuación, se especificarán las actividades que componen la identificación y valoración del riesgo:

**Sensibilización.** Proceso de preparación, el cual se dará a partir de una actividad psicoeducativa, esta actividad da inicio a la modificación cognitiva teniendo los Factores de Riesgos Psicosocial, para esta fase se utilizará un esquema teórico-empírico para mostrar los Riesgos Psicosociales que afectan la salud y bienestar de los funcionarios de la empresa ITC ASOCIADOS S.A.S., además de formar expectativa por medio de carteleras y medios de comunicación.

**Reserva de la información y consentimiento firmado.** La resolución 2646 de 2008 indica que la información utilizada para la evaluación de los riesgos psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la ley 1090 de 2006 es el de confidencialidad, según el cual los psicólogos o profesionales a intervenir tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el ejercicio de su profesión. También revelarán la información sólo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la empresa, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a las personas u otros; los profesionales serán los encargados de informar a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad.

Como condición obligatoria la aplicación de cualquiera de los instrumentos que conforman la batería para evaluación de Riesgo Psicosocial debe ir precedida de la firma de un consentimiento informado por parte de los trabajadores que hacen parte de la población.

**Aplicaciones de cuestionarios.** Con el fin de garantizar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos a través del cuestionario (formas A o B), este instrumento no debe ser alterado en su estructura, contenido u orden. Es por tanto contraindicado realizar cualquier tipo de modificación a las instrucciones, ítems o forma de calificación. Esto implica que no se deben eliminar o incluir nuevos apartados. El cuestionario debe aplicarse en su totalidad (123 ítems de la forma A o 97 de la forma B) y se rechaza su uso modular o por dimensiones. Este se realizará en dos partes de la empresa; la parte operativa y administrativa buscando la composición de grupos donde interactúen las dos partes, estas no deben ser de la misma dependencia, facilitando así la aplicación de los cuestionarios haciendo uso del material publicado por el Ministerio de Protección Social, los cuales se encuentran como anexos.

 <p><b>CONSENTIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b></p> <p>En este documento usted encontrará información relacionada con el Programa de Gestión para la Prevención de los Factores de Riesgo Psicosocial, que con la asesoría y asistencia técnica la empresa quiere implementar.</p> <p>Usted ha sido seleccionado para hacer parte de la muestra de trabajadores que participarán en el Programa. Por favor, las declaraciones de consentimiento y solidez las aclaraciones que considere necesarias en caso de dudas. Antes de aceptar su participación, es importante que conozca un qué consiste el Programa mencionado y los procedimientos que serán empleados.</p> <p>La Gestión para la Prevención de los Riesgos Psicosociales, corresponde a un conjunto de actividades a realizar en el ámbito del trabajo y que tiene como objetivo principal, contribuir en el diseño de estrategias para la prevención, intervención y control de los Riesgos Psicosociales asociados con la presencia de enfermedades derivadas de estrés.</p> <p>La empresa, al implementar el Programa, busca analizar las condiciones de salud y trabajo de la población laboral de la empresa y promover e priorizar las áreas de mayor riesgo.</p> <p>La identificación se realizará utilizando una herramienta de evaluación de los factores de Riesgo psicosocial validada en el país, de acuerdo con lo anterior los cuestionarios que requieren su diligenciamiento son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral <b>FORMA A</b>_____</li> <li>• Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral <b>FORMA B</b>_____</li> <li>• Cuestionario de Factores Psicosociales Estratificación_____</li> <li>• Cuestionario de Estrés_____</li> <li>• Ficha de datos Generales_____</li> </ul> <p>A Usted le serán aplicadas las evaluaciones señaladas anteriormente.</p> <p>El proceso de evaluación, de acuerdo con las encuestas anteriormente mencionadas, NO representa ningún riesgo para la salud, ya que los métodos de evaluación utilizados no producen condiciones que puedan afectar al trabajador.</p> <p>La información proporcionada por usted tendrá el manejo confidencial exigido por la legislación vigente y solamente se utilizará con fines preventivos, su manejo y custodia se llevará por el personal sujeto dentro del sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de las partes interesadas, garantizando su confidencialidad, según lo establece el Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional. En el caso de la custodia, entrega y fiabilidad de las evaluaciones, se considerará lo estipulado por el Ministerio de la Protección Social actual Ministerio de Trabajo (Resolución 2345 de 2005, Resolución 1418 de 2006).</p> <p>Su participación en este programa ayudará a definir estrategias de prevención de los factores de riesgo psicosocial o establecer un plan de acción que propicie el mejoramiento de las mismas en beneficio de la salud de la población laboral de la empresa.</p> <p>En caso de aceptar y participar, es necesario que se comprometa a brindar información veraz, que garantice la calidad de los datos recolectados, condición necesaria para proyectar los controles requeridos.</p> <p>Autorizo _____ NO autorizo _____ a la EMPRESA como empleador a _____ Hacer parte de la muestra de trabajadores que participarán del diagnóstico e implementación del Programa de Prevención de los Factores Psicosociales.</p> <p>He leído y comprendido la información previa acerca del propósito del Programa y he tenido la oportunidad de aclarar inquietudes al respecto.</p> <p>Voluntariamente doy mi aprobación para participar en este programa. Mi firma implica que he leído y entendido completamente esta información.</p> <p>Ciudad: _____          Fecha: _____          Nombre: _____          Firma: _____          No. de Cédula: _____</p>	  <p>Fecha de aplicación: _____</p> <p>Número de identificación del respondiente (ID): _____</p> <p><b>FICHA DE DATOS GENERALES</b></p> <p>Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.</p> <p>Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escribala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.</p> <p>1. Nombre completo: _____</p> <p>2. Sexo: _____</p> <table border="1" data-bbox="950 1438 1079 1470"> <tr> <td>Masculino</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Femenino</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table> <p>3. Año de nacimiento: _____</p> <p>4. Estado civil: _____</p> <table border="1" data-bbox="950 1522 1112 1606"> <tr> <td>Soltero (a)</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Casado (a)</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Libre</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Separado (a)</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Divorciado (a)</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Viuvo (a)</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Sacerdote / Monja</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>	Soltero (a)	<input type="checkbox"/>	Casado (a)	<input type="checkbox"/>	Libre	<input type="checkbox"/>	Separado (a)	<input type="checkbox"/>	Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>	Viuvo (a)	<input type="checkbox"/>	Sacerdote / Monja	<input type="checkbox"/>
Masculino	<input type="checkbox"/>																		
Femenino	<input type="checkbox"/>																		
Soltero (a)	<input type="checkbox"/>																		
Casado (a)	<input type="checkbox"/>																		
Libre	<input type="checkbox"/>																		
Separado (a)	<input type="checkbox"/>																		
Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>																		
Viuvo (a)	<input type="checkbox"/>																		
Sacerdote / Monja	<input type="checkbox"/>																		
<p>Consentimiento para la realización de la evaluación</p>	<p>FS-GC-29 Formato fichas de datos generales.</p>																		

 <p style="text-align: center;"><b>CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN</b></p> <p>Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Malestares</th> <th style="text-align: center;">Siempre</th> <th style="text-align: center;">Casi siempre</th> <th style="text-align: center;">A veces</th> <th style="text-align: center;">Nunca</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>2. Problemas gastrointestinales, vómito, náuseas, acidez, problemas digestivos o del colon.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>3. Problemas respiratorios.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>4. Dolor de cabeza.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o despertar en la noche.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>7. Cambios fuertes del estado de ánimo.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, dispareunia).</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>9. Dificultad en las relaciones familiares.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>10. Dificultad para permitir que otros o dificultad para iniciar actividades en las relaciones con otras personas.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>11. Dificultad en las relaciones con otras personas.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>12. Sensación de aislamiento y desahucio.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>17. Cansancio, tedio o desagrado.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>19. Deseo de no asistir al trabajo.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>21. Dificultad para tomar decisiones.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>22. Deseo de cambiar de empleo.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>23. Sentimiento de soledad y miedo.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>24. Sentimiento de inseguridad, ansiedad y pensamientos obsesivos.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>27. Sentimiento de que "no vale nada", o "no sirve para nada".</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarro.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>	Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.					2. Problemas gastrointestinales, vómito, náuseas, acidez, problemas digestivos o del colon.					3. Problemas respiratorios.					4. Dolor de cabeza.					5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o despertar en la noche.					6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.					7. Cambios fuertes del estado de ánimo.					8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, dispareunia).					9. Dificultad en las relaciones familiares.					10. Dificultad para permitir que otros o dificultad para iniciar actividades en las relaciones con otras personas.					11. Dificultad en las relaciones con otras personas.					12. Sensación de aislamiento y desahucio.					13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.					14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.					15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.					16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.					17. Cansancio, tedio o desagrado.					18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.					19. Deseo de no asistir al trabajo.					20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.					21. Dificultad para tomar decisiones.					22. Deseo de cambiar de empleo.					23. Sentimiento de soledad y miedo.					24. Sentimiento de inseguridad, ansiedad y pensamientos obsesivos.					25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.					26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.					27. Sentimiento de que "no vale nada", o "no sirve para nada".					28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarro.					29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.					30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.					31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.					<p style="text-align: right;">Fecha de aplicación: <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/></p> <p style="text-align: right;">Número de identificación del respondiente (ID): <input type="text"/></p> <p style="text-align: center;"><b>CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL</b></p> <p style="text-align: center;"><b>FORMA A</b></p> 
Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca																																																																																																																																																													
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.																																																																																																																																																																	
2. Problemas gastrointestinales, vómito, náuseas, acidez, problemas digestivos o del colon.																																																																																																																																																																	
3. Problemas respiratorios.																																																																																																																																																																	
4. Dolor de cabeza.																																																																																																																																																																	
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o despertar en la noche.																																																																																																																																																																	
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.																																																																																																																																																																	
7. Cambios fuertes del estado de ánimo.																																																																																																																																																																	
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, dispareunia).																																																																																																																																																																	
9. Dificultad en las relaciones familiares.																																																																																																																																																																	
10. Dificultad para permitir que otros o dificultad para iniciar actividades en las relaciones con otras personas.																																																																																																																																																																	
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.																																																																																																																																																																	
12. Sensación de aislamiento y desahucio.																																																																																																																																																																	
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.																																																																																																																																																																	
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.																																																																																																																																																																	
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.																																																																																																																																																																	
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.																																																																																																																																																																	
17. Cansancio, tedio o desagrado.																																																																																																																																																																	
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.																																																																																																																																																																	
19. Deseo de no asistir al trabajo.																																																																																																																																																																	
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.																																																																																																																																																																	
21. Dificultad para tomar decisiones.																																																																																																																																																																	
22. Deseo de cambiar de empleo.																																																																																																																																																																	
23. Sentimiento de soledad y miedo.																																																																																																																																																																	
24. Sentimiento de inseguridad, ansiedad y pensamientos obsesivos.																																																																																																																																																																	
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.																																																																																																																																																																	
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.																																																																																																																																																																	
27. Sentimiento de que "no vale nada", o "no sirve para nada".																																																																																																																																																																	
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarro.																																																																																																																																																																	
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.																																																																																																																																																																	
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.																																																																																																																																																																	
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.																																																																																																																																																																	
FS-GC-30 Formato evaluación del estrés.	FS-GC-32 Cuestionario de factores psicosociales intralaborales- Forma A.																																																																																																																																																																
<p style="text-align: right;">Fecha de aplicación: <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/></p> <p style="text-align: right;">Número de identificación del respondiente (ID): <input type="text"/></p> <p style="text-align: center;"><b>CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL</b></p> <p style="text-align: center;"><b>FORMA B</b></p> 	<p style="text-align: right;">Fecha de aplicación: <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/></p> <p style="text-align: right;">Número de identificación del respondiente (ID): <input type="text"/></p> <p style="text-align: center;"><b>CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES</b></p> 																																																																																																																																																																
FS-GC-33 Cuestionario de factores psicosociales intralaborales- Forma B.	FS-GC-34 Cuestionario de factores psicosociales extralaborales.																																																																																																																																																																

**Desarrollo de grupos focales.** La técnica de los grupos focales es una reunión con modalidad de entrevista grupal abierta y estructurada, en donde se procura que un grupo de individuos seleccionados por los investigadores discutan y elaboren, desde la experiencia personal, una temática o hecho social que es objeto de investigación, en este caso los factores de riesgo psicosocial. Para el proceso de valoración de Riesgo psicosocial, serán utilizados como ayuda confirmatoria para aceptar o rechazar hipótesis que han sido establecidas a partir del resultado de aplicación de cuestionarios los cuales se realizarán con el objetivo de clarificar información, estos serán moderados por el profesional en psicología

que los guiará por medio de preguntas, usando temáticas de estímulos para la participación de los trabajadores.

-Observación de puestos de trabajo. El análisis de puestos pretende estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para su adecuado desempeño. Por medio del análisis los puestos posteriormente se valoran y se clasifican para efectos de comparación. Su aplicación resulta mucho más eficaz cuando se consideran estudios de micro-movimientos, y de tiempos y métodos. El análisis del cargo se efectúa observando al ocupante del cargo, de manera directa y dinámica, en pleno ejercicio de sus funciones, mientras el analista de cargos anota los datos clave de su observación en la hoja de análisis de cargos.

**Conocimiento de los procesos.** Es fundamental conocer todos los procesos y actividades que realizan los trabajadores de ITC ASOCIADOS S.A.S. en pro a cumplir con su misión, ya que es la mejor manera de asociarnos con el programa de seguridad y salud de la empresa, puesto a que se evidencia todos aquellos factores que requieren intervención urgente teniéndolas como actividades prioritarias para mitigar los niveles de riesgo psicosociales que se presentan en el lugar de trabajo.

### **3.5.3 Fuentes técnicas para la recolección de información.**

#### **3.5.3.1 Fuentes de primer orden:**

Para permitir realizar con éxito el proyecto es necesario contar con fuentes de información de una forma directa la cual fue suministrada por la empresa ITC ASOCIADOS S.A.S. en su documentación existente, de igual manera se entrevistará a cada uno de sus trabajadores con el fin de recopilar toda la información necesaria de cada uno de los procesos y actividades con los que cuenta la empresa.

### **3.5.3.2 Fuentes de segundo orden.**

Es toda aquella información que se pudo obtener de antecedentes con referente al tema de seguridad y salud en el trabajo enfatizado en los factores de riesgo psicosociales en el ámbito empresarial en Colombia como lo son los manuales, formatos, normas y de más información que servirá de ayuda para la elaboración del proyecto la cual en su mayor parte fue obtenida de internet.

## **3.6 Tratamiento De La Información**

En todas las organizaciones existen una serie de factores que permean cada uno de los empleados que laboran en ellas. Estas características no son percibidas fácilmente, son intangibles que se encuentran inmersos en las dinámicas de todas las empresas.

Gracias a la investigación y particularmente a los avances en los temas relacionados con los procesos de gestión humana, hoy en día se puede contar con herramientas que ayudan a tener diagnósticos más válidos para todos estos riesgos psicosociales. El termino psicosocial no es nuevo en los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que desde el año 2008 el Ministerio de Protección Social expide la resolución N° 2646 por medio de la cual se reglamenta y se crean todas las disposiciones para diagnosticar, intervenir y controlar todos los riesgos psicosociales que puedan llegar a afectar a los diferentes empleados en una organización.

Es así, como hoy en día se puede saber con exactitud cuál es el panorama de riesgo para todos estos factores, se presenta de esta forma un gran salto, ya que se pasa de conocer “intuitivamente” una problemática a saber con precisión el estado de los empleados teniendo un resultado 100% confiable.

### **3.6.1 Modelo de recolección y análisis de datos**

La construcción de la batería que se utilizó en el presente diagnóstico partió de la definición de riesgos psicosociales que presenta la Resolución 2646 de 2008, cuyo texto es el siguiente: “Los riesgos psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.”

### **3.6.2 Alcance de los instrumentos.**

El alcance de los instrumentos utilizados es el de evaluar los factores de riesgo psicosociales, entendidos como las “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”. La aplicación de los instrumentos que conforman la batería permite recolectar los datos socio demográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o usencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral. Así mismo, permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles:

- Sin riesgo o riesgo despreciable.
- Riesgo bajo.
- Riesgo medio.
- Riesgo alto.
- Riesgo muy alto.

### **3.6.3 Clasificación de los riesgos psicosociales.**

El concepto de riesgos psicosocial para el contexto colombiano por fortuna es integral, es decir; se concibe desde una perspectiva social del empleado, el cual se desempeña y desarrolla sus habilidades en una organización, pero de igual forma tiene otras características que lo hacen único, las cuales entran en constante relación con el individuo por fuera de sus jornadas laborales. Esta característica integradora convierte el panorama de

los riesgos psicosociales en un insumo determinante para toda organización a la hora de medir su responsabilidad social. Ya que como se nombró anteriormente, se está abordando al empelado desde todas sus esferas (familia, trabajo, barrio, formación entre otras). En este orden de ideas, es oportuno iniciar con la presentación de cada una de las variables del diagnóstico de los Factores Psicosociales en el consorcio I.T.C. ASOCIADOS S.A.S.

Los riesgos psicosociales se dividen en dos grandes grupos, los INTRALABORALES y los EXTRALABORALES, estos a su vez están medidos por los que los autores llaman Características personales (Condiciones Individuales). Los primeros hacen referencia a las características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Obviamente se dividen en varios grupos o dominios, así:

Tabla 5. Factores psicosociales intralaborales

<b>Factores Psicosociales Intralaborales</b>	
<b>Dominios</b>	<b>Dimensiones</b>
Liderazgo Y Relaciones Sociales En El Trabajo	Características del liderazgo. Relaciones sociales en el trabajo. Retroalimentación del desempeño. Relación con los colaboradores.
Control Sobre El Trabajo	Claridad de rol. Capacitación. Participación y manejo del cambio. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos. Control y autonomía sobre el trabajo.
Demandas Del Trabajo	Demandas cuantitativas. Demandas de carga mental. Demandas emocionales. Exigencias de responsabilidad en el cargo. Demandas ambientales y de esfuerzo físico. Demandas de la jornada de trabajo. Consistencia del rol. Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral.
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza. Reconocimiento y compensación.

Fuente: Batería para la evaluación de factores de riesgos psicosocial, ministerio de trabajo.

Los segundos Factores en cambio (Extralaborales), comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo, a continuación, se ilustran:

Obviamente se dividen en varios grupos o dominios, así:

Tabla 6. Condiciones individuales

<b>Condiciones Individuales</b>	
<b>Constructo</b>	<b>Variables</b>
Información Sociodemográfica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sexo.</li> <li>- Edad.</li> <li>- Estado civil.</li> <li>- Grado de escolaridad.</li> <li>- Ocupación- profesión.</li> <li>- Lugar de residencia.</li> <li>- Estrato socioeconómico.</li> <li>- Tipo de vivienda.</li> <li>- Número de personas a cargo.</li> </ul>
Información Ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lugar actual de trabajo.</li> <li>- Antigüedad en la empresa.</li> <li>- Nombre de cargo.</li> <li>- Tipo de cargo.</li> <li>- Antigüedad en el cargo actual.</li> <li>- Departamento o área de desempeño.</li> <li>- Tipo de contrato.</li> <li>- Horas de trabajo diarias.</li> <li>- Modalidad de pago.</li> </ul>

Fuente: Batería para la evaluación de factores de riesgos psicosocial, ministerio de trabajo.

### 3.6.4 Descripción de los dominios

Los dominios y cómo fueron concebidos en los instrumentos de la batería, se definen a continuación:

**Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:** el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece

con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

**Control sobre el trabajo:** posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

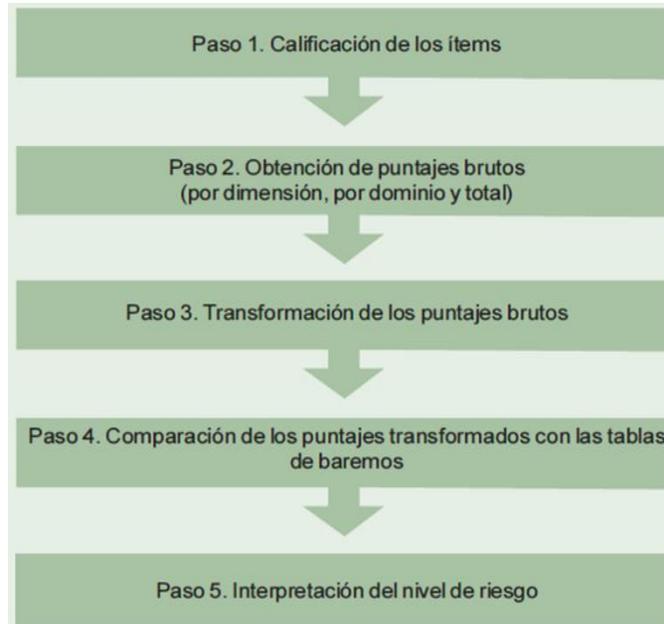
**Demandas del trabajo:** se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

**Recompensa:** este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

### **3.7 Técnicas estadísticas.**

**PROCESO DE CALIFICACIÓN DE CUESTIONARIOS:** A continuación, se explica paso a paso la forma de calificar el cuestionario de factores de riesgo psicosocial

intralaboral con el fin de obtener una puntuación total y la puntuación por cada una de sus dimensiones y dominios.



Gráfica 2. Proceso de calificación de cuestionarios,

Fuente: Batería para la evaluación de factores de riesgos psicosocial, ministerio de trabajo.

**Calificación de ítems.** Los ítems, dimensiones y dominios son calificados de forma que se interpreta que, a mayor puntaje obtenido, mayor es el riesgo psicosocial intralaboral, lo cual también aplica para la puntuación total del cuestionario.

Cada uno de los ítems del cuestionario debe ser calificado con valores (números enteros) que oscilan entre 0 y 4. Dichos valores permiten calcular los puntajes brutos de las dimensiones y dominios, así como el puntaje bruto total del cuestionario.

Cada una de las opciones de respuesta de los ítems (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca) tienen un valor, el cual debe indicar que a mayor puntuación del ítem,

mayor riesgo psicosocial. Dichos valores pueden variar de acuerdo a la forma como está planteado cada ítem. Así que para un grupo de reactivos una respuesta de siempre tiene un valor igual a cero (0) y una respuesta de nunca tiene un valor de cuatro (4), mientras que otro grupo de reactivos se califican, al contrario.

Tabla 7. Clasificación de las opciones de respuesta

Ítems	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
4, 5, 6, 9, 12, 14, 32, 34, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105.	0	1	2	3	4
1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 35, 36, 37, 38, 52, 80, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123.	4	3	2	1	0

Fuente: Batería para la evaluación de factores de riesgos psicosocial, ministerio de trabajo.

**Obtención de puntajes brutos.** Se obtienen sumando las calificaciones obtenidas en los ítems que las conforman. De esta manera resulta indispensable conocer cuáles son los ítems que componen cada dimensión para cada forma del cuestionario

Tabla 8. Obtención de los puntajes brutos

Dominios	Dimensiones	Ítems
	Características del liderazgo	63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo	76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83,84, 85, 86, 87, 88, 89
	Retroalimentación del desempeño	90, 91, 92, 93, 94
	Relación con los colaboradores	115, 116, 117, 118, 119, 120,121, 122, 123
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	53, 54, 55, 56, 57, 58, 59
	Capacitación	60, 61, 62
	Participación y manejo del cambio	48, 49, 50, 51
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	39, 40, 41, 42
	Control y autonomía sobre el trabajo	44, 45, 46
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12
	Demandas emocionales	106, 107, 108, 109, 110, 111,112, 113, 114
	Demandas cuantitativas	13, 14, 15, 32, 43, 47
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	35, 36, 37, 38
	Exigencias de responsabilidad del cargo	19, 22, 23, 24, 25, 26
	Demandas de carga mental	16, 17, 18, 20, 21
	Consistencia del rol	27, 28, 29, 30, 52
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	95, 102, 103,104, 105
	Reconocimiento y compensación	96, 97, 98,99,100,101

Fuente: Batería para la evaluación de factores de riesgos psicosocial, ministerio de trabajo.

**Transformación de los puntajes brutos.** Con el fin de lograr mejores comparaciones de los puntajes obtenidos en las dimensiones, en los dominios y por el total, el siguiente paso consiste en realizar una transformación lineal de los puntajes brutos a una escala de puntajes que van de 0 a 100. Para realizar esta transformación se utiliza la siguiente fórmula:

$$\text{Puntaje transformado} = \frac{\text{puntaje bruto}}{\text{factor de transformacion}} * 100$$

Tabla 9. Factores de transformación para las dimensiones

Dimensión	Factor De Transformación
Características del liderazgo	52
Relaciones sociales en el trabajo	56
Retroalimentación del desempeño	20
Relación con los colaboradores (subordinados)	36

Claridad de rol	28
Capacitación	12
Participación y manejo del cambio	16
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	16
Control y autonomía sobre el trabajo	12
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	48
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	36
Demandas cuantitativas	24
Demandas emocionales	16
Exigencias de responsabilidad del cargo	24
Demandas de carga mental	20
Consistencia del rol	20
Demandas de la jornada de trabajo	12
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	20
Reconocimiento y compensación	24

Fuente: Batería para la evaluación de factores de riesgos psicosocial, ministerio de trabajo.

Tabla 10. Factores de transformación para los dominios

<b>Dominios</b>	<b>Factor De Transformación</b>
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	164
Control sobre el trabajo	84
Demandas del trabajo	200
Recompensas	44

Fuente: Batería para la evaluación de factores de riesgos psicosocial, ministerio de trabajo.

Tabla 11. Factor de transformación para el total del cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral

	<b>Factor De Transformación</b>
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral	492

Fuente: Batería para la evaluación de factores de riesgos psicosocial, ministerio de trabajo.

**Comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos.** El paso siguiente consiste en comparar los puntajes transformados con las tablas de baremos, que indicarán el nivel de riesgo que representan las puntuaciones transformadas de las dimensiones, de los dominios y del puntaje total.

Tabla 12. Baremos para las dimensiones

	<b>Sin riesgo o Riesgo despreciable</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>	<b>Riesgo muy alto</b>
Características del liderazgo	0,0 - 3,8	3,9 - 15,4	15,5 - 30,8	30,9 - 46,2	46,3 - 100
Relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 5,4	5,5 - 16,1	16,2 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100
Retroalimentación del desempeño	0,0 - 10,0	10,1 - 25,0	25,1 - 40,0	40,1 - 55,0	55,1 - 100
Relación con los colaboradores	0,0 - 13,9	14,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Claridad de rol	0,0 - 0,9	1,0 - 10,7	10,8 - 21,4	21,5 - 39,3	39,4 - 100
Capacitación	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Participación y manejo del cambio	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0 - 0,9	1,0 - 6,3	6,4 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 100
Control y autonomía sobre el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 58,3	58,4 - 100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0 - 14,6	14,7 - 22,9	23,0 - 31,3	31,4 - 39,6	39,7 - 100
Demandas emocionales	0,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Demandas cuantitativas	0,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 45,8	45,9 - 54,2	54,3 - 100
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,0 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 43,8	43,9 - 50,0	50,1 - 100
Exigencias de responsabilidad del cargo	0,0 - 37,5	37,6 - 54,2	54,3 - 66,7	66,8 - 79,2	79,3 - 100
Demandas de carga mental	0,0 - 60,0	60,1 - 70,0	70,1 - 80,0	80,1 - 90,0	90,1 - 100
Consistencia del rol	0,0 - 15,0	15,1 - 25,0	25,1 - 35,0	35,1 - 45,0	45,1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0 - 0,9	1,0 - 5,0	5,1 - 10,0	10,1 - 20,0	20,1 - 100
Reconocimiento y compensación	0,0 - 4,2	4,3 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100

Fuente: Batería para la evaluación de factores de riesgos psicosocial, ministerio de trabajo.

Tabla 13. Baremos para los dominios.

	<b>Sin riesgo o Riesgo despreciable</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>	<b>Riesgo muy alto</b>
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 17,5	17,6 - 26,7	26,8 - 38,3	38,4 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 19,4	19,5 - 26,4	26,5 - 34,7	34,8 - 43,1	43,2 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 26,9	27,0 - 33,3	33,4 - 37,8	37,9 - 44,2	44,3 - 100
Recompensas	0,0 - 2,5	2,6 - 10,0	10,1 - 17,5	17,6 - 27,5	27,6 - 100

Fuente: Batería para la evaluación de factores de riesgos psicosocial, ministerio de trabajo.

Tabla 14.. Baremos para el puntaje total del cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral

	<b>Sin riesgo o Riesgo despreciable</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>	<b>Riesgo muy alto</b>
FORMA A	0,0 - 19,7	19,8 - 25,8	25,9 - 31,5	31,6 - 38,0	38,1 - 100

Fuente. Batería para la evaluación de factores de riesgos psicosocial, ministerio de trabajo.

**Tabla 15.** Baremos para el puntaje total general de riesgo psicosocial.

	<b>Sin riesgo o Riesgo despreciable</b>	<b>Riesgo bajo</b>	<b>Riesgo medio</b>	<b>Riesgo alto</b>	<b>Riesgo muy alto</b>
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral forma A y cuestionario de factores de riesgo extralaboral	0,0 - 18,8	18,9 - 24,4	24,5 - 29,5	29,6 - 35,4	35,5 - 100

Fuente: Batería para la evaluación de factores de riesgos psicosocial, ministerio de trabajo.

**Interpretación del nivel de riesgo.** Comparados los puntajes transformados con los baremos que les correspondan, según si se trata de una dimensión, un dominio o el puntaje total del cuestionario, se podrá identificar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral que representan.

Cada uno de los posibles niveles de riesgo tiene interpretaciones particulares que se reseñan a continuación:

**Sin riesgo o riesgo despreciable:** ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

**-Riesgo bajo:** no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o

programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

**-Riesgo medio:** nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

**-Riesgo alto:** nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

**-Riesgo muy alto:** nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

**Implementación.** Es la etapa más extensa y compleja del proyecto ya que su éxito depende de todos los trabajadores de la empresa, por medio de su participación y aplicación de todas aquellas actividades que están reflejadas en el cronograma de acciones a realizar.

### **3.7.1 Estrategias de intervención**

En esta fase se tiene claro y definidas las condiciones intralaborales, que requieren intervención inmediata lo cual es competencia y responsabilidad de la empresa de esta necesidad hallada; también se tiene información de las condiciones individuales frente a las

cuales se evaluará el alcance de intervención que la empresa pueda tener. El paso a seguir es diseñar la propuesta de intervención acorde a las necesidades mismas de la empresa, así mismo dichos resultados se tomarán como líneas base para la reevaluación y medición del impacto de la misma, mitigando el impacto que generan aquellas condiciones de riesgo a nivel psicosocial. Con los resultados obtenidos se determinará la población en riesgo y se clasificará el nivel del riesgo de la siguiente manera:

- Alto riesgo: Bajo este grupo se clasifica a toda persona que presente 2 o más factores de riesgo.
- Riesgo limítrofe: Bajo la categoría de riesgo limítrofe se clasifican las personas en quienes están presentes menos de 2 factores de riesgos.
- Riesgo bajo: Como bajo riesgo aparecen lo que no tienen factores de Riesgo.

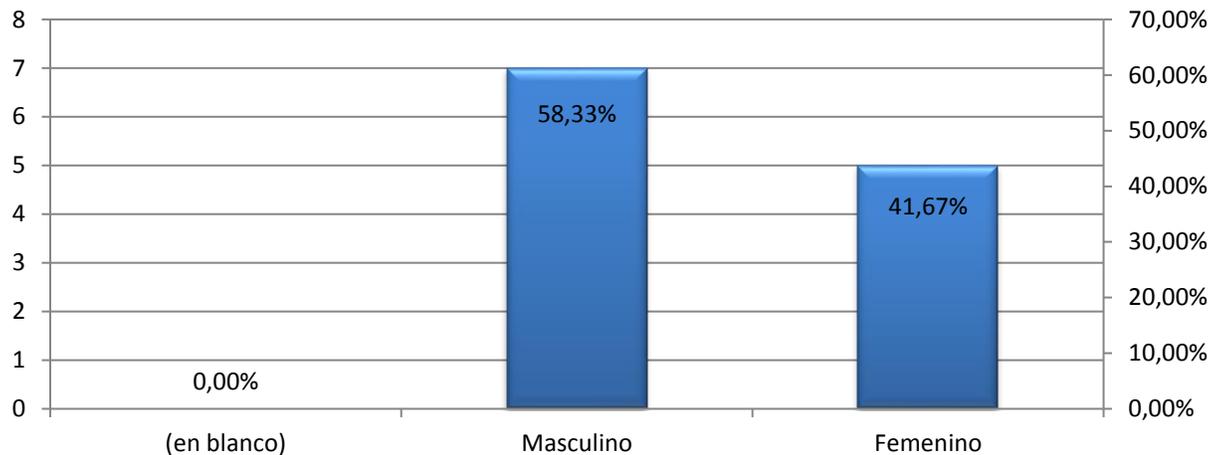
#### **4. Presentación de la información**

##### **Tabulación de los datos**

Como se señaló anteriormente, existe una clasificación del personal objeto de estudio por su formación y básicamente por sus responsabilidades al interior de la empresa. Esta variación se sustenta por los diferentes perfiles que pueden llegar a existir en cualquier organización. Metodológicamente en la empresa I.T.C. ASOCIADOS S.A.S., los empleados que son jefes o supervisores, operadores y auxiliares en general, se les aplicó el instrumento FORMA A y FORMA B para la evaluación de los riesgos psicosociales intralaborales, así mismo se realizó la implementación de los cuestionarios de estrés, riesgos extralaborales y datos individuales, los cuales fueron indagados y resueltos por los mismos durante las etapas de capacitación estructuradas en la batería de trabajo.

#### 4.1 Análisis Sociodemográfico:

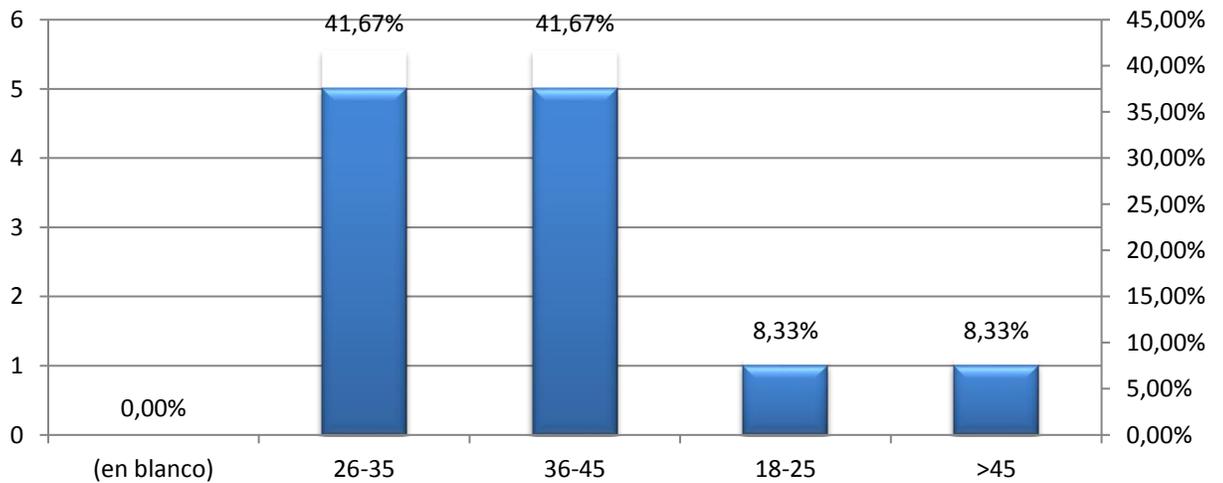
<b>Genero</b>		
<b>Variable</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
(en blanco)		0,00%
Masculino	7	58,33%
Femenino	5	41,67%
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>100,00%</b>



Gráfica 3. Distribución por género

El análisis socio demográfico inicia con la variable Género, donde podemos observar según la gráfica anterior, que el mayor porcentaje de trabajadores de la empresa ITC ASOCIADOS S.A.S., corresponde al género masculino con un 58,3%, mientras que 41,67% restante pertenecen al género femenino. Los resultados arrojados muestran que los hombres ocupan más cargos y en la revisión de la entrevista se identifica que hay roles diseñados para ser desempeñados por personal masculino dada la especialidad técnica y el requerimiento para el trabajo de un componente de movilidad de cargas y desempeño en formación de competencias que a la fecha tienen más participación masculina.

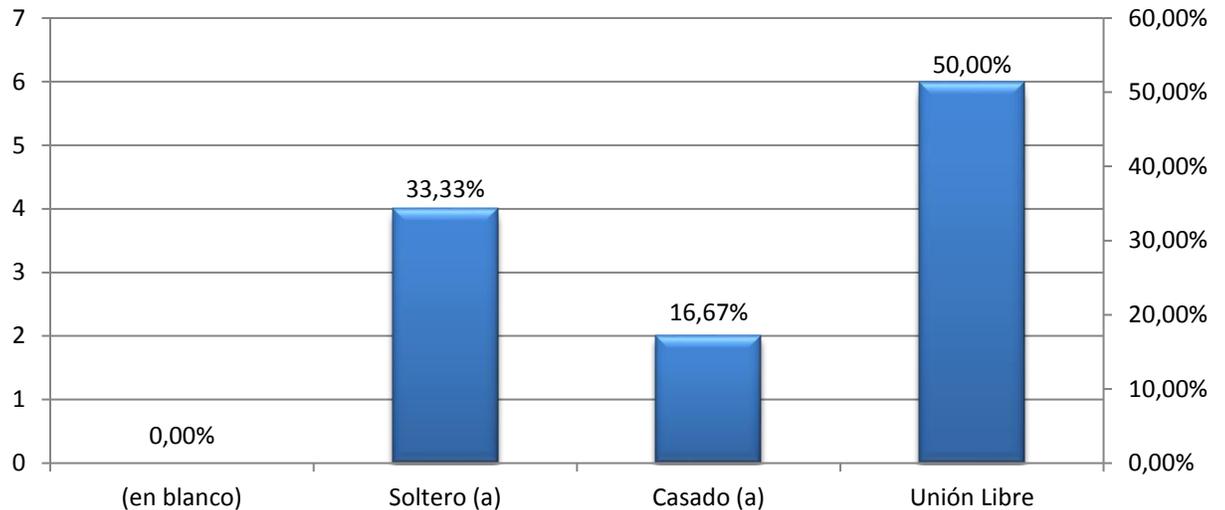
Rango De Edad		
Variable	Cantidad	Porcentaje
(en blanco)		0,00%
26-35	5	41,67%
36-45	5	41,67%
18-25	1	8,33%
>45	1	8,33%
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>100,00%</b>



Gráfica 4. Distribución por rangos de edad

La edad de los trabajadores está comprendida entre los 26 hasta mayores de 45 años, se encuentran en una etapa del ciclo vital de adulto maduro ya que el 82% de la población se encuentran en edades entre los 26 a los 35 años. Lo anterior a la luz del análisis psicosocial nos muestra que la mayor proporción de población de la empresa ITC ASOCIADOS S.A.S., se caracteriza por tener una orientación de la vida personal y laboral más clara, donde han iniciado algunos proyectos y asumido compromisos; estas personas han desarrollado la habilidad de aplicar el conocimiento previo adquirido, siendo personas con mayor experiencia en el ámbito laboral, social, familiar y a su vez mucho más maduras en la toma de decisiones en cuanto a su proyecto de vida.

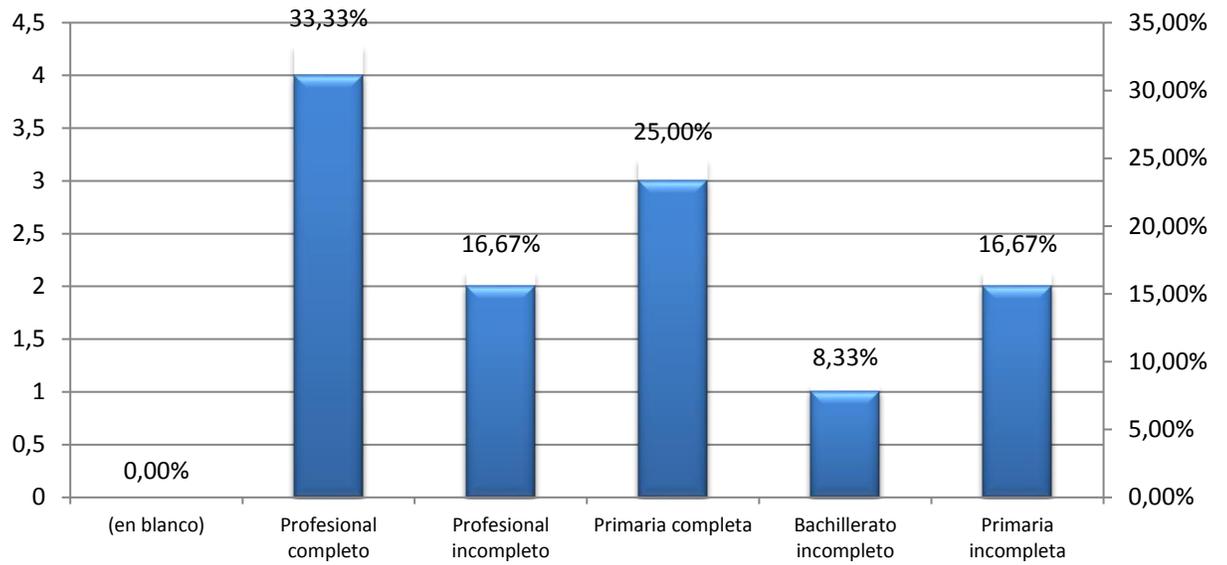
<b>Estado Civil</b>		
<b>Variable</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
(en blanco)		0,00%
Soltero (a)	4	33,33%
Casado (a)	2	16,67%
Unión Libre	6	50,00%
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>100,00%</b>



Gráfica 5. Distribución por estado civil

En referencia al factor estado civil de la población valorada se encuentra distribuida de la siguiente manera: Son solteros 33%, casados el 16,67% y por último viven en unión libre el 50%. Así la información se puede concluir que el 66,7% de la población mantiene una relación familiar en primera línea de descendencia.

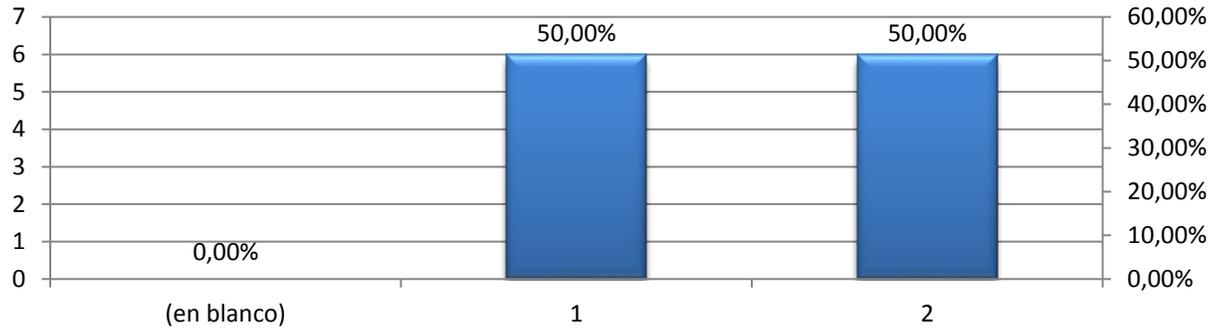
<b>Escolaridad</b>		
<b>Variable</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
(en blanco)		0,00%
Profesional completo	4	33,33%
Profesional incompleto	2	16,67%
Primaria completa	3	25,00%
Bachillerato incompleto	1	8,33%
Primaria incompleta	2	16,67%
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>100,00%</b>



Gráfica 6. Distribución por nivel educativo

De acuerdo a la información arrojada por el instrumento y que está relacionada con el nivel de estudio, el 33% tiene formación profesional completa, el 16,75 no ha terminado su formación profesional y hay un grupo poblacional del 40% que no ha culminado su formación bachiller.

Estrato De La Vivienda		
Variable	Cantidad	Porcentaje
(en blanco)		0,00%
1	6	50,00%
2	6	50,00%
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>100,00%</b>

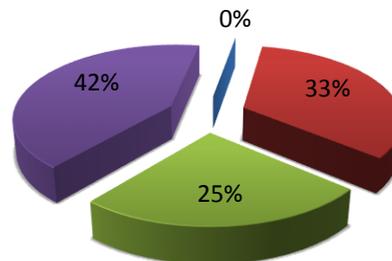


Gráfica 7. Distribución por nivel de estrato

Según la gráfica, en cuanto al estrato socioeconómico la vivienda se ubica en un 50% es estrato 1 y el otro 50% en estrato dos.

Tipo De Vivienda		
Variable	Cantidad	Porcentaje
(en blanco)		0,00%
Familiar	4	33,33%
En arriendo	3	25,00%
Propia	5	41,67%
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>100,00%</b>

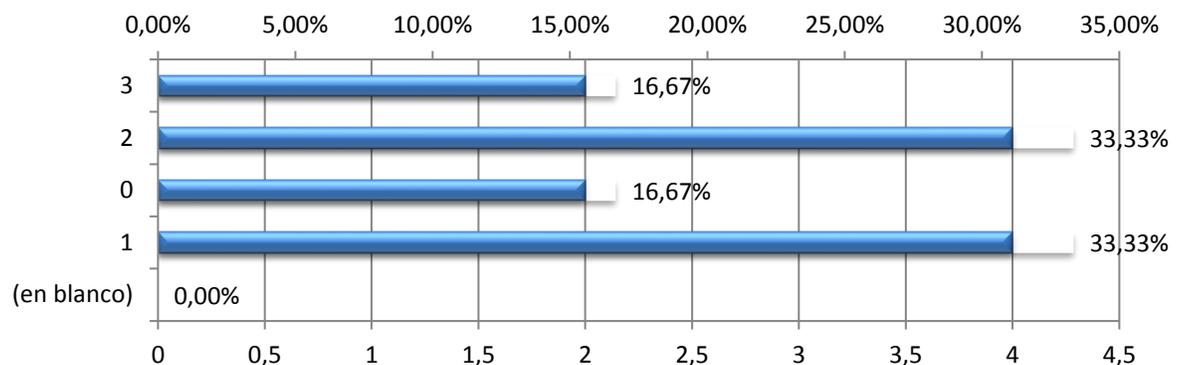
■ (en blanco) ■ Familiar ■ En arriendo ■ Propia



Gráfica 8. Distribución por tipo de vivienda

El tipo de vivienda se vio representada con un significativo porcentaje de trabajadores que viven en arriendo el 25%, en casa familiar un 33% y el último porcentaje que corresponde a un 42% indica que la vivienda es de su propiedad.

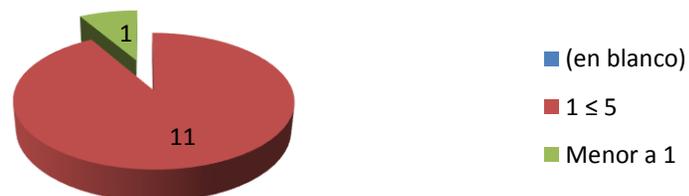
<b>Personas A Cargo</b>		
Variable	Cantidad	Porcentaje
(en blanco)		0,00%
1	4	33,33%
0	2	16,67%
2	4	33,33%
3	2	16,67%
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>100,00%</b>



Gráfica 9. Personas A Cargo

El 16% no tiene personas a cargo, el 66% tiene entre 1 y 2 personas a cargo y un 16% tiene 3 personas a cargo.

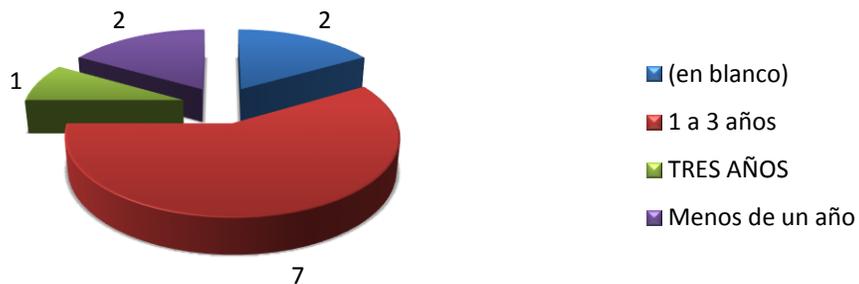
<b>Antigüedad En La Empresa</b>		
Variable	Cantidad	Porcentaje
(en blanco)		0,00%
1 ≤ 5	11	91,67%
Menor a 1	1	8,33%
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>100,00%</b>



Gráfica 10. Antigüedad en la empresa

El 92% de los trabajadores tienen una antigüedad de 1 a 5 años prestando sus servicios a la empresa ITC ASOCIADOS S.A.S., y el 8; 33% tiene menos de un año.

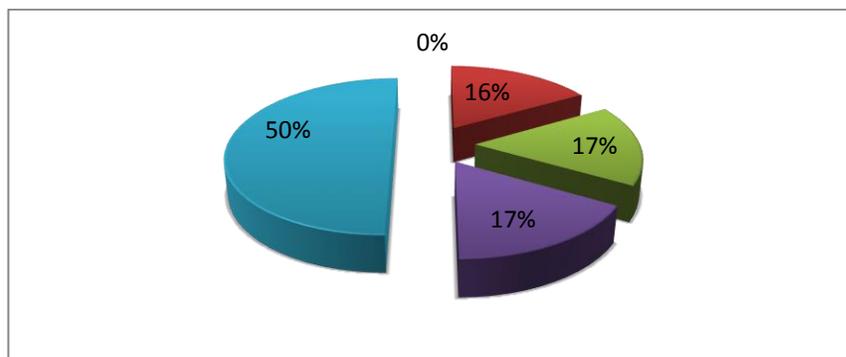
<b>Antigüedad En El Cargo</b>		
<b>Variable</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
(en blanco)	2	0,00%
1 a 3 años	7	70,00%
TRES AÑOS	1	10,00%
Menos de un año	2	20,00%
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>100,00%</b>



Gráfica 11. Antigüedad en el cargo

Del grupo que efectuó la prueba solo contestaron 10 personas a la pregunta del cual el 70% manifiesta que está en el rango de 1 a 3 años en el cargo.

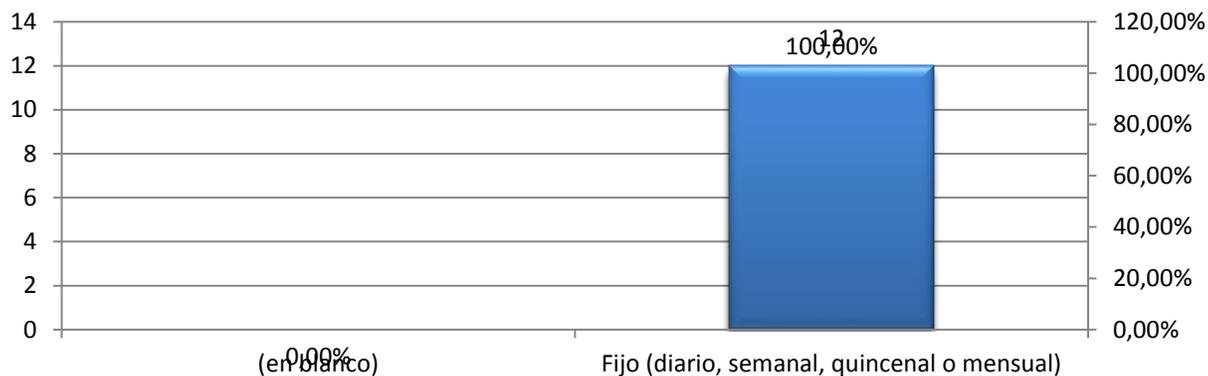
<b>Tipo De Cargo</b>		
<b>Variable</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
(en blanco)		0,00%
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	2	16,67%
Jefatura - tiene personal a cargo	2	16,67%
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	2	16,67%
Operario, operador, ayudante, servicios generales	6	50,00%
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>100,00%</b>



Gráfica 12. Tipo de cargo

El 50% del personal es operario, ayudante y o servicios generales y tres fragmentos del 17% cada uno correspondiente a cargos de jefatura, profesional, técnico o tecnólogo y el tercer grupo a personal administrativo.

Forma De Pago		
Variable	Cantidad	Porcentaje
(en blanco)		0,00%
Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	12	100,00%
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>100,00%</b>

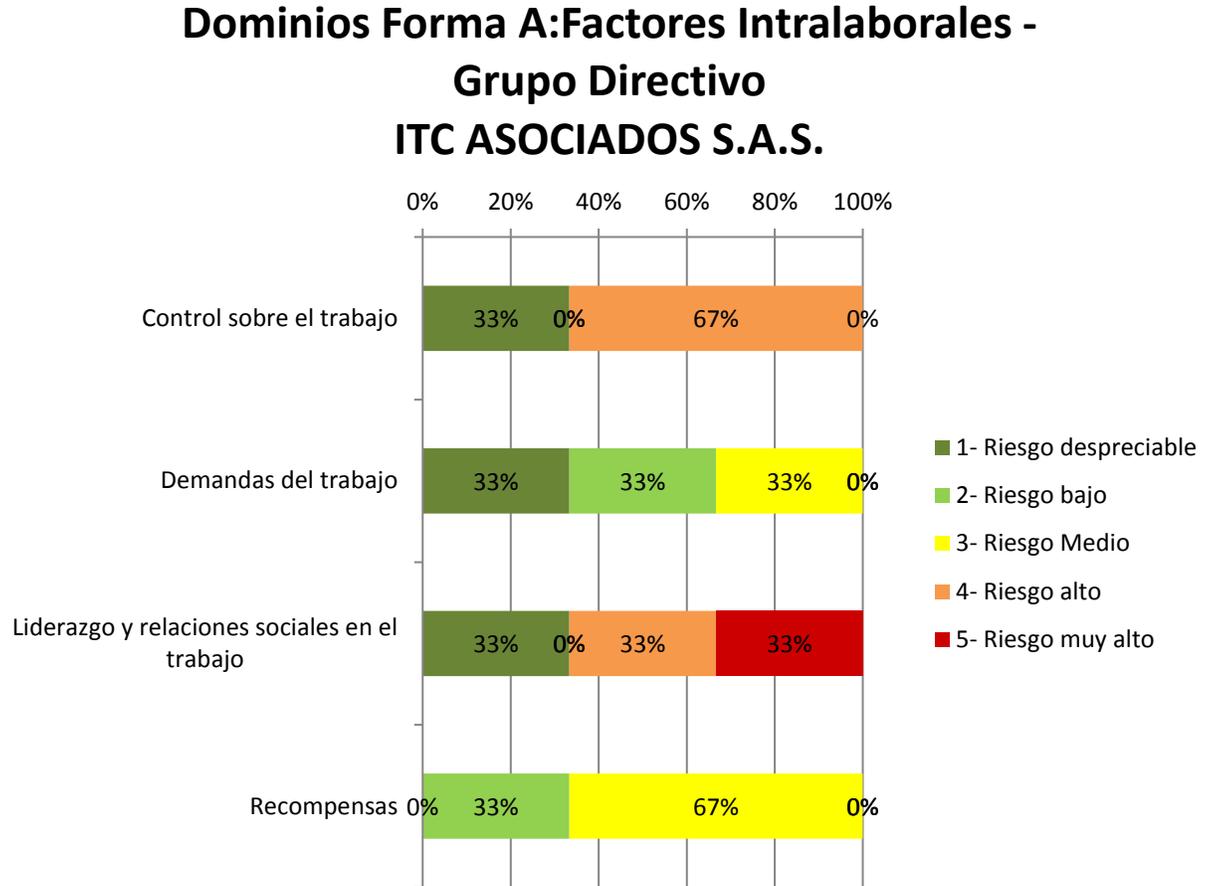


Gráfica 13. Forma de pago

La carga horaria laboral en la empresa ITC ASOCIADOS S.A.S., se encuentra los límites favorables, teniendo en cuenta que la mayor cantidad de los trabajadores ejercen sus funciones en un tiempo de 8 horas laborales y su pago se realiza de forma mensual.

## 4.2 Análisis De Factores Riesgo

### 4.2.1 Factores intralaborales

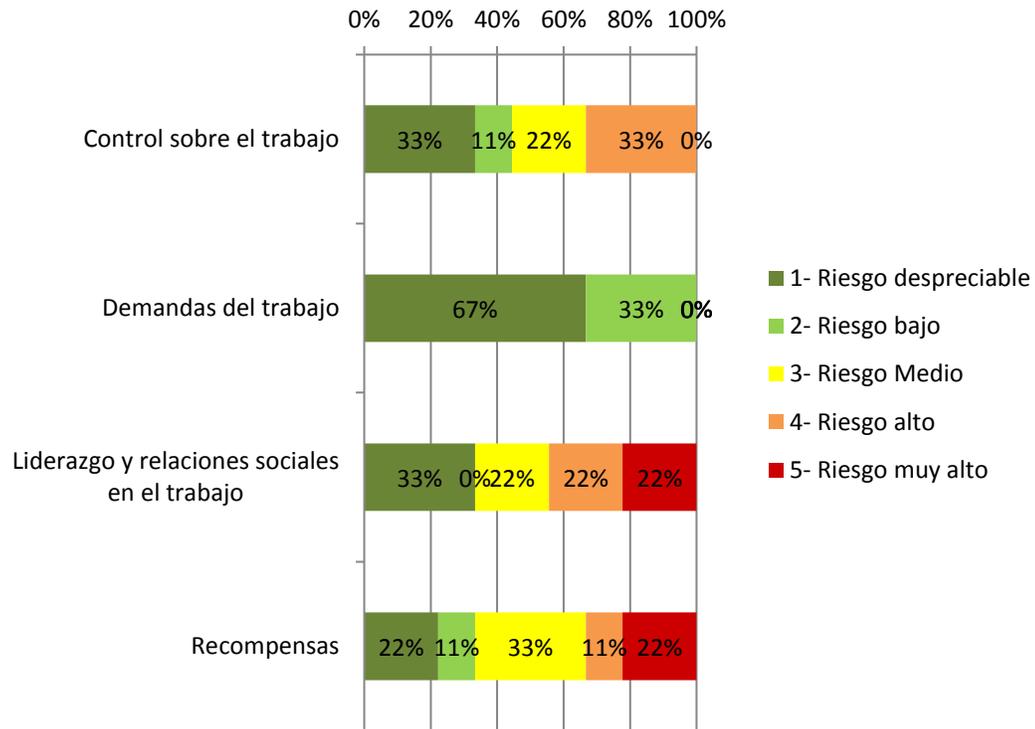


Gráfica 14. Factores Intralaborales grupo directivo

Fuente; Elaboración propia

El grupo directivo en un 33% de sus miembros considera que está en riesgo muy alto a causa de las relaciones sociales en su trabajo y el 67% considera que está en riesgo alto debido al control que se tiene sobre el trabajo. El 33% considera que está en riesgo medio por el tema de recompensas a la labor desempeñada y el 33% asume un riesgo medio en temas de demandas del trabajo Y el 66% considera que las demandas del trabajo son bajas.

## Dominios Forma B: Factores Intralaborales - Grupo Operativo ITC ASOCIADOS S.A.S.

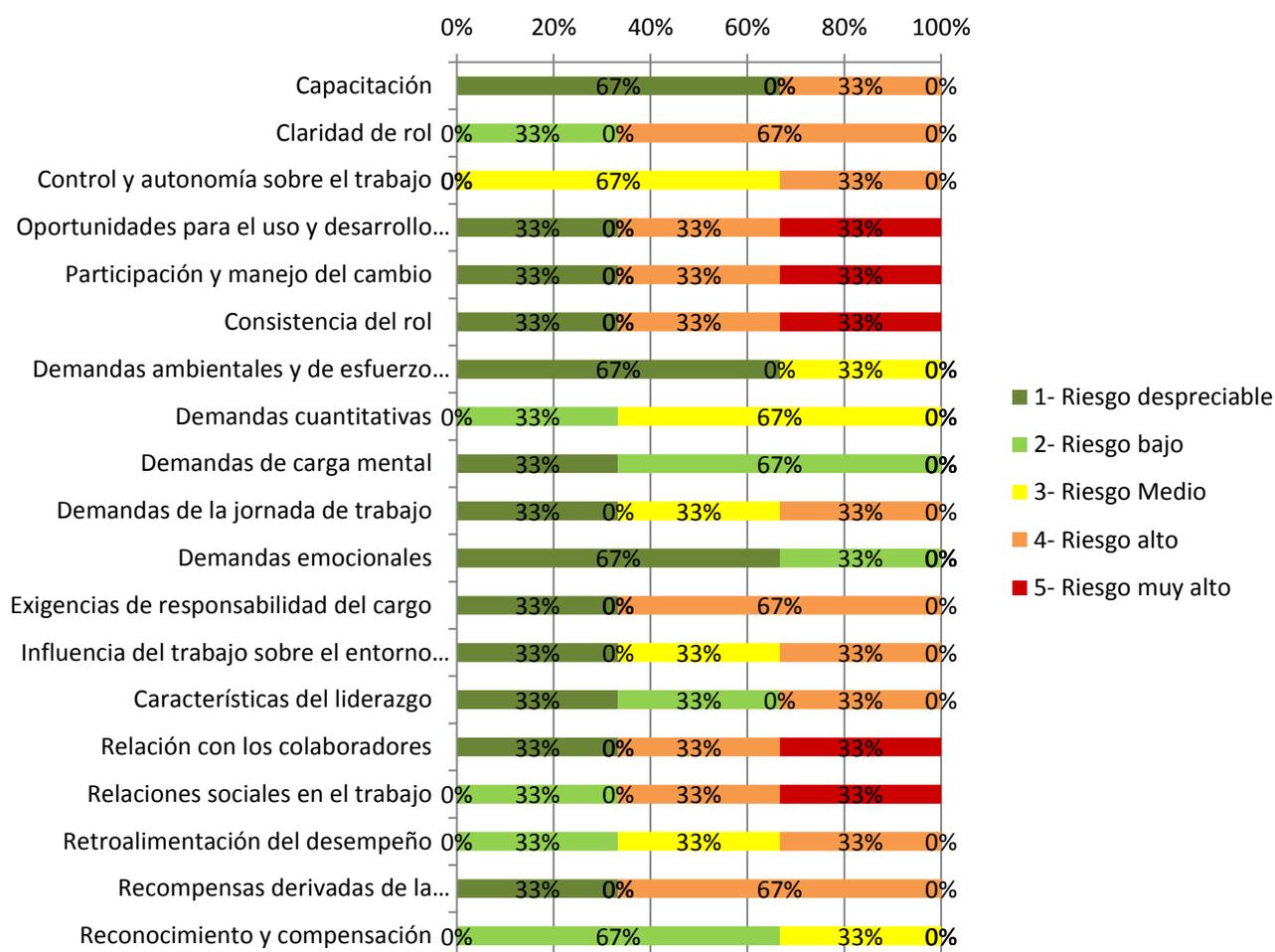


Gráfica 15. Factores Intralaborales grupo operativo

Fuente; Elaboración propia

En el grupo operativo el 66% considera que está en riesgo muy alto, alto y medio generado por las recompensas y las relaciones sociales en el trabajo, el 33% considera que está en riesgo alto por el control que puede tener sobre su trabajo en tanto un 100% de la población encuentra que las demandas de su trabajo en términos de riesgo psicosocial son bajas. Al comparar los dos grupos se observa como el riesgo en el control del trabajo genera más demandas psicológicas en el grupo directivo que en el grupo operador. El grupo directivo ve menor riesgo en las recompensas percibidas en tanto el grupo operador le identifica como medio a muy alto en un 78%.

## Dimensiones Forma A, FACTORES INTRALABORALES - GRUPO DIRECTIVO ITC ASOCIADOS S.A.S.

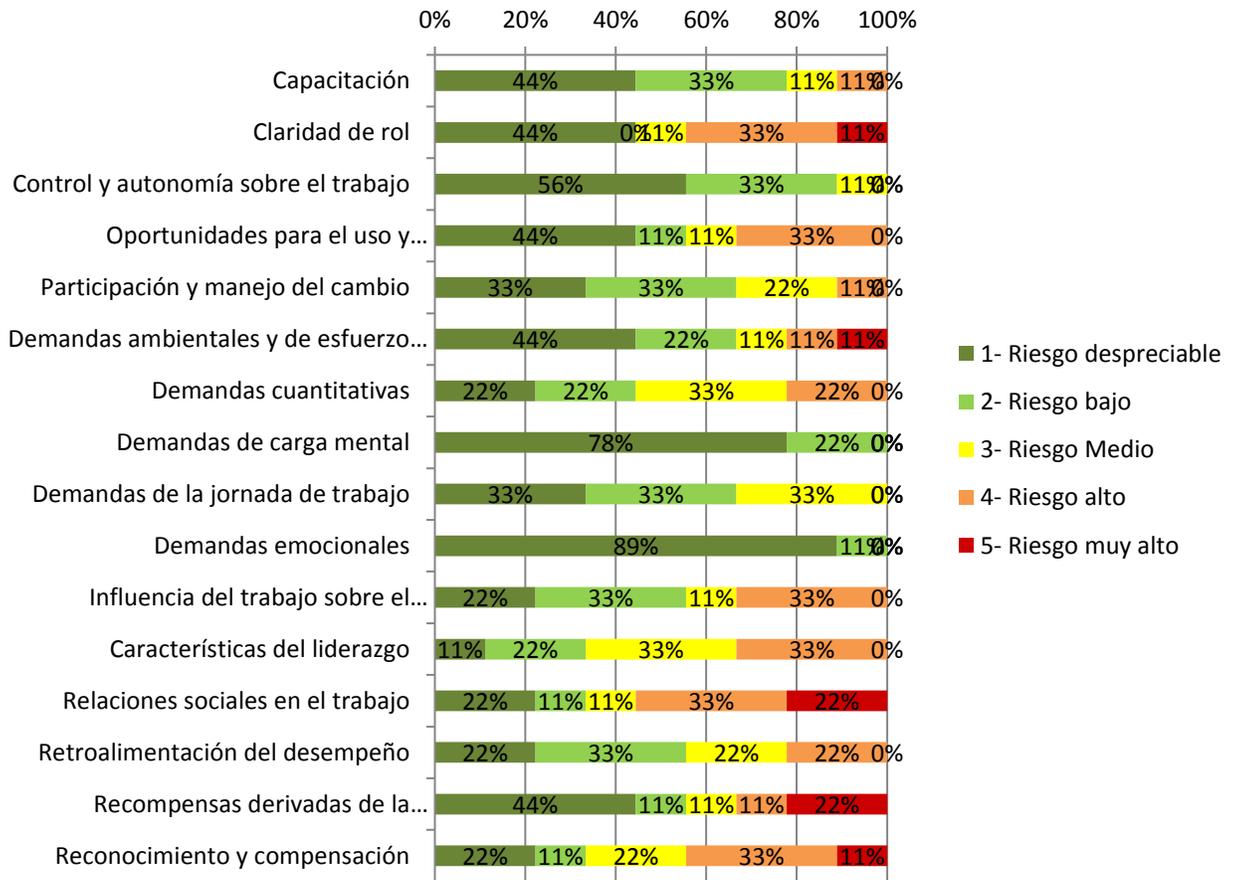


Gráfica 16. Factores Intralaborales grupo directivo por dimensiones

Fuente; Elaboración propia

En el grupo directivo el riesgo considerado como de mayor incidencia es el manejo del cambio, las relaciones interpersonales y, relaciones con colaboradores y la constancia en el manejo de roles con un 66% entre riesgos alto y muy alto.

## Dimensiones Forma B: FACTORES INTRALABORALES GRUPO OPERATIVO ITC ASOCIADOS S.A.S.



Gráfica 17. Factores Intralaborales grupo operativo por dimensiones

Fuente; Elaboración propia

En el grupo Operativo con respecto a los factores intralaborales se hallan en las relaciones sociales en el trabajo calificado como alto y muy alto en el 55% de la población laboral, seguida de la claridad del rol con 44% de afectación.

#### 4.2.2 Condiciones Extralaborales

Tabla 16. Variables Riesgo Psicosocial Extra laboral

Dimensiones	
Características de la vivienda y de su entorno	
Comunicación y relaciones interpersonales	
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	
Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	
Relaciones familiares	
Situación económica del grupo familiar	

1- Riesgo despreciable	3
2- Riesgo bajo	4
4- Riesgo alto	1
5- Riesgo muy alto	4
<b>Total general</b>	<b>12</b>

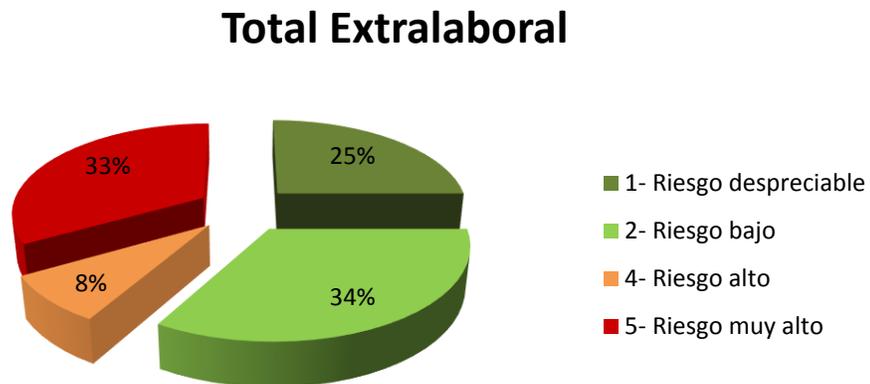


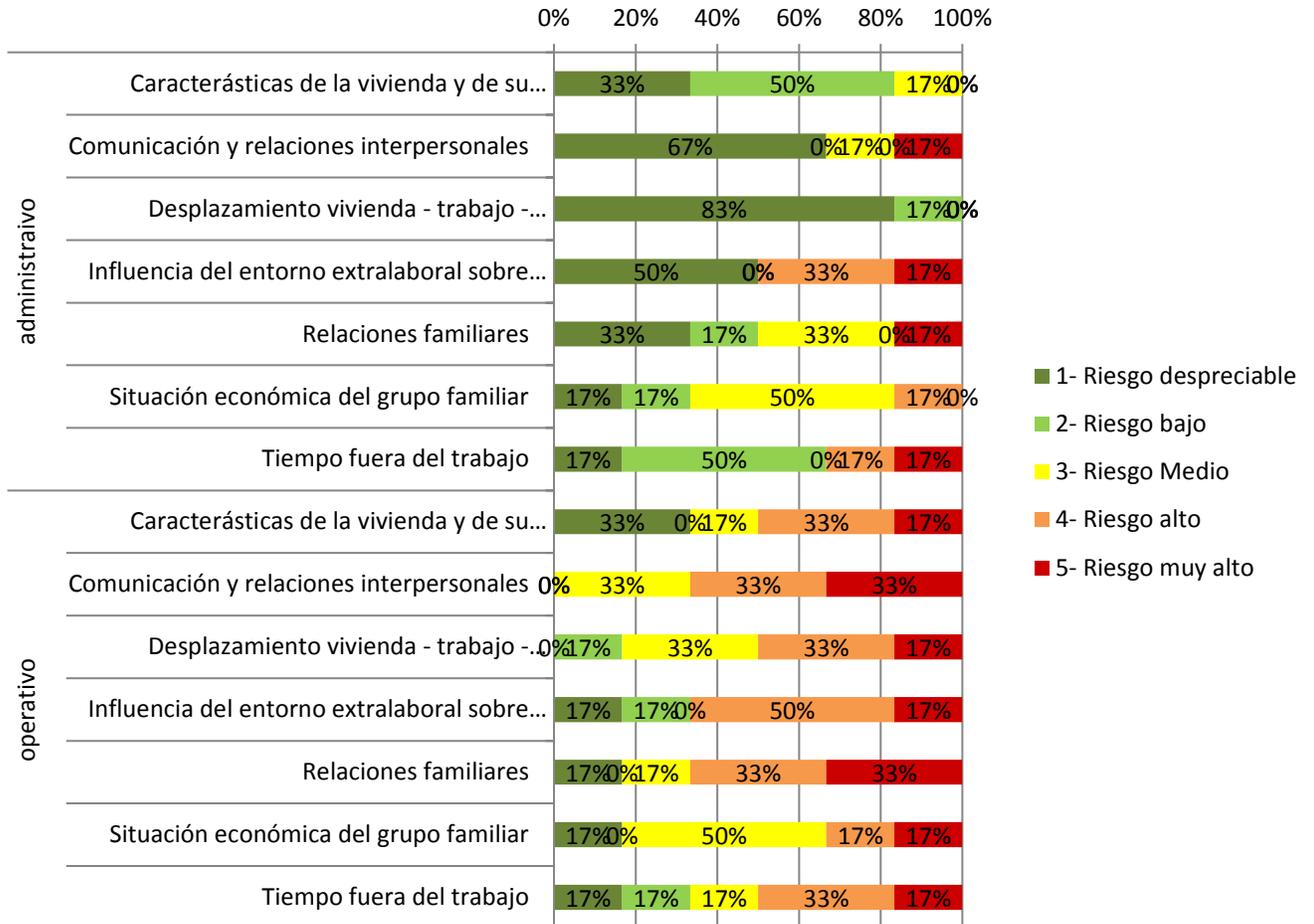
Ilustración 18. Factores extralaborales

Fuente; Elaboración propia

Se observa que a nivel general los trabajadores de la empresa ITC ASOCIADOS S.A.S., presentan nivel de Riesgo muy alto y alto en un 40% lo que significa que el entorno familiar, social y económico de los trabajadores puede estar influyendo en forma negativa en la salud y el bienestar de los mismos, por lo cual se hace necesario identificar las dimensiones con mayor impacto, para de esta manera adelantar las medidas de control que permitan minimizar el riesgo en el entorno extra laboral de los colaboradores.

A continuación, se realiza un análisis general de las dimensiones de los factores de riesgo intralaboral y extra laboral:

## Factor Extralaboral ITC ASOCIADOS S.A.S.

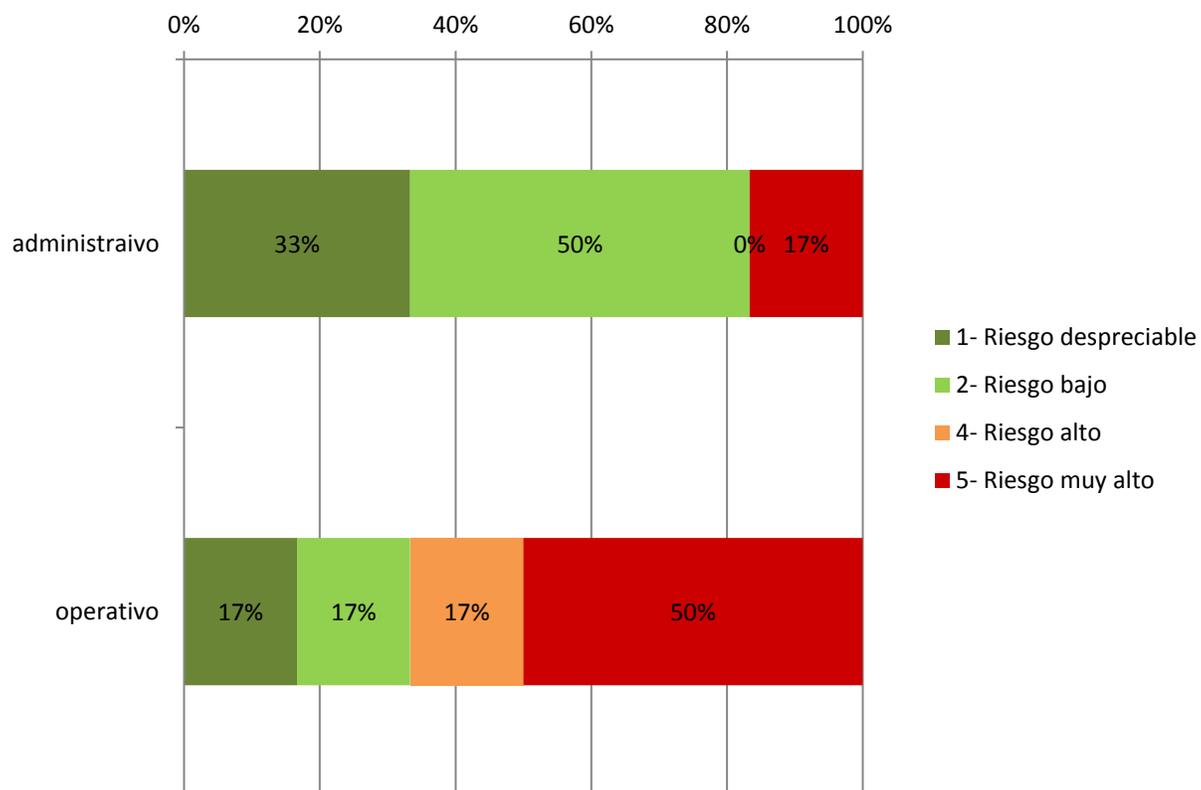


Gráfica 19. Factores extralaborales por dimensiones

Fuente; Elaboración propia

En cuanto a la confluencia de las relaciones intra laborales en los dos grupos se encuentra que los aspectos que mayor influencia tienen son los factores relacionados con la comunicación laboral, el entorno extra laboral y las relaciones con la comunidad.

## CONSOLIDADO FACTORES EXTRALABORALES ITC ASOCIADOS S.A.S.



Gráfica 20. Nivel de riesgo por factores extralaborales

Fuente; Elaboración propia

En lo pertinente a relaciones extra laborales, se encuentra que el grupo operativo tienen tres veces más afectación que el grupo administrativo, relacionado, número de personas a cargo, ingreso y relaciones familiares.

### 4.2.3 Estimación del nivel de estrés

Los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Afectan de manera notable a la salud de las personas, de las organizaciones y de las economías nacionales.

Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.

Algunos ejemplos de condiciones de trabajo que entrañan riesgos psicosociales son:

- Cargas de trabajo excesivas;
- Exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto;
- Falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo;
- Gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo;
- Comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros;

A continuación, se presenta la estimación del nivel de estrés en la empresa ITC ASOCIADOS S.A.S., que se realiza por medio de la identificación de los síntomas fisiológicos de comportamiento social, laboral, intelectual y psico-emocionales del estrés. Los niveles de estrés encontrados en esta segmentación por área o por ubicación se interpretan así:

Tabla 17. Tabla de interpretación para Nivel de Estrés

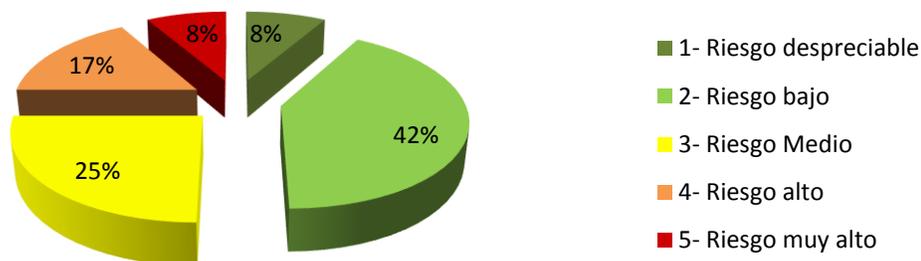
<b>Nivel De Estrés</b>	<b>Interpretación</b>
<b>Muy bajo</b>	Ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.
<b>Bajo</b>	Es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.
<b>Medio</b>	La presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial entra y extra laboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
<b>Alto</b>	La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
<b>Muy alto</b>	La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial entra y extra laboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Fuente: Batería para la evaluación de factores de riesgos psicosocial, ministerio de trabajo.

Tabla 18. Distribución por percepción de estrés

<b>Dominios</b>	
1- Riesgo despreciable	1
2- Riesgo bajo	5
3- Riesgo Medio	3
4- Riesgo alto	2
5- Riesgo muy alto	1
Total general	12

## Estrés ITC ASOCIADOS S.A.S.

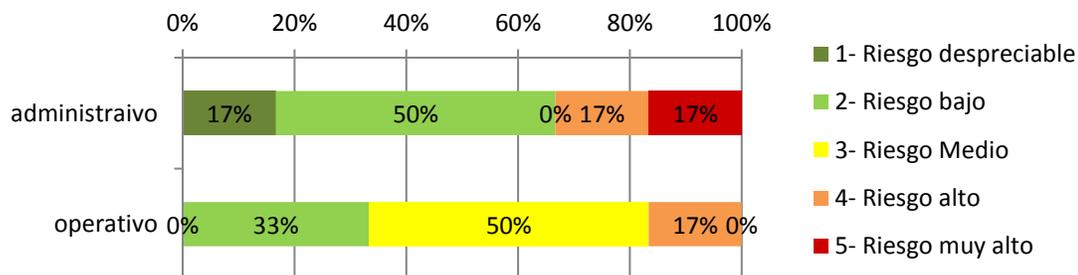


Gráfica 21. Nivel de riesgo del estrés

Fuente; Elaboración propia

La percepción del estrés se está dividida en dos grupos un 50% que percibe que hay estrés en el desarrollo de su tarea y otro 50% que considera que el estrés es controlado.

## Percepción, Estrés ITC ASOCIADOS S.A.S.



Gráfica 22. Percepción del nivel de estrés

Fuente; Elaboración propia

La percepción de estrés en el grupo administrativo muestra que uno de cada tres percibe el estrés como muy alto en tanto en el grupo operativo el 67% lo percibe como medio alto.

## 5. Conclusiones

-El 92% de los trabajadores tienen una antigüedad de 1 a 5 años prestando sus servicios a la empresa **ITC ASOCIADOS S.A.S.**, y el 8, 3% tiene menos de un año

-El 50% del personal es operario, ayudante y o servicios generales y tres fragmentos del 17% cada uno correspondiente a cargos de jefatura, profesional, técnico o tecnólogo y el tercer grupo a personal administrativo.

-En la empresa **ITC ASOCIADOS S.A.S.**, el 100% de los trabajadores tienen un tipo de contrato a término de obra.

-La carga horaria laboral en la empresa **ITC ASOCIADOS S.A.S.**, se encuentra los límites favorables, teniendo en cuenta que la mayor cantidad de los trabajadores ejercen sus funciones en un tiempo de 8 horas laborales.

-El grupo directivo en un 33% de sus miembros considera que está en riesgo muy alto a causa de las relaciones sociales en su trabajo y el 67% considera que está en riesgo alto debido al control que se tiene sobre el trabajo. El 33/% considera que está en riesgo medio por el tema de recompensas a la labor desempeñada y el 33% asume un riesgo medio en temas de demandas del trabajo Y el 66% considera que las demandas del trabajo son bajas.

-En el grupo operativo el 66% considera que está en riesgo muy alto, alto y medio generado por las recompensas y las relaciones sociales en el trabajo, el 33% considera que está en riesgo alto por el control que puede tener sobre su trabajo en tanto un 100% de la población encuentra que las demandas de su trabajo en términos de riesgo psicosocial son bajas

-Al comparar los dos grupos se observa como el riesgo en el control del trabajo genera más demandas psicológicas en el grupo directivo que en el grupo operador.

-El grupo directivo ve menor riesgo en las recompensas percibidas en tanto el grupo operador le identifica como medio a muy alto en un 78%

-En el grupo directivo el riesgo considerado como de mayor incidencia es el manejo del cambio, las relaciones interpersonales y, relaciones con colaboradores y la constancia en el manejo de roles con un 66% entre riesgos alto y muy alto

-En el grupo Operativo los factores intralaborales e hallan en las relaciones sociales en el trabajo calificado como alto y muy alto en el 55% de la población laboral seguida de la claridad del rol.

-Se observa que a nivel general los trabajadores de la empresa **ITC ASOCIADOS S.A.S.**, presentan a nivel extra laboral nivel de Riesgo muy alto y alto en un 40% lo que significa que el entorno familiar, social y económico de los trabajadores puede estar influyendo en forma negativa en la salud y el bienestar de los mismos, por lo cual se hace necesario identificar las dimensiones con mayor impacto, para de esta manera adelantar las medidas de control que permitan minimizar el riesgo en el entorno extra laboral de los colaboradores.

-Se observa que los aspectos que mayor influencia tienen son los factores relacionados con la comunicación laboral, el entorno extra laboral y las relaciones con la comunidad

-En lo pertinente a relaciones extra laborales, se encuentra que el grupo operativo

tienen tres veces más afectación que el grupo administrativo, relacionado, número de personas a cargo, ingreso y relaciones familiares.

-La percepción del estrés se está dividida en dos grupos un 50% que percibe que hay estrés en el desarrollo de su tarea y otro 50% que considera que el estrés es controlado.

-La percepción de estrés en el grupo administrativo muestra que uno de cada tres percibe el estrés como muy alto en tanto en el grupo operativo el 67% lo percibe como medio alto.

## **6. Recomendaciones**

### **6.1 Oportunidades de Mejora**

-Efectuar una revisión al tema de roles y responsabilidades a fin de asegurar que cada individuo tenga sus roles y funciones claras dentro de la organización.

-Entrenar a grupo directivo y operativo en temas de manejo del cambio, comunicación asertiva y solución de conflictos

-Establecer con el grupo operativo a través de temas de responsabilidad social extensión de formación a la familia sobre roles y responsabilidades del trabajo para que la familia identifique puntos de apoyo para el trabajador y de esta forma reducir las demandas psicosociales generadas por la relación extra laboral

-Asegurar el proceso de selección de personal directivo a fin de establecer capacidades para el manejo de personal y liderazgo asertivo.

-Establecer agendas con la comunidad a fin de asegurar en las relaciones de vecindad actos de compromiso recíproco que engranen las relaciones con la comunidad.

-Asegurar cadena de mando en la organización a fin de reducir la duplicidad en emisión de órdenes.

### **6.2 Sostenimiento de factores protectores.**

-Fomentar la autonomía en el manejo de la labor.

-Mantener los procesos de selección de personal en cuanto a la experticia en la labor lo cual reduce considerablemente las demandas mentales de la labor.

-Fomento de la capacitación

### **6.3 Recomendaciones Generales:**

Teniendo en cuenta los resultados de variables evaluadas relacionadas con los factores de riesgo psicosocial, se proponen las siguientes acciones que quedarán a disposición y criterio de la empresa para su respectivo análisis y aplicación, estas están estructuradas de forma global para que se le realicen los ajustes que consideren pertinentes de acuerdo con las políticas y directrices de la empresa:

-Divulgar a la alta Gerencia de ITC ASOCIADOS S.A.S., los principales resultados del estudio para definir los planes macro de acción y asegurar el compromiso con la intervención, a la vez recibir retroalimentación sobre la evaluación en la estimación de los riesgos psicosociales que hacen los colaboradores de la organización.

-Realizar mesas de trabajo periódicas, orientadas por la gerencia con el fin de identificar y discutir sobre los inconvenientes, soluciones y estrategias de fortalecimiento empresarial, permitiendo la participación y planteamiento de todos y cada uno de los miembros de la organización.

-Diseñar e implementar un plan de divulgación e intervención de los resultados para garantizar que la información llegue a todos los colaboradores de la empresa. El cual debe abordar el comportamiento global de los dominios.

-Mantener informados a los colaboradores sobre los planes de acción y avance de los objetivos establecidos, así como de las dificultades encontradas y estrategias para superarlas.

-Realizar una actualización de esta evaluación anualmente, donde se recopilen los avances en los planes de intervención y los cambios administrativos, locativos o de infraestructura, que puedan afectar de forma significativa los hallazgos de la presente

evaluación. para generar y mantener la confianza con el proceso y legitimar un nuevo diagnóstico.

-Implementar programa de control de estrés que brinde a los colaboradores de la empresa herramientas teóricas y prácticas para el adecuado manejo individual del estrés generado por las múltiples actividades que se desarrollan tanto a nivel familiar, personal y laboral.

-Evaluar la implementación de medidas de prevención Sobre las condiciones Intra laborales como pueden ser:

Descripciones de cargos y manuales de funciones

Puesto de trabajo ergonómico y funcional y con herramientas y equipos apropiados para la labor.

Ampliación y enriquecimiento del trabajo, algunas funciones de planificación, organización y control

Evaluaciones del desempeño

Fomentar la realización de pausas activas durante la jornada laboral

Estimular a los trabajadores a realizar tareas nuevas y más complejas

Fomentar la participación que facilite la orientación para su desempeño

Creación de grupos de trabajo: primarios, semiautónomos, círculos de calidad,

Comités de convivencia.

Definir e implementar políticas de bienestar

Diseñar políticas salariales equitativas y justas

Crear sistemas de reconocimiento a aportes individuales y grupales

Establecer plan de inducción al personal nuevo o al que inicia un cargo diferente.

Establecer y capacitar en técnicas de resolución de conflictos y habilidades sociales

Diseñar planes de capacitación en liderazgo, planeación y trabajo en equipo.

-Evaluar la implementación de medidas de prevención Sobre las condiciones extra laborales como pueden ser:

Identificación de realidades del personal a través del levantamiento del perfil sociodemográfico.

Definir planes de mejora de vivienda para los colaboradores, facilitar el acceso a préstamos con bajos niveles de interés a través de alianzas con entidades bancarias a través de libranzas

Diseño de sistemas de beneficios que respondan a las necesidades orientadas, con E.P.S. y Cajas de Compensación

El sistema debe proporcionar en las personas la participación en la consecución de su propio bienestar promover estilos de vida saludable, planes de ahorro y beneficios

La educación constituye una herramienta vital para fomentar el desarrollo, los planes deben responder a las necesidades del trabajador y su familia.

Los incentivos que ofrezca la empresa en lo posible deben incluir beneficios integrales hacia la familia y no únicamente ayudas económicas

-Establecer o mantener actualizada la ficha sociodemográfica la cual genera información importante para desarrollar programas que ayuden al mejoramiento social, económico y cultural de la población trabajadora, y hacer gestión de responsabilidad social al interior de la organización mediante la extensión a grupo familiar.

-En cuanto al Reconocimiento y compensación generar oportunidades de ascenso con planes de carrera que se asocie a la experiencia desarrollo de habilidades, desempeño y reconocimiento de la labor.

-Definir y respetar los horarios de descanso del personal para su recuperación, flexibilizar la jornada laboral, establecer rutinas de pausas activas durante la jornada laboral.

-Revisar los llamados extras de servicio de personal operativo a fin de establecer acuerdos.

-Es importante hacer seguimiento en los exámenes médicos periódicos, de los síntomas y patología asociados al estrés.

-Revisar los factores causales de riesgos extralaborales e intervenir con acompañamiento de la empresa estos factores. (Propiciar el buen uso del tiempo libre, promover espacios de integración familiar, orientar al grupo familiar en el manejo de la economía familiar, asesoría en planes de vivienda mediante subsidios y ahorro de cesantías, incentivar en la adopción de un plan de mejoramiento continuo de la vivienda y su entorno, promover estrategias de afrontamiento para resolver los problemas en el hogar, además de generar en la entidad una cultura por el respecto del tiempo libre, dejando claro los tiempos y jornadas de trabajo y el cumplimiento de las mismas, para evitar el impacto que esto pueda tener en el entorno extra laboral).

-Fortalecimiento de recursos personales y autoconocimiento en autoestima, crecimiento personal, autoconocimiento y estilos de afrontamiento, manejo de la desesperanza.

-Manejo de la Tensión Laboral: Es necesario crear espacios de relajación, esparcimiento y recreación tendientes a mejorar la calidad de vida del trabajador. La intervención se hará

por casuística y un análisis de las acciones. Así como la sensibilización del automanejo de las emociones. Trabajo de clima laboral y comités de convivencia.

-Fomentar el apoyo Social comunicación efectiva, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y apoyo social. Destacar el compañerismo para mejorar el apoyo social y relaciones.

-Mejoramiento de los procesos organizacionales: fortalecimiento de liderazgo efectivo, administración del recurso humano, manejo de la comunicación Interna.

-Fomentar acciones que incremente los niveles de confianza entre los trabajadores, al igual que los niveles de corresponsabilidad.

-Implementar medidas tendientes a integrar la familia en las actividades de bienestar programadas.

-Modificaciones para eliminar los factores de riesgo para la salud y la seguridad en el entorno físico, cambios en la forma de organizar el trabajo, etc.

## **Bibliografía**

- Alvares F. Salud Ocupacional. La prevención de los riesgos ocupacionales y panorama de riesgos. 1º ed. Bogotá: ECOE Ediciones; 2007.
- Ministerio de la Protección Social, República de Colombia. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: El Ministerio; 2010.
- Ministerio de Gobierno, República de Colombia. Decreto 1295 de junio de 1994, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá: El Ministerio; 1994.
- OMS, C. m. (1984). Informe Sobre Riesgos Psicosociales. Comité mixto OIT y OMS.
- Sauter SL, Murphy LR, Hurrell JJ, Levi L. Factores psicosociales y de organización. Capítulo 34. En: Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. 3º ed. España: Organización Internacional del Trabajo y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; 2001.
- Villalobos G. Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. CiencTrab 2004; 6(14): 197-201.
- Factores de riesgo psicosocial en el sector transporte; Gloria Patricia Marín Londoño. Ever Oswaldo Ospina Saldarriaga trabajo de grado de la universidad de Antioquia 2013.
- Identificación de los factores de riesgo psicosociales, intralaborales, en los trabajadores de la Fundación Sofía, de la ciudad de Manizales. Sandra Milena Peláez Arcila. 2014.
- Salud mental en Colombia, biomédica; Bogotá 2015.