

**ROL DEL PSICOLOGO CON ÉNFASIS ORGANIZACIONAL EN EL SISTEMA
GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES**

**JAITUNG FERNÁNDEZ BUSTAMANTE
LINA ROJO ORTIZ**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO
FACULTAD DE SALUD
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
MEDELLÍN
2005**

**ROL DEL PSICOLOGO CON ÉNFASIS ORGANIZACIONAL EN EL SISTEMA
GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES**

**JAITUNG FERNÁNDEZ BUSTAMANTE
LINA ROJO ORTIZ**

**Trabajo de grado presentado para optar al título de
Psicólogo**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO
FACULTAD DE SALUD
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
MEDELLÍN
2005**

AGRADECIMIENTOS

Nuestro agradecimiento primordial es para nuestro Padre Celestial, DIOS, que nos dio las fuerzas y el amor para lograr la meta tan anhelada, culminar nuestra carrera profesional.

Gracias a la Fundación Universitaria María Cano por la oportunidad brindada para llevar a cabo nuestra formación personal y profesional y darnos cuenta que una vez finalizada esta etapa de nuestra vida universitaria.

Es muy grato haber contado con el apoyo emocional, económico y académico de nuestras familias, amigos y maestros y agencias de práctica (FLA y Colanta), que nos facilitaron el proceso de aprendizaje en Salud Ocupacional creyendo en nuestras aptitudes para desempeñarnos en esta área.

Pero de una manera muy especial agradecerles a todos aquellos maestros quienes con su conocimiento, actitud, aptitud y paciencia nos enseñaron, motivaron y crearon en nosotras ese gran interés por conocer y profundizar acerca de este otro campo de la psicología que no estaba contemplado dentro de nuestras expectativas.

RESUMEN ANALÍTICO EJECUTIVO - RAE

Título: Rol del Psicologo con Énfasis Organizacional en el Sistema General de Riesgos Profesionales

Autores: Lina Rojo Ortiz
Jaitung Fernandez

Fecha: 13 de Junio de 2005 – Semestre Académico X

Tipo de imprenta: Procesador de palabras Word XP, imprenta Arial 12.

Nivel de circulación: Restringida Fundación Universitaria María Cano.

Acceso al documento: Fundación Universitaria María Cano
Lina Rojo Ortiz
Jaitung Fernandez

Línea de Investigación y Sublínea

Desarrollo Humano, sublínea: Psicología Organizacional

Modalidad de trabajo de grado.

Monografía.

Palabras claves. Sistema General de Riesgos Profesionales, salud ocupacional, programa de salud ocupacional, rol del psicólogo, rol del psicólogo con énfasis organizacional, rol del psicólogo en el Sistema General de Riesgos Profesionales

Descripción del estudio. El psicólogo por su formación posee un amplio campo de conocimientos, de gran utilidad en el Sistema General de Riesgos Profesionales, de ahí la importancia de incluir a este profesional en el mundo de los riesgos del trabajo. Es precisamente por la importancia que las Administradoras de Riesgos Profesionales y las empresas le están dando a los factores de riesgo psicosociales, es necesario construir los parámetros para el posicionamiento de los psicólogos con énfasis organizacional de la Fundación Universitaria María Cano en el Sistema General de Riesgos Profesionales, mediante la definición de las funciones que puede desempeñar el psicólogo en el ámbito organizacional de manera que puedan continuar en la tarea de investigar acerca de la relación salud mental – trabajo.

El estudio surgió a partir de la experiencia en la práctica organizacional donde las autoras del estudio debieron desempeñarse en el área de salud ocupacional, sin conocer las funciones que un psicólogo con énfasis organizacional puede realizar en dicha área.

Contenido del documento. El objetivo de este estudio es determinar el rol del Psicólogo Organizacional en el campo del Sistema General de Riesgos Profesionales, y su nivel de participación en el bienestar del personal y de la organización

En el marco referencia se hace alusión a la evolución histórica de Fundación Universitaria María Cano dándola a conocer como una Universidad con espíritu joven y proyección hacia el futuro, con ideas e investigaciones que nos comprometen cada vez más con el devenir del país y la estricta formación de profesionales.

En el marco legal se toma en cuenta la legislación colombiana sobre Riesgos Profesionales donde se hace un recorrido por la normatividad existente para este Régimen de la Seguridad Social en Colombia.

El marco teórico contiene el capítulo con las teorías que soportan el estudio, el cual consta de tres partes, donde se define el Sistema General de Riesgos Profesionales, así como la salud ocupacional con sus respectivos componentes para su desarrollo en las empresas y se describe el rol de Psicólogo en términos generales y se finaliza con la referencia al rol del Psicólogo con énfasis organizacional en el Sistema General de Riesgos Profesionales

Metodología. La orientación metodológica de la monografía hace referencia al descriptivo transversal, donde se pretende aplicar una encuesta con el fin de medir el nivel de conocimiento que tienen sobre el rol del Psicólogo con énfasis Organizacional en el Sistema General de Riesgos Profesionales

Conclusiones. El Psicólogo con énfasis Organizacional en el Sistema General de Riesgos Profesionales debe implementar programas participativos que promuevan la motivación de los empleados para asumir las medidas de seguridad y así prevenir los accidentes de trabajo; a su vez, éstos deben incluir la modificación de actitudes negativas y el fortalecimiento de actitudes positivas frente a la salud, la prevención, el trabajo y su entorno socio – familiar. También se hace necesario incluir entre sus funciones el diagnóstico de factores de riesgos psicosociales, clima laboral, salud mental, cultura organizacional así como formular planes de intervención de acuerdo al diagnóstico, ejecutando diferentes actividades para disminuir los factores de riesgo, finalmente coordinar y evaluar los resultados y el impacto

CONTENIDO

Pág.

RESUMEN ANALÍTICO EJECUTIVO – RAE

INTRODUCCIÓN

TITULO

1. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROBLEMA	1
2. JUSTIFICACIÓN	3
3. OBJETIVOS	7
4. MARCO REFERENCIAL	8
4.1 HISTÓRICO	8
4.2 INSTITUCIONAL	9
4.3 LEGAL	10
4.5 MARCO TEÓRICO	24
4.5.1 SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	24
4.5.2 SALUD OCUPACIONAL	31
4.5.3 Programa de Salud Ocupacional	32
4.5.4 Ausentismo	41

4.5.5 Accidentalidad	43
4.5.6 Comité Paritario (COPASO)	44
4.5.7 Factores de Riesgo	46
4.6 ROL DEL PSICÓLOGO	63
4.6.1 Rol del Psicólogo con énfasis Organizacional	69
4.7 ROL DEL PSICÓLOGO CON ÉNFASIS ORGANIZACIONAL EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	71
5. DISEÑO METODOLÓGICO	76
5.1 Enfoque	76
5.2 Tipo de estudio	76
5.3 Diseño	76
5.4 Población y muestra	77
5.5 Fuentes de información	77
5.6 Delimitación (Espacial y Temporal)	78
5.7 Técnicas e Instrumentos	78
5.8 Alcances	78
5.9 Limitaciones	79
6. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	80
7. CONCLUSIONES	96
8. RECOMENDACIONES	101
BIBLIOGRAFÍA	103

ANEXOS

	Pág.
ANEXO A Encuesta para ARP Rol del Psicólogo con énfasis Organizacional en el Sistema General de Riesgos Profesionales	110
ANEXO B Encuesta Agencias de Práctica Rol del Psicólogo con énfasis Organizacional en el Sistema General de Riesgos Profesionales	112

INTRODUCCIÓN

Al intentar definir el rol del psicólogo con énfasis organizacional en el Sistema General de Riesgos Profesionales nos hemos encontrado con desconocimiento e incredulidad sobre las funciones que éste puede desempeñar en este campo.

Y nos encontramos con que no está definido concretamente un perfil que oriente al empleador u organizaciones para la vinculación de este profesional; pese a esta situación se están encontrando con que existen factores psicosociales en el medio ambiente de trabajo y actualmente son reconocidos tanto por los profesionales de la salud ocupacional, como por los empresarios y trabajadores, y aunque figuran en muchos panoramas de riesgos, aún no son abordados con profundidad y sigue siendo considerado un tema “resbaladizo” y difícil de aprehender.

La naturaleza compleja de estos factores, así como el hecho de que en ellos convergen aspectos tan vastos y tan diversos como el intelecto, la emoción, lo biológico (los entornos familiar, social, cultural, la psicología de los grupos y de las organizaciones) conllevan a que su análisis no pueda enmarcarse dentro de esquemas y formulas lo que, sin embargo, no los hace difíciles de estudiar e intervenir.

Es importante resaltar que aunque la psicología posee un vasto campo de conocimientos útiles a la Salud Ocupacional se hace necesario que ésta profundice más en lo que compete a terminología y aplicabilidad en el Sistema General de Riesgos Profesionales con el propósito de que el Psicólogo con énfasis Organizacional cuente con las suficientes herramientas teóricas necesarias para pertenecer al amplio mundo laboral donde el trabajador está expuesto diariamente a factores psicosociales que afectan directamente su

desempeño y clima laboral; y de esta manera convertir el saber psicológico en herramienta al servicio de los trabajadores, que plantee preguntas y posibles respuestas, que ahonde en las técnicas de intervención y continúe en la tarea de investigar acerca de la relación salud mental trabajo.

Con este trabajo de investigación aplicativo se pretende posicionar al Psicólogo con Énfasis Organizacional a través de una amplia definición de sus funciones en el Sistema General de Riesgos Profesionales y propiciar un mejor conocimiento sobre la problemática de salud de los trabajadores y sus factores condicionantes, para orientar el adecuado desarrollo de acciones en los programas de salud ocupacional promoviendo la participación de todas las instancias involucradas; así mismo disminuir los factores psicolaborales existentes en las diferentes organizaciones presentes en nuestro entorno.

El objetivo de este estudio es determinar el rol del Psicólogo Organizacional en el campo del Sistema General de Riesgos Profesionales, y su nivel de participación en el bienestar del personal y de la organización.

En el marco referencia se hace alusión a la evolución histórica de Fundación Universitaria María Cano dándola a conocer como una Universidad con espíritu joven y proyección hacia el futuro, con ideas e investigaciones que nos comprometen cada vez más con el devenir del país y la estricta formación de profesionales.

En el marco legal se toma en cuenta la legislación colombiana sobre Riesgos Profesionales donde se hace un recorrido por la normatividad existente para este Régimen de la Seguridad Social en Colombia.

El marco teórico contiene el capítulo con las teorías que soportan el estudio, el cual consta de tres partes, donde se define el Sistema General de Riesgos

Profesionales, así como la salud ocupacional con sus respectivos componentes para su desarrollo en las empresas y se describe el rol de Psicólogo en términos generales y se finaliza con la referencia al rol del Psicólogo con énfasis organizacional en el Sistema General de Riesgos Profesionales

1. TITULO

**ROL DEL PSICÓLOGO CON ÉNFASIS ORGANIZACIONAL EN EL SISTEMA
GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES**

2. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROBLEMA

La Psicología es considerada como la ciencia encargada del estudio de la conducta del hombre y de las motivaciones de la misma, forma parte de la vida del hombre y es a través de sus acciones y la variada interacción con el medio que pone de manifiesto su conducta, la cual es analizada desde diversas plataformas del conocimiento, abordando problemas concretos a través del método científico y sus esquemas conceptuales.

Dados los cambios sociales, políticos, económicos y culturales que vive el país los diferentes ámbitos donde el psicólogo puede tener incidencia han aumentado y se han diversificado. De igual forma han surgido nuevos campos donde el quehacer del psicólogo aplica nuevos métodos para promover el desarrollo humano y buscar una mayor calidad de vida.

Con la reforma a la Seguridad Social, el gobierno nacional buscó dar una mayor cobertura de los servicios de salud, pensiones y riesgos profesionales, es por ello que con la definición de la Ley 100 de 1993 se gesta la creación independiente de estos tres regímenes. En ella está claramente definida la participación del psicólogo en el área de la salud a instancias de su quehacer clínico fuertemente posicionando, el cual le ha permitido obtener un reconocimiento y un lugar preponderante en la atención de la salud mental del pueblo colombiano.

Es notoria igualmente la ausencia de una clara definición de las funciones que puede desempeñar un psicólogo al interior del Sistema General de Riesgos Profesionales, a pesar de que el Decreto Ley 1295 de 1994 y sus decretos reglamentarios tiene entre sus principales objetivos: “establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la

población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad”¹

En la anterior definición se hace mención a los factores psicosociales, los cuales hacen parte de las condiciones, experiencias y hechos que se originan a partir de la interacción entre las personas y el trabajo, consigo misma y con el entorno sociocultural y familiar, es así como en el caso específico de los factores de riesgo psicosociales se está frente a un elemento que es capaz de afectar la salud física, mental y las relaciones con el medio social y familiar, por lo tanto, se constituiría en un objeto de trabajo para la psicología, en el Sistema General de Riesgos Profesionales, a partir de esto es posible configurar un proyecto de monografía con el objeto de determinar el rol del psicólogo en el Sistema General de Riesgos Profesionales.

1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Se define exactamente el problema mediante la formulación de la siguiente pregunta:

¿Cuál es el rol del Psicólogo con Énfasis Organizacional en las empresas y sus funciones a desempeñar en el Sistema General de Riesgos Profesionales?

¹ Decreto Ley 1295 de 1994

3. JUSTIFICACIÓN

En Colombia, es a partir de 1925 que se da inicio a un vertiginoso desarrollo jurídico, cuando se promulga la primera Ley de Protección Obligatoria (Ley 15 de 1925) estableciendo responsabilidades tanto para los trabajadores como para los empleadores, es a partir de este momento y en el transcurso del tiempo que se da el desarrollo de una serie de lineamientos constitucionales encaminados a la protección del trabajador frente a los riesgos laborales, es así como en 1979 con la Ley 9 el Gobierno Nacional establece una normatividad “para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones”², en este mismo año el gobierno Nacional crea la Resolución 02400 donde describe el Estatuto de Seguridad Industrial sobre “las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad reglamentadas en la presente resolución, se aplica a todos los establecimientos de trabajo, sin perjuicio de las reglamentaciones especiales que se dicten para cada centro de trabajo en particular, con el fin de preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales, para lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar de los trabajadores en sus diferentes actividades”³, en este momento comienza a darle importancia al bienestar mental del trabajador, a esto se adhiere el decreto 0614 de 1984 donde se define el objeto de la salud ocupacional y entre sus apartados se encuentra “c. Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de las organización laboral que puedan afectar la salud individual o

² MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL Ley novena Titulo III 1.1 Salud ocupacional Articulo 80. Enero 24 de 1979

³ MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL Resolución numero 02400 de mayo 22 de 1979 Articulo1

colectiva en los lugares de trabajo”⁴. Es importante destacar que desde la década del 80 se hace mención a los factores de riesgo psicosociales, los cuales constituyen el objeto de intervención de la psicología en las organizaciones, sin embargo son ubicados en un segundo plano, al ser más importante la intervención desde el punto de vista técnico en los factores de riesgo inherentes a la higiene y seguridad industrial.

Ya en los 90's con la reforma a la Seguridad Social, el Gobierno Nacional expidió la Ley 100 de 1993, dando lugar a tres regímenes: el Sistema General de Pensiones, el Sistema General de Seguridad Social en Salud y el Sistema de General de Riesgos Profesionales. Este cambio posibilitó que una mayor cantidad de colombianos lograran inscribirse en un “plan integral de salud, haciendo más accesibles los servicios de salud a las necesidades de la población, y mucho más responsable frente a aquellos a quienes sirve”⁵. El libro tercera de la Ley 100, el Sistema General de Riesgos Profesionales fue reglamentado con el Decreto Ley 1295 de 1994 y sus decretos reglamentarios donde uno de sus principales objetivos es: “establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad” y “Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales”⁶

En este decreto se hace mención nuevamente a los factores de riesgo psicosociales, estos se encuentran en el medio ambiente de trabajo son

⁴ MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL. Decreto 0614 de 1984.

⁵ MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL. La Seguridad Social en Colombia. Ley 100 de 1993, p.9

numerosos y de diferente naturaleza. Comprenden aspectos del medio físico y ciertos aspectos de la organización y sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones humanas en la empresa. Consisten en interacciones entre, por una parte el trabajo y el medio ambiente y las condiciones de organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo, al constituirse en elementos importantes para la ocurrencia de un accidente de trabajo. Estos factores de riesgo son complejos, dado que no sólo están conformados por diversas variables del entorno laboral, sino que además, representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador. El psicólogo por su formación posee un amplio campo de conocimientos, de gran utilidad en el Sistema General de Riesgos Profesionales, de ahí la importancia de incluirlo en el mundo del trabajo. Por ello es necesario utilizar el saber y el quehacer del psicólogo como una forma para prestar un servicio a los trabajadores, con la implementación de estrategias de intervención, promoción y prevención, encaminadas al logro de mejores ambientes de trabajo que promuevan cambios de actitud y comportamiento frente a la seguridad en los puestos de trabajo.

Es precisamente por la importancia que las Administradoras de Riesgos Profesionales y las empresas le están dando a los factores de riesgo psicosociales, es necesaria la definición de las funciones que puede desempeñar el psicólogo en el ámbito organizacional de manera que puedan continuar en la tarea de investigar acerca de la relación salud mental – trabajo. para el posicionamiento de los psicólogos con énfasis organizacional de la Fundación Universitaria María Cano en el Sistema General de Riesgos Profesionales

⁶ MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL. Decreto Ley 1295 de 1994 Artículo pág.

La Seguridad Social y específicamente el Sistema General de Riesgos Profesionales han dejado de ser objeto de conocimiento exclusivo del Derecho y de la Medicina, involucrando a cada momento nuevas profesiones y disciplinas que la incluyen como materia de estudio e investigación, especial mención merecen las escuelas y facultades de Trabajo Social, Psicología y Fisioterapia. El tratamiento académico de la Seguridad Social también comienza a promover la creación de planes de estudio a nivel técnico y científico que tengan como objeto de conocimiento a la salud y especialmente a la salud ocupacional.

En el ámbito empresarial es importante esta monografía por ser cada vez más notoria la preocupación por intervenir los factores de riesgo psicosociales, así como la salud mental de los trabajadores y la importancia de generar y mantener altos niveles de motivación entre los empleados, factores que facilitan un ambiente laboral propicio para la consecución de los objetivos organizacionales.

A nivel institucional es importante realizar esta monografía porque posibilita a los estudiantes de psicología y futuros psicólogos con énfasis organizacional de la Fundación Universitaria María Cano las pautas necesarias para un desempeño exitoso en las entidades del Sistema General de Riesgos Profesionales y en el área de salud ocupacional de las empresas.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

“Determinar el rol del Psicólogo Organizacional en el campo del Sistema General de Riesgos Profesionales, y su nivel de participación en el bienestar del personal y de la organización”.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contextualizar el Sistema general de riesgos profesionales en el marco de la legislación que se rige a nivel nacional.
- Identificar la participación del psicólogo a nivel organizacional mediante investigación directa en las empresas.
- Conocer el concepto y la importancia de la participación del Psicólogo Organizacional en el Sistema General de Riesgos Profesionales en las ARP.
- Construir los parámetros requeridos por los Psicólogos con énfasis organizacional de la Fundación Universitaria María Cano en el Sistema General de Riesgos Profesionales, mediante la definición de las funciones que puede desempeñar el psicólogo a nivel organizacional.

5. MARCO REFERENCIAL

5.1 MARCO HISTÓRICO

La Fundación Universitaria María Cano⁷ fue creada en 1987 por un grupo de profesionales antioqueños empeñados en ofrecer a la Sociedad programas nuevos y de proyección en la comunidad. Fue así como, a principios de 1989, abre sus puertas con el programa de Fonoaudiología y en el primer semestre de 1993 se ofrecen dos nuevas carreras universitarias: Fisioterapia y Terapia Ocupacional.

En el año de 1997, las directivas de la institución reciben la autorización del ICFES para ofrecer dos nuevos programas de pregrado: Psicología y Negocios Internacionales; de esta manera, se incursiona en las áreas social y administrativa, teniendo en cuenta las necesidades de una población estudiantil creciente y que demanda programas académicos de excelente calidad. Ese mismo año, nace el Centro de Formación Avanzada, educación posgradual y de extensión para la comunidad antioqueña.

En el segundo semestre de 1998, la Fundación Universitaria María Cano estrena su atractiva y funcional sede, localizada entre las calles Bolivia y Argentina, con amplios servicios y comodidad para estudiantes, docentes y personal administrativo, dotada con una completa red que le permite a todo el edificio, estar conectado a la Internet y canal interno de televisión que pone a la institución, a la vanguardia en avances educativos. Tres nuevos programas reciben el código del ICFES, aumentando, de esta forma, el servicio que se presta a la comunidad:

⁷ www.fumc.edu.co

Contaduría Pública, Administración de Empresas e Ingeniería de Sistemas; igualmente, se amplía la oferta de especializaciones y diplomaturas.

Ante las continuas exigencias de la tecnología y conscientes de las necesidades de los estudiantes, en el año 2000, la institución presenta el programa de Ingeniería de Sistemas el cual se ofrece en Ciclo de Complementación Académica para Tecnólogos. En esta misma forma, se procede con Administración de Empresas, Contaduría Pública y Negocios Internacionales.

Hoy, la FUNDACION UNIVERSITARIA MARIA CANO, es una Universidad con espíritu joven y proyección hacia el futuro, con ideas e investigaciones que nos comprometen cada vez más con el devenir del país y la estricta formación de profesionales. En la actualidad, ofrece 8 programas de pregrado, 8 especializaciones y más una amplia oferta de diplomaturas. La institución cuenta con extensiones en las ciudades de Bogotá, Cali, Neiva, Popayán e Ibagué.

5.2 MARCO CONTEXTUAL

6.1.1 Institucional

MISIÓN. La Fundación Universitaria María Cano es una institución de Educación Superior enmarcada en los fundamentos del desarrollo humano y empeñada en formar profesionales capaces de crear, mejorar y administrar estructuras que les permitan reafirmar los valores morales, culturales, científicos y tecnológicos que requiere el país, liderados por un equipo humano cualificado, idóneo y comprometido.

VISIÓN. Ser la propuesta en Educación Superior más completa y atractiva, por la calidad de los contenidos académicos de sus programas, por su novedosa

estrategia metodológica, por la formación humana y profesional, en todos los campos del conocimiento, apoyada en el desarrollo y aplicación de nuevas tecnologías, en los ámbitos local, regional, nacional e internacional.

Objetivos. La Fundación Universitaria María Cano, busca formar profesionales con capacidad para:

- Reconocer, valorar y respetar el derecho a la vida.
- Construirse permanentemente como personas.
- Formarse constantemente en el conocimiento, los avances de la ciencia, el arte y la tecnología.
- Desarrollar el pensamiento crítico, la disposición para el cambio y la política.
- Reconocer y manejar con habilidad, soluciones a los problemas que se dan en su entorno.
- Poner su conocimiento al servicio de los demás, constituyéndose en motor para el cambio hacia una nueva sociedad, más justa, más equitativa, más solidaria y más democrática.

5.3 MARCO LEGAL

En Colombia a partir de 1925 que se da inicio a un vertiginoso desarrollo jurídico sobre los riesgos ocupacionales y tal que se promulga la primera Ley de protección obligatoria (Ley 15 de 1925) y establece responsabilidades, a partir de este momento y en el transcurso del tiempo se desarrolló una serie de lineamientos constitucionales encaminados a proteger al trabajador durante su actividad laboral, que se describen a continuación⁸:

⁸ Tomado de la pagina www.minprotección.gov.co

- Ley 15 de 1925 establece las normas de higiene obligatorias en las empresas y responsabilidades de patronos en accidentes y enfermedades por ocasión del trabajo.
- Ley 6 de 1945 da origen a prestaciones patronales, indemnizaciones, auxilios por enfermedades profesionales, vacaciones remuneradas e indemnizaciones por despido injusto.
- Ley 90 de 1946 creación del Seguro Social.
- Código Sustantivo del trabajo de 1950, define accidente y enfermedad profesional, derechos en caso de que se presente una de estas contingencias, obligaciones en la prevención de riesgos y en materia de higiene y seguridad y vigilancia del cumplimiento de las normas.
- Decreto 3160, el Seguro se hace cargo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Acuerdo 241 ICS de 1967, crea un reglamento especial de prevención de Riesgos para empresas inscritas en el Seguro.
- Decreto 1650 de 1977 crea el Fondo de Promoción de la Salud Industrial.
- Ley 9ª de 1979 o Ley Marco cuyo objetivo básico es “preservar y mejorar la salud de los trabajadores, protegiéndolos de los factores de riesgo derivados de las condiciones laborales, ubicándolos en una labor de acuerdo con sus aptitudes psico-fisiológicas, es decir adaptando el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”. En el título III establece la obligación de contar con un programa permanente de salud ocupacional, quedando sujetos a las disposiciones todos los empleadores, contratistas y trabajadores del país.

- Resolución 2400 de 1979 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que establece el reglamento general de seguridad e higiene industrial.
- Decreto 614 de 1984, por el que se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país, contiene entre otros aspectos el campo de aplicación y los elementos constitutivos del programa, así como las responsabilidades a diferentes niveles.
- Resolución 2013 de 1986 que reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de salud ocupacional: elección, funciones y obligaciones, entre otros aspectos.
- Resolución 1016 de 1989, determina la obligatoriedad legal y ejecución permanente de los programas, reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los empleadores.
- Resolución 6398 de Diciembre de 1.991 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre la obligatoriedad del empleador de ordenar la práctica de exámenes médicos de admisión, y la no renuncia a prestaciones por perturbaciones o deficiencias al momento de establecer una relación laboral con empresas inscritas en el sistema de seguridad social.
- Ley 100 de 1993 mediante el cual se crea el Sistema de Seguridad Social.
- Decreto 1295 (22-Junio-1994) Se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Decreto 1346 de 1994 (derogado por el decreto 2463 de nov. de 2001)

- Decreto 1771 (Agosto 3 de 1994) Reglamenta parcialmente el decreto 1295 de 1994 (Reembolso).
- Decreto 1772 (Agosto 3 de 1994) Se reglamenta la afiliación y la cotización al Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Decreto 1832 (Agosto 3 de 1994) Se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.
- Decreto 1833 (Agosto 3 de 1994) Se determina la administración y funcionamiento del Fondo de Riesgos Profesionales.
- Decreto 1834 (Agosto 3 de 1994) Se reglamenta la integración y funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.
- Decreto 1835 (Agosto 3 de 1994) Se reglamenta las actividades de alto riesgo de los servidores Públicos.
- Decreto 2925 (Diciembre 31 de 1994) Se actualizan los montos de patrimonio técnico saneado que deben acreditar las entidades aseguradoras de vida para operar los ramos de seguros previsionales, de pensiones y riesgos profesionales del régimen de seguridad social.
- Decreto 2644 (Noviembre 29 de 1994) Se expide la tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5 % y el 49.99% y la prestación económica correspondiente.
- Decreto 1889 (Agosto 3 de 1994) Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993.

- Decreto 1294 (Junio 22 de 1994) Se dictan las normas para la autorización de las sociedades sin ánimo de lucro que pueden asumir los riesgos derivados de enfermedad profesional y accidente de trabajo.
- Decreto 1281 (Junio 22 de 1994) Se reglamentan las actividades de alto riesgo.
- Decretos 303, 305 (10-Febrero-1995) Se determina la vigencia de las Juntas de Calificación de invalidez. Se reglamenta parcialmente el artículo de ley 100 de 1993. Se reglamenta parcialmente el decreto 1295 de 1994 y se aclaran y modifican unos artículos del decreto 1833 de 1994.
- Decreto 676 (26-Abril-1995) Por el cual se reglamenta parcialmente el decreto 1295 de 1994 y se aclaran y modifican unos artículos del decreto 1833 de 1994
- Decreto 1557 (Septiembre 15 de 1995) Se reglamenta la integración y el funcionamiento de la Junta Especial de Calificación de Invalidez.
- Decreto 1859 (Octubre 26 de 1995) Se reglamenta parcialmente las inversiones del Fondo de Riesgos Profesionales.
- Decreto 2100 (Noviembre 29 de 1995) Tabla de clasificación de actividades económicas. (Este decreto ha sido derogado por el decreto 1607)
- Decreto 2150 (Diciembre 5 de 1995) Se suprime y reforman regulaciones, procedimientos o trámites innecesarios, existentes en la Administración Pública.
- Decreto 1530 (26-Agosto-1996) Reglamenta parcialmente la ley 100 de 1993 y el Decreto 1295 de 1994.

- Decreto 0190 (25-Enero-1996) Por el cual se dictan normas que reglamentan la relación docente-asistencial en el sistema general de seguridad social en salud.
- Decreto 3075 (1997) Por el cual se reglamenta la ley 09 de 1979 y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 02318 (15-Julio-1996) Por la cual se delega y reglamenta la expedición de licencias de salud ocupacional para personas naturales y jurídicas, su vigilancia y control por las direcciones seccionales y locales de salud y se adopta el manual de procedimientos técnico administrativos para la expedición de estas licencias.
- Resolución 02709 (26-Agosto-1996) Por el cual se mantienen las licencias en salud ocupacional expedidas por experiencia.
- Decreto 1406 (28-Julio-1999) Que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 91 de la Ley 488 de 1998, el Gobierno Nacional debe poner en operación el Registro Único de Aportantes al Sistema de Seguridad Social Integral
- Decreto 917 (mayo 28 de 1999) Por el cual se modifica el decreto 692 de 1995 Manual Único para la Calificación de la Invalidez
- Resolución 02569 (1-Septiembre-1999) Esta resolución no se encuentra vigente actualmente. Por la cual se reglamenta el proceso de calificación del origen de los eventos de salud en primera instancia, dentro del Sistema de Seguridad Social en Salud.
- Decreto 2463 (20-Noviembre-2001) por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez.

- Decreto 0889 (11-Mayo-2001) Por el cual se dictan unas disposiciones para el funcionamiento del Registro Único de Aportantes al Sistema de Seguridad Social.
- Decreto 1609 (31-julio-2002) Por el cual se reglamenta el manejo y transporte terrestre automotor de mercancías peligrosas por carretera.
- Decreto 1607 (31-julio-2002) Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.
- Circular No. 02 de 2002 (Derogada por la circular 03 del 2002) En esta circular se imparten las instrucciones que tienen que ver con los planes de trabajo anual y financiación de los programas de promoción y prevención que deben adelantar los empleadores, las administradoras de riesgos profesionales y la ARP del seguro social.
- Circular 01 de 2002 (Derogada por la circular 03 del 2002) En esta circular se imparten las instrucciones referentes al equipo interdisciplinario de medicina laboral de las administradoras de riesgos profesionales y los periodos de actuación de las juntas de calificación de invalidez.
- Resolución 01164 de 2002 (sep-30-2002) Por la cual se adopta el Manual de Procedimientos para la Gestión Integral de los residuos hospitalarios y similares.
- Resolución número 00645 de 2002 Resolución del Ministerio del Trabajo por la cual se asignan competencias a los grupos de inspección y vigilancia, y trabajo, empleo y seguridad social.

- Resolución número 0730 de 2002 Por la cual se prorroga la fecha de cumplimiento de la codificación de morbilidad en Colombia con base en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud Décima Revisión (CIE-10).
- Decreto 2800 de 2003 (29-septiembre-2003) Por el cual se reglamenta parcialmente el literal b) del artículo 13 del Decreto-ley 1295 de 1994.
- Decreto 2286 de 2003 (12-agosto-2003) Por el cual se reglamenta el artículo 13 de la Ley 789 de 2002, en lo relacionado con la acreditación de condiciones y el procedimiento para la exclusión del pago de aportes al Régimen del Subsidio Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, e Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF.
- Decreto 1505 de 2003 Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1713 de 2002, en relación con los planes de gestión integral de residuos sólidos y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 155 de 2003 Por el cual se reglamenta el artículo 43 de la Ley 99 de 1993 sobre tasas por utilización de aguas y se adoptan otras disposiciones.
- Decreto 2090 de 2003 Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades.
- Decreto 1140 de 2003 (7-mayo-2003) Por el cual se modifica parcialmente el decreto 1713 de 2002, en relación con el tema de las unidades de almacenamiento y se dictan otras disposiciones.

- Decreto 1180 de 2003 (10-mayo-2003) Por el cual se reglamenta el Título VII de la ley 99 de 1993 sobre Licencias Ambientales. Se deroga el artículo 3º del decreto 698 de 2000 y el decreto 1728 de 2002.
- Decreto 933 (11-abril-2003) Por medio del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 448 (27-febrero-2003) Por el cual se establece un plazo especial para la autoliquidación de aportes en el Sistema de Seguridad Social Integral.
- Decreto 205 (3-febrero-2003) por el cual se determinan los objetivos, la estructura orgánica y las funciones del Ministerio de la Protección Social y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 1605 (agosto 21 de 2003) Con la cual se busca garantizar el recaudo de los aportes al Fondo de Riesgos Profesionales y el pago efectivo de las multas por el incumplimiento de las normas del Sistema General de Riesgos Profesionales, conforme a los artículos 84 y 91 del Decreto ley 1295 de 1994.
- Resolución 18 0687 (Jun-16-2003) Por la cual se expide la regulación técnica prevista en la Ley 693 de 2001, en relación con la producción, acopio, distribución y puntos de mezcla de los alcoholes carburantes y su uso en los combustibles nacionales e importados.
- Resolución 000826 de 2003 (Sustancias de control especial) Por la cual se expiden normas para el control y vigilancia de la importación, exportación, procesamiento, síntesis, fabricación, distribución, dispensación, compra, venta y destrucción de Materias Primas de Control Especial y medicamentos que las contengan.

- Resolución 0482 (24-abril-2003) por la cual se modifica la Resolución número 1137 del 23 de octubre de 1996 expedida por el Ministerio del Medio Ambiente.
- Resolución 0447 (14-abril-2003) por la cual se modifica parcialmente la Resolución 898 del 23 de agosto de 1995, que regula los criterios ambientales de calidad de los combustibles líquidos y sólidos utilizados en hornos y calderas de uso comercial e industrial y en motores de combustión interna.
- Circular 001 de 2003 del Ministerio de Protección Social. Vigilancia y control para la afiliación, promoción y prevención en riesgos profesionales.
- Transporte aéreo de mercancías peligrosas Así como se reglamentó el Transporte de Mercancías peligrosas por carretera con el decreto 1609 de 2002, ahora la Aeronáutica Civil reglamenta el transporte aéreo mediante la resolución 3208 de 2003.
- Resolución 9606 de 2003 Por la cual se establecen los requisitos técnicos de seguridad para los dispositivos especiales de sujeción de contenedores de acuerdo con lo establecido en el artículo 32 de la Ley 769 de 2002.
- Resolución 1188 del 1 de septiembre de 2003 El Congreso de Colombia mediante la Ley 253 de 1996, aprobó el Convenio de Basilea, sobre el control de los movimientos transfronterizos de los desechos peligrosos y su eliminación.
- Resolución número 002730 de 2004 Por la cual se dicta una medida tendiente a mejorar la seguridad vial de las carreteras.
- Resolución 0002108 del 8 de octubre de 2004 Por la cual se reglamenta la construcción y ubicación de nuevas granjas avícolas.

- Resolución 02183 de 2004 Por la cual se adopta el Manual de Buenas Prácticas de Esterilización para Prestadores de Servicios de Salud.
- Resolución 0136 de 2004 Por la cual se establecen los procedimientos para solicitar ante las autoridades ambientales competentes la acreditación o certificación de las inversiones de control y mejoramiento del medio ambiente.
- Resolución 0886 de 2004 por la cual se modifica parcialmente la Resolución número 0058 del 21 de enero de 2002 y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1200 de 2004 Por el cual se determinan los instrumentos de planificación ambiental y se adoptan otras disposiciones.
- Decreto 1443 de 2004 Por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto-ley 2811 de 1974, la Ley 253 de 1996, y la Ley 430 de 1998 en relación con la prevención y el control de la contaminación ambiental.
- Decreto 2266 de 2004 Por el cual se reglamentan los regímenes de registros sanitarios, y de vigilancia y control sanitario y publicidad de los productos fitoterapéuticos.
- Decreto 3667 de 2004 por medio del cual se reglamentan algunas disposiciones de la Ley 21 de 1982, la Ley 89 de 1988 y la Ley 100 de 1993, se dictan disposiciones sobre el pago de aportes parafiscales y al Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 5400 (diciembre 31 de 2004) Por la cual se modifican y adicionan unos numerales a la parte cuarta de los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia, sobre tiempos de vuelo, servicio y descanso para tripulantes.

- Resolución 4110 (diciembre 29 de 2004) Por la cual se establecen medidas especiales para la prevención de la accidentalidad de los vehículos de transporte público de pasajeros por carretera y de servicio público especial.
- Circular unificada 2004 Unifica las instrucciones para la vigilancia, control y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Carta Circular 61 de 2004 Liquidación de intereses de mora en el pago de cotizaciones y aportes a los Sistemas Generales de Pensiones y de Riesgos Profesionales.
- Circular conjunta N° 01 de 2004 Ingreso Base de Cotización de los trabajadores independientes y obligaciones de las Entidades Promotoras de Salud - EPS Y entidades públicas contratantes.
- Resolución 1672 de 2004 Por la cual se adopta el Manual de Buenas Prácticas de Manufactura de los Gases Medicinales.
- Acuerdo 0030 de 2004 Por el cual se adoptan los criterios de los contratos de evaluación técnica de hidrocarburos.
- Decreto 195 de 2005 (31 - enero - 2005) Por la cual se adoptan límites de exposición de las personas a campos electromagnéticos, se adecúan procedimientos para la instalación de estaciones radioeléctricas y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 187 de 2005 (31-enero-2005) Por medio del cual se modifica el Decreto 3667 de 2004 y se dictan otras disposiciones.

- Resolución 0156 (enero 27 de 2005) Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.

Con esta reglamentación el Gobierno Nacional a través del Ministerio de la Protección Social ha querido establecer los requisitos para la implementación de actividades de prevención y el aseguramiento de los trabajadores en los ambientes laborales.

5.4 ANTECEDENTES

La Fundación Universitaria María Cano en el Proyecto Educativo del Programa de Psicología⁹ tiene como objetivo básico del trabajo favorecer la formación de los estudiantes en un camino que permita formar un profesional capaz de verse a sí mismo como persona en continua formación, como sujeto de un proceso dinámico de aprendizaje.

Esta proyección particular exige necesariamente asumir concepciones pedagógicas diferentes, así como la búsqueda e implementación de novedosas estrategias didácticas conducentes a una actividad facilitadora de los procesos de aprendizaje, en la investigación formativa, el respeto por la vida humana y la proyección social de las acciones, en tanto el estudiante no puede ser ajeno a las condiciones particulares de la realidad y del entorno en el que diariamente vive, para poder pensar en la generación de una verdadera praxis formativa.

El sistema de organización de los saberes busca de manera sistemática consolidar un eje integrador permanente para la vida académica formativa, en el

⁹ PEP Programa de Psicología. Fundación Universitaria María Cano

programa, que invita a estudiantes y docentes a abrir las posibilidades de proyección mas allá de lo establecido, una acción dirigida al descubrimiento de las potencialidades propias y de los otros, y al reto de trascender lo establecido para crear los propios espacios de conocimiento.

Este dinamismo se logra a partir del intercambio de conocimientos entre docentes y estudiantes, a través de la consolidación de los ejes temáticos y/o problemáticos que engloban los objetivos propuestos en el nivel y el desarrollo de contenidos programáticos que enmarcan múltiples posibilidades de acción.

Así de una manera sistémica e integral se van consolidando espacios de formación que trascienden las aulas de clase, para construir un conocimiento que proviene de la observación crítica de la realidad, de su interpretación a la luz de los conocimientos actuales en el campo de la psicología, y la generación de una praxis particular, producto del esfuerzo conjunto del trabajo académico formativo, acorde con las habilidades que presenten los estudiantes en cada nivel.

Los estudiantes hoy están siendo formados para desarrollar. De manera integral, sus competencias: básicas, genéricas y específicas, teniendo en cuenta la necesidad de holismo y las que imponen el contexto y la cultura.

Estas competencias enmarcan perfectamente dentro del perfil profesional que se plantea para formar profesionales capaces de velar por la salud mental de los individuos, la familia, los grupos sociales y la población, en general, en cualquier etapa del ciclo vital humano.

Es precisamente por el énfasis en organizacional, que tiene el Programa de Psicología de la Fundación Universitaria María Cano que se vio la necesidad de indagar acerca del rol del psicólogo en el Sistema General de Riesgos Profesionales como una forma de complementar aún más su perfil profesional.

5.5 MARCO TEÓRICO

5.5.1 Sistema General Riesgos Profesionales. En el transcurso del tiempo el hombre se ha encargado de crear mecanismos para procurar unos ambientes de trabajo que procuren el cuidado de la salud. Es así como en la antigüedad la existencia de la protección frente a los riesgos profesionales y la salud ocupacional surgen como una respuesta proteccionista de las tribus al avanzar en éstas tanto el comercio como la especialización en el trabajo, ya que la lucha por la subsistencia aumentaba el riesgo de sufrir accidentes.

Las primeras regulaciones sobre la Seguridad Social surgen en el Código Legal creado por el Rey Hammurabi hace ya 4.000 años, en este código se unificaron las leyes de los pueblos babilónicos y estaba fundamentado en la equidad y el comportamiento social y protegía actividades como la agricultura, transporte y construcción y fijaban los honorarios médicos¹⁰, previo igualmente tribunales competentes para precisar los castigos e indemnizaciones a que diera lugar la lesión ocasionada por actividades laborales.

En Grecia en el año 1.000 A.C. tanto las actividades artesanales como filosóficas y artísticas eran protegidas por el Estado, se da inicio al conocimiento del cuerpo humano e Hipócrates padre de la medicina, describe por primera vez una enfermedad de origen ocupacional como es la producida por la intoxicación con plomo. El Estado implementa medidas de protección contra plagas y la propagación de enfermedades.

En el año 1700 se publica la obra del médico italiano Bernardino Ramazzini, que tituló “De las enfermedades de los trabajadores”, en este libro se estudian y

¹⁰ Ayala Caceres, Carlos Luis. Legislación en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales. Ediciones Salud Laboral Ltda 1999 pag. 8

describen las enfermedades que afectaban a los trabajadores en los numerosos oficios conocidos, haciendo muchas observaciones precisas sobre estas.

En 1802, en Inglaterra se promulgo una ley para proteger la salud de los aprendices de Hilanderias. En 1933, se creo una inspección por el gobierno y en 1844 se incorporaron la ley protecciones a los accidentes y notificación de los mismos. Continúa Prusia creando un sistema de inspecciones de fabricas en 1839 y así sucesivamente los países desarrollados fueron estableciendo su reglamentación con fines de proteger la salud de los trabajadores.

En Colombia el Ministerio de la Protección Social tiene a su cargo la vigilancia y control de todo lo relacionado con los Riesgos Profesionales con una legislación que comienza en 1925 tal y como se describe en el apartado sobre Marco Legal.

Es importante resaltar que el Sistema General de Riesgos Profesionales como tal surge en Colombia a partir de la Ley 100 de 1993, pero es reglamentado por el Decreto Ley 1295 de 1994, allí se establecen las normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, además de mantener la vigilancia para el estricto cumplimiento de la normatividad en Salud Ocupacional.

Este Decreto Ley tiene como objetivos fundamentales, establecer las actividades de promoción y prevención al interior de las empresas afiliadas al sistema, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores; se encarga igualmente de fijar las prestaciones a que tiene derecho el trabajador afiliado en cuanto a la atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional y se encarga de vigilar el cumplimiento de cada una de las normas de la Legislación en Salud

Ocupacional y el esquema de administración de Salud Ocupacional a través de las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP).¹¹

El Decreto 1295 establece la obligación de los empleadores a afiliarse al Sistema de forma obligatoria a sus trabajadores, contratistas y subcontratistas dependientes nacionales o extranjeros, jubilados o pensionados excepto los de invalidez, que se reincorporen al trabajo, así como estudiantes que ejecuten trabajos que signifiquen fuente de ingresos para la institución y a los trabajadores permanentes y en misión de las empresas de servicios temporales.¹²

El empleador de acuerdo con este Decreto debe programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en la empresa y su financiación y además obliga a los trabajadores a cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del programa de Salud Ocupacional y las empresas por ser responsables de los riesgos originados en su ambiente de trabajo y están obligados a informar a sus trabajadores, los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada y a darles capacitación para prevenirlos.

El sistema General de Riesgos Profesionales tiene las siguientes características:

Las A.R.P. tienen a su cargo la afiliación al sistema y la administración de los aportes, es dirigido, controlado y vigilado por el estado, indica que todos los empleadores deben afiliarse al Sistema. La afiliación es obligatoria para todos los trabajadores dependientes pero la selección de las A.R.P. es libre y voluntaria por parte del empleador; cada empresa debe contratar todos los amparos con una sola A.R.P. para todos los empleados y la cobertura se inicia desde el día calendario siguiente al de la afiliación. La cotización al sistema esta a cargo

¹¹ Ministerio de la Protección Social. Decreto Ley 1295 de 1994.

exclusivo del empleador. El empleador que no afilie a sus trabajadores, será sancionado y responsable por las prestaciones

El Decreto 1295 de 1994 establece los siguientes beneficios para los trabajadores y empresas afiliados al Sistema:

✓ Prestaciones asistenciales

En caso de un accidente de trabajo o enfermedad profesional las prestaciones asistenciales las brinda la EPS a la cual se encuentra afiliado el trabajador y es ella quien realiza el cobro a la respectiva ARP.

- Asistencia medica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica
- Servicios de hospitalización.
- Medicamentos
- Exámenes de diagnostico
- Prótesis, órtesis
- Servicios Odontológicos
- Rehabilitación
- Traslado

✓ Prestaciones económicas

- Incapacidad Temporal

Es la perdida de la capacidad laboral que impide trabajar por un tiempo determinado. Ejemplo.: por una fractura

¹² Ministerio de la Protección Social. Decreto Ley 1295 de 1994 Art. 13

Se reconoce un subsidio = 100 % del salario base de liquidación, durante el periodo de la incapacidad hasta por 180 días prorrogables por 180 días mas.

Además, la A.R.P asume las cotizaciones correspondientes al empleador para pensiones y salud.

- Incapacidad Permanente Parcial

Es la disminución parcial pero definitiva de alguna de las facultades para desarrollar el trabajo habitual por ejemplo la perdida de una mano.

El grado de incapacidad es mayor o igual al 5 % y menor al 50 %.

Se calcula de acuerdo con el Manual Único de Calificación de Invalidez.

Indemnización = 1 a 24 SMMLV

- Pensión de Invalidez

Es la perdida de la capacidad laboral igual o superior al 50 %, el grado de incapacidad es mayor al 50 %.

La calificación la realizan las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez.

Incapacidad	Pensión
Del 50 % al 66 %	60 % del IBL
Mayor del 66 %	75 % del IBL
Si requiere auxilio de terceras personas	90 % del IBL (15 % adicional)

- Pensión de Sobrevivientes

Se le reconoce a los beneficiarios de ley, por el fallecimiento del afiliado o pensionado por Riesgos Profesionales.

Por muerte del afiliado

Pensión = 75 % IBL

Por muerte del pensionado

Pensión = 100 % de lo que estaba

recibiendo como pensión

Eliminando el 15 % por el auxilio de otras personas

- Auxilio Funerario

Se reconocen los gastos de entierro de un afiliado o pensionado por invalidez de origen profesional

Se reconoce un (1) salario base de cotización o El valor de la última mesada Pensional

Mínimo 5 SMMLV

Máximo 10 SMMLV

✓ Servicios de prevención

- Servicios Básicos

1. Asesoría técnica básica para el diseño del programa de salud ocupacional de la empresa

2. Capacitación básica para el montaje de las brigadas de primeros auxilios

3. Capacitación básica para la conformación de los comités paritarios de salud ocupacional

4. Fomento de estilos de vida y de trabajo saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de la empresa

Este decreto define una serie de sanciones que se describen a continuación, cuya imposición esta a cargo de las Direcciones Regionales del Ministerio de la Protección social:

✓ *Para el Empleador:*

CAUSALES

- No afiliación.
- No pago de dos o mas periodos mensuales consecutivos
- No aplicación de reglamentos y determinaciones de prevención e instrucciones de MINTRABAJO

Multa hasta 500 SMMLV

CAUSALES

- No correspondencia de la inscripción con la base de cotización real o no información oportuna

Multa hasta 500 SMMLV +pago de la diferencia por prestación económica

- No información del traslado de un afiliado a otro sitio de trabajo o su omisión

Multa hasta 500 SMMLV

5.5.1.1.1 CAUSALES

- No presentación del informe de accidente de trabajo o enfermedad profesional, y demás obligaciones

Multa hasta 200 SMMLV

Están claramente definidas en el Decreto 1295/94 y sus decretos reglamentarios, la responsabilidad del empleador en cuanto a la ejecución de las actividades de prevención de riesgos, las cuales se ven claramente definidas en todas las actividades de salud ocupacional.

5.5.2 Salud Ocupacional. La salud ocupacional esta conformada por un grupo de disciplinas que tiene como finalidad fomentar y mantener el más elevado nivel de bienestar de los trabajadores de todas las profesiones: prevenir todo daño causado a la Salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su ambiente contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos para la salud; colocar y mantener al individuo en un cargo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas. En resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo, proporcionando condiciones de trabajo seguras, sanas, higiénicas y estimulantes para los trabajadores con el fin de evitar accidentes de trabajo¹³ y enfermedades profesionales y por ende mejorar la actividad de la empresa.

La salud ocupacional tiene como objetivos:

¹³ Rueda, Ruth Vanessa y Barcenás, Carlos. Guía de actividades de salud ocupacional. ARP Colmena. 2000

- ✓ Mejoramiento y mantenimiento de la calidad de vida de la población trabajadora.
- ✓ Servir como instrumento para mejorar la calidad de vida y productividad de las empresas.
- ✓ Mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad, mediante la prolongación de la expectativa de vida productiva en óptimas condiciones de trabajo.

El logro de estos objetivos se realiza a través de la elaboración e implementación del programa de salud ocupacional en la empresa.

5.5.3 Programa Salud Ocupacional. En la Resolución 001016 de 1989 en el Artículo 4 y Parágrafo 1, se obliga a los empleadores contar con un programa de Salud Ocupacional, específico y particular, de conformidad con sus riesgos potenciales y reales y el número de los trabajadores. También obliga a los empleadores a destinar los recursos humanos financieros y físicos, indispensables para el desarrollo y cumplimiento del programa de Salud Ocupacional, de acuerdo a la severidad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos. Igualmente los programas de Salud Ocupacional tienen la obligación de supervisar las normas de Salud Ocupacional en toda la empresa, y en particular, en cada centro de trabajo.

El Programa de Salud Ocupacional tiene como objetivos fundamentales:

- Definir las actividades de promoción y prevención que permitan mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los empleados.
- Identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y controlar los factores de riesgo relacionados.

El Programa de Salud Ocupacional, lo desarrolla la Empresa con la participación de los trabajadores. Su ejecución es permanente, como un proceso de mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo¹⁴. Debe actualizarse como mínimo una vez al año, según se presenten cambios en los factores de riesgo o en los procesos y esta conformado por los subprogramas de Medicina preventiva y del Trabajo, higiene y seguridad industrial.

- **Subprograma de higiene y seguridad Industrial.** El Subprograma de Higiene Industrial tiene como fin la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores.¹⁵

El subprograma de Seguridad Industrial tiene como fin localizar las causas potenciales de los accidentes y determinar que medidas son necesarias implementar para evitarlos.

Objetivos

- Estudiar las operaciones de trabajo, los procesos y obtener la información completa de la naturaleza de las tareas, materiales y equipo empleado, productos y subproductos, número y sexo de trabajadores y horas de trabajo.
- Evaluar con la ayuda de técnicas de medidas cuantitativas, la magnitud de los Factores de Riesgo para determinar su real peligrosidad.
- Supervisar y verificar la aplicación de medidas de control de los factores de riesgo ocupacionales en la fuente y en el medio ambiente y determinar la necesidad de

¹⁴ Idem.

¹⁵ Ministerio de Protección Social. Resolución 001016 de 1989

suministrar elementos de protección personal, acorde con los factores de riesgo presentes.

Entre las actividades que se realizan para el desarrollo de estos dos subprogramas están:

✓ **Panorama de Factores de Riesgo.** El Panorama de Factores de Riesgo es un estudio global en el que se detectan un conjunto de Factores de Riesgo¹⁶ presentes en el proceso laboral y que están relacionados directamente con los daños generados a la salud. Permite identificar y establecer las medidas de control más adecuadas de acuerdo a las prioridades establecidas.

✓ **Inspecciones de seguridad.** El objetivo principal es evaluar y corregir los diferentes factores de riesgo para evitar que éstos puedan producir pérdidas que involucren a las personas, a los materiales o al medio¹⁷. Para el desarrollo de las inspecciones se utilizara un formato para recolección de la información.

La persona o las personas que realicen la inspección, plantearan al final de las mismas las recomendaciones pertinentes con el fin de ejecutar las medidas de prevención y corrección necesarias para que todo se encuentre en buenas condiciones.

Las inspecciones se pueden clasificar de la siguiente manera:

¹⁶ Guía Técnica Diagnóstico De Condiciones De Trabajo. ARP Compañía Agrícola de Seguros de Vida S.A 2002

¹⁷ NORMA TECNICA COLOMBIANA NTC 4114, REALIZACION DE INSPECCIONES. SEGURIDAD OCUPACIONAL. ICONTEC 1997-04-16.

Inspecciones continuas. Se realizaran en forma continuada durante toda la jornada laboral, por todos los trabajadores de la empresa, en cada puesto de trabajo. Para tal fin es necesaria la capacitación del personal en dichas actividades. Los factores identificados serán comunicados al comité paritario de salud ocupacional.

Inspecciones especiales. Se efectuarán cuando se implante algún nuevo proceso o se modifique uno ya existente. Serán realizadas por personal idóneo definido por el comité paritario.

Inspecciones periódicas. Estas inspecciones las realizara el comité paritario en lapsos de tiempo determinados (bimestral, trimestral, semestral).

✓ **Mantenimiento periódico.** La empresa debe realizar un mantenimiento preventivo a toda su maquinaria, debe tenerse en cuenta:

Mantenimiento preventivo a maquinaria.

Mantenimiento y limpieza de luminarias y cables eléctricos.

Debe llevarse una ficha técnica a cada maquina donde se registre su mantenimiento.

✓ **Equipo de protección personal.** El equipo de protección personal debe ser suministrado de acuerdo a los oficios y a los riesgos presentes en el ambiente laboral¹⁸. Para llevar a cabo un buen control y una buena dotación de los equipos de protección personal, debe tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

¹⁸ Cartilla Guía. Importancia de los elementos de protección personal. Ganatep. 1999

Identificación de las secciones y oficios donde se requiere la utilización del equipo de protección personal.

Análisis de los oficios, para determinar el equipo de protección a suministrar.

Selección y compra del equipo de protección personal, teniendo en cuenta la identificación del riesgo, el grado de protección deseado y la comodidad del individuo.

Capacitación en el uso del equipo de protección personal.

Crear la conciencia en los trabajadores sobre la necesidad de utilizar el equipo de protección personal, o sea para que sirve, y porque la empresa le hace entrega de dicho equipo.

Capacitar sobre el mantenimiento preventivo de todos los equipos de protección personal y equipos de seguridad, con frecuencia con el fin de determinar su estado.

Control del equipo. Para el control de la entrega y la utilización del equipo de protección personal se llevará un sistema de registro donde conste:

Fecha de entrega del equipo de protección personal.

Nombre de la persona a quien se le hace entrega.

Instrucciones necesarias para el uso correcto del equipo de protección personal.

Firma del trabajador. Control por parte de la empresa para el uso del equipo de protección personal, e implementar por escrito la normativa sobre la acción disciplinaria por no utilizar el equipo.

✓ **Demarcación y señalización.** Tiene como objetivos informar y advertir al personal sobre los riesgos existentes en la empresa, señalar la empresa de acuerdo a los riesgos presentes en el ambiente laboral, demarcar las zonas de trabajo, las áreas de circulación, las áreas de almacenamiento y zonas de operación, según las normas establecidas para tal fin.

En la selección de los diferentes avisos y señales, se deberán considerar los siguientes aspectos: visibilidad, sencillez e interpretación.

Con el fin de dar información y formación sobre los diferentes tipos de señales a todos los trabajadores se debe capacitar sobre: para que sirven las señales y los avisos, como se interpretan, clases de señales, avisos y lugares donde deben estar ubicados.

✓ **Plan de emergencias.** Se pretende establecer un plan de emergencias que incluya la participación de la brigada de bomberos y la del grupo de primeros auxilios, para la atención de emergencias en la empresa, donde se capacite al personal en la elaboración y orientación de los planes de emergencia¹⁹ con el fin de minimizar el daño a propiedades y al medio ambiente.

Elaboración del Plan de Emergencias:

Se debe establecer las directrices de acción durante una emergencia y elaborar un documento en el cual se detalle por pasos lo que se debe hacer en caso de una emergencia; además se deben tener los planos actualizados de la empresa, destacando los dispositivos de seguridad cuales se cuenta, los estudios de vulnerabilidad y los puntos débiles del sistema de seguridad.

¹⁹ Morgan, Gloria y otros. Brigadas de emergencia y primeros auxilios. ARP Seguro Social 1996.

Tener un listado con las ayudas externas más cercanas incluyendo los números telefónicos y su capacidad de atención.

Grupo Coordinador y Centro de Control: este grupo coordinara las actividades para el personal de la empresa y además participará en la evacuación para las demás personas que se encuentren vecinas al sector y definirá con que deben llevarse a cabo los simulacros de evacuación y entrenamientos de las emergencias con el fin de hacer los ajustes necesarios.

Planes de Ayuda Mutua: las empresas de una zona o región deben facilitar la prestación entre si de ayuda técnica y humana en caso de emergencia.

Evacuación del Plan: se trata de analizar cada parte del plan describiendo como fueron ejecutadas, detectando los problemas y contradicciones que surgieron en el proceso, especificando los aspectos positivos y negativos del mismo.

✓ **Almacenamiento.** La empresa debe cumplir con algunos requisitos mínimos, con el fin de eliminar los factores de riesgo que se presentan por el almacenamiento inadecuado.

Algunas de estas normas son:

- Respetar las zonas de almacenamiento dejando libres los pasillos.
 - La superficie donde se almacena debe ser plana y sólida.
 - Clasificar el material arrumado por el tamaño y longitud.
-

- Por ningún motivo se deben obstruir las vías de acceso a equipos de emergencia, puertas o salidas de emergencia.
- Almacenar materiales y objetos con las normas de seguridad.

✓ **Normas de seguridad.** Con ellas se darán a conocer a las personas que efectúen oficios de riesgo de mayor significación, sobre la forma correcta y adecuada en el desempeño de éstos²⁰.

Se elaborará un manual de normas y procedimientos sobre la forma en que se desarrollan las diferentes labores de la empresa con el máximo de seguridad y se utilizarán como guía de inducción.

✓ **Orden y Aseo.** Se pretende contribuir al mantenimiento general de orden y limpieza de la empresa con actividades²¹ como:

- Mantener suficiente número de recipientes para la recolección de desechos, señalizados y tapados en los sitios donde se produzcan mayores desperdicios.
- Impulsar campañas de motivación con los empleados para que mantengan su sitio de trabajo ordenado y limpio.
- Realizar inspecciones periódicas para detectar fallas y proponer soluciones.

• **Subprograma de Medicina preventiva y del trabajo.** Son acciones dirigidas a las personas, se encarga de la vigilancia, promoción y mantenimiento de la salud

²⁰ Aguilar B, Jairo. Administración de la prevención de los riesgos profesionales. Impresiones Quirama. 1992

1.1 ²¹ PIQUÉ ARDANUY, TOMÁS. NTP 481: ORDEN Y LIMPIEZA DE LUGARES DE TRABAJO. BARCELONA, INSHT, 1995

de los trabajadores procurando que las condiciones de trabajo de la empresa no conduzcan al deterioro de su estado físico y mental²².

Estudia las consecuencias de las condiciones ambientales sobre las personas y, junto con la seguridad e higiene trata que las condiciones de trabajo no generen daños ni enfermedades.

❖ **Medicina preventiva.** Es la encargada de realizar programas orientados a la prevención de enfermedades de importancia comunitaria y que no tienen relación ni con la actividad laboral ni con el ambiente de trabajo.

❖ **Medicina del trabajo.** Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo acorde con sus condiciones psicológicas y biológicas

Actividades:

- ✓ Actividades de prevención de enfermedades profesionales y educación en salud, conjuntamente con higiene y seguridad industrial.
- ✓ Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para selección, admisión de personal, ubicación según aptitudes, cambios de ocupación, reingreso al trabajo y otras relacionadas con los riesgos para la salud de los operarios.
- ✓ Controlar la presencia de sustancias químicas tóxicas en las personas expuestas, a través de estudios de valoración biológicas y reubicación laboral.

²² Ministerio de la Protección Social. Resolución 001016 de 1989.

- ✓ Mantener un servicio oportuno de primeros auxilios.
- ✓ Diseñar y ejecutar programas para la prevención, detección y control de enfermedades generadas o agravadas por el trabajo.
- ✓ Actividades de vigilancia epidemiológica de enfermedades profesionales, patologías relacionadas con el trabajo y ausentismo por tales causas.

5.5.4 Ausentismo. Se entiende por Ausentismo la falta de asistencia de los empleados a sus puestos de trabajo por causa directa o indirectamente evitables, tales como de enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter incluidas las visitas médicas, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral, y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral. Es importante clarificar que la ausencia es el periodo de tiempo perdido, el ausente el trabajo que no concurre a su labor y ausentista es el que presenta episodios repetidos de ausencia en una frecuencia mayor a la mediana.²³

- **Clasificación del ausentismo**

- ✓ **Causas relacionadas con la salud.**

Causas médicas certificadas: accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad agravada por el trabajo, enfermedad común, control preventivo.

- ✓ **Causas no relacionadas con la salud.**

²³ Grajales L, Alba Colombia. Ausentismo laboral. ISS 1993. Pag. 5

Causas legales: convención colectiva, maternidad, huelgas, licencias, calamidad doméstica.

Otras: No existe justificación médica ni legal.

El ausentismo da lugar a ciertas condiciones que entorpecen el funcionamiento adecuado de las empresas, obligándolas, por ejemplo, a contratar más personal del estrictamente necesario, o impidiendo una utilización racional de los equipos y desorganizando el proceso de producción, todo lo cual incide sobre la productividad y sobre la competitividad y el nivel de empleo.

Otros efectos negativos del ausentismo laboral son:

- Decaimiento de la moral de la fuerza laboral (puesto que generalmente son pocos los que faltan la mayor parte de las veces y eso hace que a los que no faltan se les recargue el trabajo),
- Aumento del desperdicio,
- Disminución de la calidad de los productos y
- Una distribución inequitativa períodos adicionales de descanso entre los trabajadores.

Contrario a la creencia de muchos, las pérdidas económicas del ausentismo no las sufre solo la empresa y la entidad de seguridad social respectiva. En el caso de las contingencias de origen común, el trabajador no percibe salario ni las correspondientes prestaciones extralegales por los tres primeros días de la incapacidad temporal y si ésta es mayor, recibe solo un tercio de los mismos de ahí en adelante, hasta que regrese a su trabajo. Aunque cuando se trata de

contingencias de origen profesional el trabajador es menos castigado, también sufre un detrimento de su ingreso laboral.²⁴

5.5.5 Accidentalidad. Se entiende por accidente como un suceso anormal, no querido ni deseado, que se presenta de forma inesperada y brusca, aunque normalmente estable, que interrumpe la normal continuidad de un proceso y que puede ocasionar lesiones a las personas y/o bienes.

Por lo general las empresas afiliadas al Sistema General de Riesgos Profesionales de una u otra manera realizan actividades básicas para evitar los accidentes del trabajo. Por lo menos se tienen nociones de cómo mover materiales, del cuidado en el uso de las distintas superficies de trabajo, saben la importancia del orden y aseo de los lugares de trabajo, tienen cuidado para no provocar incendios, precaución con la electricidad, algunas capacitaciones por parte de los supervisores y encargados de salud ocupacional, incluso algunos hacen un procedimiento de trabajo y entregan normas de seguridad, entre otras actividades.

Existen otras empresas, en que esta materia es parte integrante del trabajo diario, en ellas se realizan charlas diarias de cinco minutos, para cada trabajo crítico se realiza un procedimiento de trabajo, se realizan investigaciones de accidentes e incidentes, se llevan estadísticas, se realizan reuniones semanales o mensuales, etc.

Sin embargo, la experiencia enseña que, aunque se traten de evitar, de todos modos se producen los accidentes de trabajo. Lo normal es que las medidas de prevención de riesgos tengan efectos positivos a largo plazo. Así, aún con el

²⁴ NIETO Z, Oscar. Ausentismo laboral: Definiciones, impacto, análisis, plan de intervención. Guía técnica ARP COLMENA 2003

mejor plan de prevención o control de riesgos operacionales, siempre ocurren algunos accidentes laborales que afectan a los trabajadores a los equipos o al medio ambiente.

El objetivo final de cualquier actividad de prevención de accidentes es la protección de la salud laboral de los trabajadores, por tanto si antes que se produzcan los accidentes se presentan una serie de indicadores que advierten sobre la posible ocurrencia, lo ideal será investigar los incidentes para corregir las situaciones anómalas y por ende evitar el accidente y realizar los controles pertinentes.

5.5.6 Comité Paritario (Copaso). Es un organismo para la promoción y vigilancia de las actividades de Salud Ocupacional²⁵ al interior de la empresa y en ningún caso se ocupa de problemas de personal, disciplinarios o sindicales, tiene un carácter estrictamente asesor y nunca de ejecución directa, es un organismo de coordinación entre empleadores, trabajadores y gobierno.

En junio de 1981 la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo) establece la necesidad de colaboración entre empleadores y trabajadores mediante el convenio 155 y destaca la responsabilidad de ambos frente al desarrollo del Programa de Salud Ocupacional, así como frente a las acciones de vigilancia y control de los riesgos en los lugares de trabajo, con el fin de prevenir las situaciones que puedan originar Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales.

En Colombia se establecen los Comités de Medicina Higiene y Seguridad con el decreto 0614 de 1984 y posteriormente los reglamenta la resolución 2013 de 1986

²⁵ MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL Resolución 1016 de 1989

donde se deja bien claro su obligatoriedad para todas las empresas, Publicas o Privadas, y que se refieren a medicina, higiene y seguridad²⁶, es decir, a toda la Salud Ocupacional y no exclusivamente a la seguridad como algunos han creído.

En la resolución 1016 de 1989 se les da funciones de vigilancia, promoción y capacitación y en el decreto 1295 de 1994 se determinan ajustes y modificaciones en su denominación, de comité de Medicina, Higiene y Seguridad pasó a llamarse Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO), y en su funcionamiento, ampliando a 2 años el periodo de los miembros y determinando cuatro horas semanales, cuando menos, dentro de la jornada laboral de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité.

✓ Actividades a desarrollar

- Capacitación:

- Inspecciones Planeadas

- Investigación de accidentes de trabajo

✓ Reuniones:

Se deben efectuar reuniones:

1. Mínimo una vez al mes
2. Cuando se presentan accidentes
3. Cuando el cronograma de Salud Ocupacional lo indique

²⁶ MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL Decreto 2013 de 1986.

El empleador se deberá proporcionar, cuando menos, cuatro horas semanales dentro de la jornada laboral normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento y capacitación del comité²⁷.

Los miembros deben ser citados por escrito y la reunión deberá tener una agenda y orden del día, en los cuales se definirán puntos como: informe de accidentes, inspecciones, grado de cumplimiento de lo acordado y obligaciones para el próximo periodo.

El registro de las actividades del comité debe quedar en un libro de actas, en el que se incluirán fechas y tiempo para cada actividad.

5.5.7 Factores de riesgo. Se entiende bajo esta denominación²⁸, la existencia de elementos, fenómenos, condiciones, circunstancias y acciones humanas, que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo.

- **Físicos.** Son aquellos que por la fuerza o transformación de su energía pueden ocasionar lesiones al trabajador. Se originan en los instrumentos de trabajo, en el proceso de producción y en la infraestructura de la planta física destinada al sitio de trabajo, a este grupo pertenecen²⁹:

²⁷ Cartilla Comité Paritario. ARP Seguro Social. 1996

²⁸ GUIA TÉCNICA COLOMBIANA. DEL ICONTEC 1997-08-27 GTC 45 DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO O PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO.

²⁹ Idem

- **Ruido.** Definido como un sonido indeseable, dado que es desagradable, interfiere con la percepción del sonido deseado y puede ser fisiológicamente dañino.
- **Vibraciones.** Son movimientos oscilatorios de un cuerpo respecto de una posición de referencia o de equilibrio, afectando parcialmente (miembros superiores) o totalmente (todo el cuerpo).
- **Iluminación.** Es considerada como un flujo luminoso que cae sobre una superficie y tiene como principal finalidad el facilitar la visualización de las cosas dentro de su contexto espacial o entorno de trabajo. La Iluminación es uno de los factores ambientales de carácter microclimático que hace que el trabajo se pueda desempeñar en unas condiciones aceptables de eficiencia, comodidad y seguridad.
- **Radiaciones ionizantes y no ionizantes.** Son una forma de radiación electromagnética que tiene diversos efectos sobre el organismo, que dependen principalmente de la longitud de onda de la radiación en cuestión:

Radiación infrarroja.

Radiación ultravioleta.

Radiación visible.

Rayos X

Rayos Gamma.

Radio frecuencias.

- **Temperaturas anormales.** Se definen como el calor o frío excesivo, ambiental, resultante de la combinación de temperatura, humedad, velocidad del aire y actividad física a que está sometido un individuo en su ambiente de trabajo.

Los efectos posible que producen estos factores son:

Ruido y Vibración	Hipoacusia neurosensorial Daños extraauditivos: hipertensión, alteraciones osteoarticulares
Radiaciones Ionizantes Y No Ionizantes	Daño hematopoyético, de piel, ocular, reproducción, cromosómico, quemaduras
Temperaturas Anormales	Golpe de calor, deshidratación, shock, alteraciones cardiovasculares y osteoarticulares
Iluminación Inadecuada	Fatiga visual, deslumbramiento, accidentes
Presiones Anormales	Síndrome de descompresión, Síndrome de las alturas, hipoxia

- **Químicos.** Son en general todas las sustancias en forma de sólidos, líquidos o gaseosos pudiendo ser: explosivas, tóxicas, cancerígenas, radiactivas, gases, metales, corrosivos, nocivos e irritantes de origen orgánico e inorgánico, que afectan directamente al organismo bajo las formas de gases, vapores, neblinas, humos, polvos y sustancias líquidas. Además son factores secundarios acelerantes de enfermedades degenerativas. En esta clasificación también se incluyen los productos químicos como tal, donde se tendrá muy en cuenta el conocimiento para su manejo, como, el uso de fichas toxicológicas de cada uno de estos en una empresa.

Las principales fuentes generadoras son:

Aerosoles: Minería, cerámica, cemento, madera, harinas, soldadura, procesos en ebullición, limpieza con vapor de agua, pintura, etc

Gases y vapores: Monóxido y dióxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuro, plomo, mercurio, pintura, etc.

Los efectos que producen dependiendo del tipo de sustancia, son:

Corrosivos	Destrucción de los tejidos sobre los que actúa el tóxico
Irritantes	Irritación de la piel o las mucosas en contacto con el tóxico
Neumoconioticos	Alteración pulmonar por partículas sólidas
Asfixiantes	Desplazamiento del oxígeno del aire, o alteración de los mecanismos oxidativos biológicos
Anestésicos y Narcóticos	Depresión del sistema nervioso central. Generalmente el efecto desaparece cuando desaparece el contaminante
Sensibilizantes	Efecto alérgico del contaminante ante la presencia del tóxico, aunque sea en pequeñísimas cantidades
Cancerígenos, Mutágenos Y Teratogénicos	Producción de cáncer, modificaciones hereditarias y malformaciones en la descendencia respectivamente
Sistémicos	Alteraciones de órganos o sistemas específicos (Hígado, Riñón, etc.)

- - **Biológicos.** Están constituidos por un conjunto de microorganismos, toxinas, secreciones biológicas, tejidos y órganos corporales humanos, animales y vegetales, presentes en determinados ambientes laborales, que al entrar en contacto con el organismo pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o también intoxicaciones³⁰. Son susceptibles de encontrarse en servicios sanitarios, cocinas, comedores, cambiaderos de ropa, depósito de materias primas de origen animal o vegetal y en sus procesos, en desechos líquidos y sólidos y en instrumentos de atención en salud.

Animados

Virus y Riquetsias

Bacterias

Parásitos

Hongos

Animales

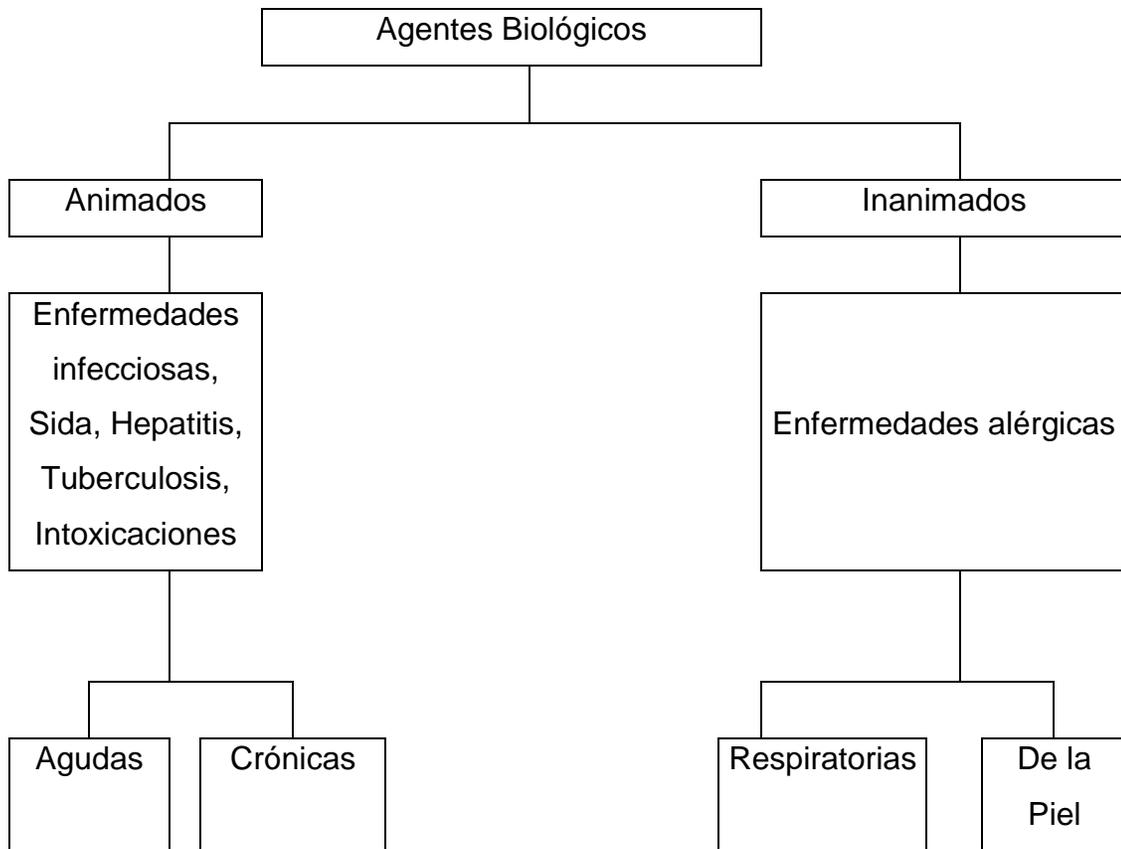
Inanimados

Agentes de origen animal

Agentes de origen vegetal

³⁰ Idem

Los efectos de estos factores de riesgo son:



- **Ergonómicos.** Se refiere a todos aquellos aspectos de la organización del trabajo, de la estación o puesto de trabajo y de su diseño que pueden alterar la relación del individuo con el objeto técnico produciendo problemas en este³¹, en la secuencia de uso o la producción.

El factor de riesgo ergonómico puede ser por carga física estática o dinámica, por tanto:

³¹ Idem

Carga estática. Generada por la postura que adopta el cuerpo durante la inactividad y/o actividad muscular, por medio de la acción coordinada de músculos, articulaciones y ligamentos para lograr el equilibrio y la adaptación en forma permanente al movimiento.

Carga dinámica. Generada por la manipulación de cargas la cual, se define como la acción de levantar, soportar y/o transportar peso; existe manipulación manual (fuerza muscular) y manipulación con ayuda mecánica.

El cuerpo humano puede soportar movimientos difíciles y poco naturales durante un período limitado de tiempo. Sin embargo, cuando estas condiciones y movimientos se combinan durante períodos prolongados producen fatiga, que es una pérdida de eficiencia y una aversión a la realización de cualquier tipo de esfuerzo. Las exigencias físicas que conllevan cualquier tipo de trabajo comprende:

- **Posturas de trabajo.** Todo trabajo para su realización requiere de una postura determinada la cual depende del plano de trabajo. El mantenimiento prolongado de una postura inadecuada requerirá por parte del trabajador, un esfuerzo adicional al exigido por la tarea si el plano de trabajo no es acorde con las medidas antropométricas del trabajador.
- **Manipulación y transporte de cargas.** Esta actividad puede provocar lesiones en diversas partes del cuerpo, siendo además un factor importante de sobrecarga muscular. Esta circunstancia se puede ver agravada por el levantamiento brusco de cargas, al no disponer de equipos mecánicos para su operación y de una técnica de levantamiento adecuada.

Principales fuentes generadoras:

Diseño puesto de trabajo: Altura plano de trabajo, ubicación de controles, sillas, aspectos espaciales y equipos

Organización del trabajo: Organización secuencia productiva, organización del tiempo de trabajo, trabajo repetitivo (monotonía).

Los efectos que produce son:

Traumáticos	<p>DESGARROS Ruptura de tejidos</p> <p>LUXACIONES Pérdida de la relación articular</p> <p>ESGUINCES Lesiones ligamento, membrana, cápsula articular</p> <p>OTRAS Vascular, neurológico</p>
Inflamatorios	<p>TENDINÍTIS Inflamación de los tendones</p> <p>BURSÍTIS Inflamación bolsa sinovial</p> <p>SINOVÍTIS Inflamación membrana sinovial</p> <p>ARTRITIS Inflamación articulaciones</p>
Degenerativos	<p>OSTEOPOROSIS Degeneración ósea</p> <p>OSTEOLÍISIS Destrucción del hueso</p>

- **Psicosociales**

La salud de las personas se ve afectada a través de una serie de mecanismos psicológicos y fisiológicos que dan como resultado el llamado estrés. En términos de prevención de riesgos profesionales, los factores de riesgo psicosociales

representan la exposición, la organización del trabajo el origen de ésta, y el estrés el precursor del efecto (enfermedad o trastorno de salud que pueda producirse).³²

Las actuales tendencias en la promoción de la seguridad e higiene en el trabajo incluyen no solamente los factores de riesgos físicos, químicos y biológicos de los ambientes laborales, sino también los múltiples y diversos factores de riesgo psicosociales inherentes a la empresa y a la manera como influyen en el bienestar físico y mental del trabajador.

Estos factores están relacionados con la interacción entre el trabajo, su medio ambiente laboral, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización por un lado y por otro a las características personales del trabajador, sus necesidades, su cultura, sus experiencias y su percepción del mundo.³³

La relación entre el disconfort laboral, el rendimiento de los trabajadores y las repercusiones en la salud; permite establecer que las tareas con una escasa adecuación persona-trabajo, además de exponer a los asalariados al deterioro de su salud física y mental, tiene efectos muy significativos en la productividad. Los factores de riesgo psicosociales constituyen el medio más común para abordar las relaciones entre el medio ambiente psicológico laboral y la salud de los trabajadores.

Son múltiples e innumerables los posibles factores psicosociales existentes en el medio laboral, estos comprenden aspectos físicos (ergonómicos, medio ambiente de trabajo), de la organización y contenido del trabajo, y los inherentes a las

³²S MONCADA, C Llorens, TS Kristensen, Manual del Método ISTAS21(CoPsoQ). España ISTAS 2002.

³³ MIRA SOLVES José Joaquín Departamento de Psicología de la Salud Universidad Miguel Hernández de Elche

relaciones interpersonales de trabajo, entre otros y una conceptualización más operacional de estos factores de riesgo, conduce a considerarlos y cuantificarlos de acuerdo con las siguientes dimensiones: especificidad del momento en que se desencadena, duración, frecuencia o repetición e intensidad, pero se debe tener en cuenta que el origen de estos factores de riesgo no solo se encuentran en el contexto organizacional, sino también dentro de la propia persona y en su ambiente inmediato

Entre los factores de riesgo psicosociales están:

- Ambiente físico. Se refiere a todos aquellos factores ambientales de naturaleza física, que al ser percibidos por las personas pueden llegar a tener efectos nocivos según la intensidad, concentración y exposición de los mismos.

Entre los factores de riesgo físicos están:

- ❖ Iluminación
 - ❖ El ruido
 - ❖ Temperatura
 - ❖ Vibración
 - ❖ Contaminación ambiental
 - ❖ Condiciones climáticas del puesto de trabajo
 - ❖ Disponibilidad y disposición de espacio para el trabajo
-
- **Factores personales.** Son variables inherentes al individuo los cuales deben tenerse en cuenta al momento de ingreso a la empresa a través de la evaluación psicológica de ingreso y hacen referencia a aspectos de la personalidad, los sentimientos y pensamientos, las emociones, las actitudes, entre ellos están:

- ❖ Perfil Psicológico del trabajador
- ❖ Personalidad
- ❖ Antecedentes Psicológicos
- ❖ Indefensión aprendida
- ❖ Sexo
- ❖ Edad
- ❖ Demandas emocionales
- ❖ Auto eficacia
- ❖ Auto concepto
- ❖ Expectativas personales

• **Factores organizacionales.** Son variables intrínsecas a la organización que pueden por si mismas generar situaciones aversivas, o bien juegan un papel importante en la interacción continua trabajador-puesto de trabajo³⁴ entre ellos están:

- ❖ Contenido de la Tarea
- ❖ Dinámica negativa del trabajo
- ❖ Trabajo repetitivo o en cadena
- ❖ Ambigüedad del rol
- ❖ Conflicto de rol
 - Intra – demandante
 - Inter – demandante
 - Conflicto persona- rol
 - Conflicto inter-rol
 - Antigüedad del rol:
- ❖ Identificación del producto
- ❖ Responsabilidad elevada

³⁴ http://www.stps.gob.mx/312/revista/2000_2/el_estres.htm

- ❖ Innovación tecnológica
- ❖ Sobrecarga de trabajo
- ❖ Insuficiente carga cualitativa
- ❖ Exigencias del trabajo
- ❖ Realización en el trabajo
- ❖ Interacción trabajador-cliente
- ❖ Participación en la toma de decisiones
- ❖ Apoyo organizacional
- ❖ Expectativas en el trabajo
- ❖ Estresores económicos
- ❖ Satisfacción laboral
- ❖ Adicción al trabajo
- ❖ Desafío en el trabajo
- ❖ Autonomía en el trabajo
- ❖ Clima de la organización
- ❖ Estilos gerenciales
- ❖ Tecnología
- ❖ Fechas topes no racionales
- ❖ Control de sistemas informáticos
- ❖ Liderazgo inadecuado
- ❖ Motivación deficiente

• **Relaciones interpersonales.** Son las interacciones formales e informales existentes entre los miembros de una empresa. El tipo y de calidad de relaciones con los superiores, compañeros y subordinados así como con proveedores y/o usuarios entre ellas están:

- ❖ Comunicación formal e informal
- Relaciones cooperativas
- Relaciones funcionales

- ❖ Participación
- ❖ Relaciones basadas en conductas de hostigamiento psicológico o acoso moral (mobbing)
- ❖ Sentimiento de pertenencia
- ❖ Cohesión y conflicto grupal
- ❖ Relaciones con los compañeros
- ❖ Rigidez organizacional.
- ❖ Violencia en el trabajo
- ❖ Competencia excesiva, desleal o destructiva

• **Organización del tiempo de trabajo.** Forma en que se distribuyen en el tiempo las tareas que se deben desarrollar según el cargo, entre estos factores de riesgo están:

- ❖ Trabajos nocturnos o por turnos
- ❖ Ritmo de trabajo elevado
- ❖ Horas extras
- ❖ Actividad física corporal excesiva

• **Gestión de Personal.** Constituye el conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas que una organización necesita para realizar sus objetivos entre ellos están.

- ❖ Evaluación del desempeño
- ❖ Planes de inducción
- ❖ Formación
- ❖ Políticas de ascensos y de desarrollo de la carrera profesional
- ❖ Estabilidad laboral
- ❖ Remuneración

• **Factores sociales.** Son variables no relacionadas con el contexto laboral y sí con otros ámbitos que pueden originar fricciones importantes: familia, amigos, estilos de vida, etc. Igualmente aquí la valoración cognitiva que el trabajador haga de cada uno de estos estresores permitirá la ocurrencia o no del estrés.

- ❖ Apoyo social
- ❖ Relaciones interpersonales
- ❖ Comunicación.
- ❖ Satisfacción vital
- ❖ Exigencias vitales
- ❖ Problemas familiares
- ❖ Cultura

Los efectos que producen son:



- **De Inseguridad**³⁵ Son los factores de riesgo presentes en la empresa derivados de las condiciones:

- **Mecánicos (máquinas, equipos y herramientas).** Aquellas condiciones peligrosas originadas en un mecanismo, equipo u objeto, que al entrar en contacto, golpear o atrapar a una persona le pueden provocar un daño físico.

Se encuentran en gran cantidad de partes de una empresa, pues son derivados de aspectos como el diseño, el tamaño, la velocidad de operación, el modelo del equipo, el prototipo tecnológico, la procedencia geográfica, la forma como fue instalado, el tipo de mantenimiento. Estos son:

- Punto de transmisión de fuerza
 - Punto de operación
 - Sistema de alimentación de la máquina
-
- **Eléctricos.** Están constituidos por los sistemas eléctricos de los equipos, máquinas e instalaciones locativas, que cuando entran en contacto con las personas les pueden ocasionar quemaduras, choque o fibrilación ventricular, de acuerdo con la intensidad y el tiempo de contacto. Son los siguientes:
 - Líneas conductoras sin entubar
 - Empalmes defectuosos
 - Cajas, interruptores y tomas sin cubrir: instalaciones eléctricas de seguridad, Electricidad dinámica, Electricidad estática, Sin conexión a tierra.

³⁵ SOTO CASTAÑO, Isabel Cristina; VANEGAS RODRIGUEZ, Clara Inés, Conceptos Básicos sobre Panorama de Factores de Riesgo. s.e., s.f.

✓ **Almacenamiento, transporte y manipulación de materiales**

Se consideran los elementos, las sustancias, las fuentes de calor y los sistemas eléctricos que bajo ciertas circunstancias de inflamabilidad y combustibilidad pueden ocasionar incendios o explosiones, y a su vez pueden traer consecuencias de lesiones personales y daños materiales, equipos e instalaciones. Se considera aquí también los elementos que ayudan a contrarrestar estos factores, así:

- Arrumes elevados sin estibas
- Cargas no trabadas
- Cargas apoyadas contra muros
- Incompatibilidad fisicoquímicas de materias primas
- Carencia de ayudas mecánicas para levantamiento de cargas
- Movilización mecánica inadecuada

✓ **Incendios y explosiones.** Se consideran los elementos, las sustancias, las fuentes de calor y los sistemas eléctricos que bajo ciertas circunstancias de inflamabilidad y combustibilidad pueden ocasionar incendios o explosiones, y a su vez pueden traer consecuencias de lesiones personales y daños materiales, equipos e instalaciones. Se considera aquí también los elementos que ayudan a contrarrestar estos factores, así:

- Sin sistema de extinción de incendios
- Extintores defectuosos
- Gabinetes sin o con elementos defectuosos
- Extintores inadecuados
- Sin señalización ni demarcación
- Sin salidas de emergencia, obstaculizadas o sin señalización
- Sin brigadas contra incendio

✓ **Instalaciones locativas defectuosas.** Se caracteriza por encontrarse presente en las estructuras de las construcciones y edificaciones y en el mantenimiento de las mismas, de tal manera que pueden ocasionar atrapamientos, caídas, golpes, y a su vez pueden provocar lesiones personales. Estos factores son:

- Techos defectuosos
- Pisos, escaleras, barandas defectuosas
- Muros, puertas, ventanas defectuosas
- Carencia o insuficiente demarcación
- Orden y aseo deficiente
- Hacinamiento de máquinas, equipos, bancos de trabajo y materiales
- Iluminación general deficiente
- Ventilación general deficiente

✓ **Saneamiento básico y medio ambiente.** Son factores de riesgo que están presentes en el medio ambiente laboral y derivados de las condiciones en el manejo de servicios, basuras, disposición de desechos, manipulación de alimentos, control de plagas y controles a nivel ambiental, los cuales inciden en la salud de la población trabajadora produciendo accidente de trabajo o enfermedad profesional. Estos factores de riesgo también inciden en la población general cuando no existe un control en la empresa, generando un gran problema de salud pública. Estos factores son:

- Disposición de basuras
- Suministro y disposición de aguas
- Servicios sanitarios
- Emisiones ambientales
- Inadecuada manipulación de alimentos

La función principal del Sistema General de Riesgos Profesionales y de la salud ocupacional es la de propender por el mejoramiento de las condiciones de salud del trabajador, a través de la prevención, el fomento del autocuidado y de las acciones en salud, en seguridad e higiene industrial por parte de la empresa y el trabajador. Y con la intervención y conocimiento del psicólogo en los diversos temas de la salud ocupacional se busca mejorar la calidad del medio ambiente laboral y así lograr un estado óptimo de la relación salud trabajo, que beneficie al individuo.

5.5.8 Rol del psicólogo. El estudio científico de la conducta y la experiencia constituye el objeto de estudio de la Psicología, de cómo los seres humanos sienten, piensan, aprenden y conocen para adaptarse al medio que les rodea. La psicología moderna se ha dedicado a recoger hechos sobre la conducta y la experiencia, y a organizarlos sistemáticamente, elaborando teorías para su comprensión. Son estas teorías las que ayudan a conocer y explicar el comportamiento de los seres humanos permitiendo realizar intervenciones sobre él.

La psicología procede de muy distintas fuentes, pero sus orígenes como ciencia surgen en la antigua Grecia. Platón y Aristóteles, como otros filósofos griegos, afrontaron algunas de las cuestiones básicas de la psicología que aún hoy son objeto de estudio: ¿Nacen las personas con ciertas aptitudes y habilidades, y con una determinada personalidad, o se forman como consecuencia de la experiencia? ¿Cómo llega el individuo a conocer el mundo que le rodea? ¿Ciertos pensamientos son innatos o son todos adquiridos?

Tales cuestionamientos fueron debatidos durante siglos, pero la psicología científica como tal solo inicia en el siglo XVII, con los trabajos del filósofo racionalista francés René Descartes y de los empiristas británicos Thomas Hobbes

y John Locke. Descartes afirmaba que el cuerpo humano era como una maquinaria de relojería, pero que cada mente (o alma) era independiente y única. Mantenía que la mente tiene ciertas ideas innatas, cruciales para organizar la experiencia que los individuos tienen del mundo. Hobbes y Locke, por su parte, resaltaron el papel de la experiencia en el conocimiento humano. Locke creía que toda la información sobre el mundo físico pasa a través de los sentidos, y que las ideas correctas pueden y deben ser verificadas con la información sensorial de la que proceden.

Aparte de esta herencia filosófica, el campo que más ha contribuido al desarrollo de la psicología científica ha sido la fisiología, es decir, el estudio de las funciones de los diversos órganos y sistemas del cuerpo humano. El fisiólogo alemán Johannes Müller intentó relacionar la experiencia sensorial con las actividades del sistema nervioso y del entorno físico de los organismos, pero los primeros representantes auténticos de la psicología experimental fueron el físico alemán Gustav Theodor Fechner y el fisiólogo, también alemán, Wilhelm Wundt. Ambos son considerados los padres de la actual psicología científica. Fechner desarrolló métodos experimentales para medir la intensidad de las sensaciones y relacionarla con la de los estímulos físicos que las provocaban, estableciendo la ley que lleva su nombre y que es, aún hoy, uno de los principios básicos de la percepción. Wundt, que en 1879 fundó el primer laboratorio de psicología experimental en la ciudad alemana de Leipzig, formó a estudiantes del mundo entero en la nueva ciencia.

Los médicos, preocupados por las enfermedades mentales, también contribuyeron al desarrollo de las modernas teorías psicológicas. Así, la clasificación sistemática de estas enfermedades, desarrollada por el pionero de la psiquiatría Emil Kraepelin, estableció las bases de los métodos de clasificación aún en uso. Más conocido, sin embargo, es el trabajo de Sigmund Freud, quien elaboró el método de investigación y tratamiento conocido como psicoanálisis. En sus trabajos, Freud

llamó la atención sobre las pulsiones (instintos) y los procesos inconscientes que determinan el comportamiento humano. Este énfasis en los contenidos del pensamiento y en la dinámica de la motivación, más que en la naturaleza de la cognición por sí misma, ejerció una influencia decisiva en el desarrollo de la psicología contemporánea.

Hasta la década de 1960 la psicología estuvo imbuida de consideraciones de índole eminentemente práctica; los psicólogos intentaron aplicar la psicología en la escuela y en los negocios, interesándose muy poco por los procesos mentales y haciendo hincapié exclusivamente en la conducta. Este movimiento, conocido como conductismo, fue en un primer momento liderado y divulgado por el psicólogo estadounidense John B. Watson.

La psicología también se ha encargado de estudiar el cambio que se produce en el organismo como resultado de la experiencia, esto es, el aprendizaje. Gran parte de su investigación se ha desarrollado utilizando animales de laboratorio. El enfoque conductista, el que más se ha ocupado de las formas elementales del aprendizaje, distingue dos tipos de condicionamiento: el condicionamiento clásico y el instrumental u operante.

El condicionamiento clásico también se conoce como condicionamiento pavloviano en honor de su creador, el fisiólogo ruso Iván Pávlov. Éste demostró que si un hecho arbitrario, el sonido de una campana, precede regularmente a un hecho biológicamente relevante (la comida de un animal), la campana pasará a ser una señal de comida y el animal salivará al escucharla, preparándose para comer. La respuesta del animal será, por tanto, un reflejo condicionado al sonido de la campana.

En el condicionamiento instrumental u operante, que aplicó B. F. Skinner, el énfasis recae en la conducta del animal y en las consecuencias de sus acciones.

En general, si a una acción le sigue una recompensa, un refuerzo positivo, la acción se repetirá cuando el animal se encuentre en la misma situación. Por ejemplo, si un animal hambriento es recompensado con comida por girar a la derecha en un laberinto simple, tenderá a girar de nuevo a la derecha cuando se encuentre en el laberinto. Si la recompensa cesa, aparecerán otros tipos de comportamientos.

Estos dos tipos de investigación tratan de los aspectos más elementales de la experiencia del aprendizaje. En el condicionamiento clásico, la atención recae en la importancia de la asociación del estímulo condicionado y del no condicionado; en el instrumental u operante, recae en la utilización de refuerzos, negativos o positivos, para modificar la conducta. Dicho de otro modo, el primero se ocupa de qué clase de fenómenos aparecen juntos en el proceso de aprendizaje, mientras que el segundo trata de las consecuencias de las acciones. La mayoría de las situaciones reales de aprendizaje tienen, de hecho, características clásicas y operantes.

Las investigaciones sobre el aprendizaje humano son, naturalmente, más complejas que las del aprendizaje animal, y en rigor no se pueden limitar a los dos tipos de condicionamiento antes expuestos. El aprendizaje humano y la memoria han sido estudiados con materiales verbales (como listas de palabras o relatos) o mediante tareas que implicaban habilidades motoras (como aprender a escribir a máquina o a tocar un instrumento). Estos estudios han resaltado la deceleración progresiva en la curva del aprendizaje (curva semejante a una función logarítmica, con gran rendimiento al comienzo que después se va haciendo más y más lento), y también la deceleración progresiva en la del olvido (justo después del aprendizaje se olvida más, con el tiempo se olvida menos).

En las últimas décadas, la investigación psicológica ha mostrado una atención cada vez mayor por el papel de la cognición en el aprendizaje humano,

liberándose de los aspectos más restrictivos de los enfoques conductistas. Se ha hecho hincapié en el papel de la atención, la memoria, la percepción, las pautas de reconocimiento y el uso del lenguaje en el proceso del aprendizaje, y este enfoque ha pasado gradualmente del laboratorio a la práctica terapéutica.

La psicología tiene su aplicación en problemas que surgen prácticamente en todas las áreas de la vida social y los campos ocupacionales o sectores en los que cotidianamente se desempeña el psicólogo son:

- **Sector educativo.** Los psicólogos en el área de la educación trabajan en los problemas derivados del aprendizaje y la enseñanza; con el fin de hacer el aprendizaje escolar más efectivo y se pueden desempeñar en:

- ✓ Instituciones de educación preescolar.
- ✓ Básica primaria
- ✓ Básica secundaria y media vocacional
- ✓ Instituciones de Educación Superior y de adultos
- ✓ Instituciones de educación especial, de reeducación y resocialización.

- **Sector salud.** Muchos psicólogos trabajan en hospitales, clínicas y consultas privadas, aplicando diferentes tipos de terapias a las personas que necesitan ayuda psicológica. Entrevistan y estudian a los pacientes y realizan tratamientos que no son médicos (con fármacos) ni quirúrgicos (mediante operaciones) donde el psicólogo puede ayudar a los pacientes a comprender mejor sus problemas, buscando nuevas formas para enfrentarse a ellos. Y se podrá desempeñar en:

- ✓ Clínicas de primero, segundo y tercer nivel.
- ✓ Hospitales regionales
- ✓ Centros de salud

- ✓ Instituciones promotoras de salud (IPS)

- **Sector organizacional.** Los psicólogos desempeñan diversas tareas en organizaciones empresariales y lugares de trabajo: en el departamento de personal o recursos humanos, en asesorías para la contratación y selección de personal, en la entrevista y realización de tests a los candidatos, en la elaboración de cursos de formación y en el mantenimiento de un ambiente laboral adecuado; otros investigan para los departamentos de marketing (mercadotecnia) y publicidad de las empresas, o directamente para este tipo de agencias; por último, también se dedican a investigar la organización metódica del trabajo y a acondicionar el equipo o espacios laborales adaptándolos a las necesidades y potencialidades de los usuarios. Desempeñándose en:

- ✓ Empresas industriales
- ✓ Empresa de bienes y servicios
- ✓ Microempresas
- ✓ Empresas educativas
- ✓ Empresas agrícolas
- ✓ Empresas comerciales
- ✓ Empresas de bolsas de empleo
- ✓ Empresas deportivas.

- **Sector Social.** En el área social la psicología que estudia las comunicaciones y comportamientos de los seres humanos en una realidad social específica y se desempeña principalmente en:

- ✓ Organizaciones no gubernamentales, con proyección social
- ✓ Bienestar Social del Municipio
- ✓ Instituciones de desarrollo comunitario

6. DISEÑO METODOLÓGICO

La orientación metodológica de la monografía hace referencia al descriptivo transversal, donde se pretende aplicar una encuesta con el fin de medir el nivel de conocimiento que tienen sobre el rol del psicólogo en el Sistema General de Riesgos Profesionales

6.1 ENFOQUE

Es de tipo cualitativo en la medida que se llegará a la descripción y la percepción que las agencias de práctica de la Fundación Universitaria María Cano tienen actualmente de los profesionales en Psicología.

6.2 TIPO DE ESTUDIO

El tipo de estudio es descriptivo, porque parte de los conceptos sobre Sistema General de Riesgos Profesionales existentes en el marco de la legislación colombiana; y es de tipo exploratorio porque se realizará trabajo de campo para obtener la información de primera mano que servirá para llegar a las conclusiones de la investigación.

6.3 DISEÑO

Se partirá de la contextualización de los principales temas que se involucran en el desarrollo de la investigación, consultando las definiciones que conceptualiza la

legislación colombiana relacionadas con el Rol del psicólogo con énfasis organizacional en el Sistema General de Riesgos Profesionales; para proceder con el trabajo de campo para el cual se diseñará la encuesta como instrumento de obtención de la información necesaria y así describir los parámetros que determinarán el posicionamiento de los Psicólogos.

6.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

6.4.1 Población. Las 50 agencias de práctica vinculadas a la Fundación Universitaria María Cano conformarán la población para determinar el Rol del psicólogo con énfasis organizacional en el Sistema General de Riesgos Profesionales y las 10 Aseguradoras de Riesgos Profesionales (ARP) para identificar las competencias del profesional en Psicología.

6.4.2 Tamaño de la muestra. El método para determinar el tamaño de la muestra es el opinático, en el que el equipo investigador considera la cantidad representativa de empresas a encuestar, para el caso puntual, se determina que serán 25 agencias de práctica de la Fundación Universitaria María Cano y cinco ARP.

6.5 FUENTES DE INFORMACIÓN

6.5.1 Fuentes primarias. La información necesaria para la investigación se recogerá de primera mano, y el instrumento que se aplicará será la encuesta mediante el diseño semiestructurado de preguntas abiertas y cerradas, acompañado de una entrevista semidirigida.

6.5.2 Fuentes secundarias. Libros, revistas, periódicos, publicaciones de la OIT, publicaciones del INSHT, Internet, bibliotecas, documentos internacionales.

6.6 DELIMITACIÓN (ESPACIAL Y TEMPORAL)

El desarrollo de la monografía se realizó en la ciudad de Medellín durante el primer semestre del año 2005, en 25 de las agencias de practica que tienen convenio con la Fundación Universitaria María Cano de los programas de fisioterapia y psicología y en 5 Administradoras de Riesgos Profesionales de la ciudad.

6.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

La información necesaria para el estudio se recogió de primera mano, para ello se utilizo una herramienta específica mediante el diseño de dos encuestas con preguntas cerradas y abiertas las cuales se aplicaron a través de una entrevista semi-dirigida a las 25 agencias de practica seleccionadas de la Fundación Universitaria María Cano y la otra a las cinco ARP.

6.8 ALCANCES

- La definición del rol del psicólogo con énfasis organizacional en el Sistema General de Riesgos Profesionales, contribuye a la ampliación del campo de acción y las acciones a realizar en esta área, consolidando una de las razones de ser del programa de psicología de la Fundación Universitaria María Cano.
- Con el estudio se busca precisar y ordenar las acciones del psicólogo en el

ámbito del Sistema General de Riesgos Profesionales, de manera que orienten y dirijan en forma flexible el desarrollo y mejoramiento del programa de psicología, dentro de las agencias de práctica, ofreciendo claridad en cuanto a las actividades que puede realizar.

- Dar a conocer a los psicólogos con énfasis organizacional de la Fundación Universitaria María Cano, el rol que desempeñan en el Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Promover la participación directa de los psicólogos con énfasis organizacional en las actividades del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Estimular la realización de nuevos proyectos investigativos que se basen en los datos obtenidos en esta investigación.

6.9 LIMITACIONES

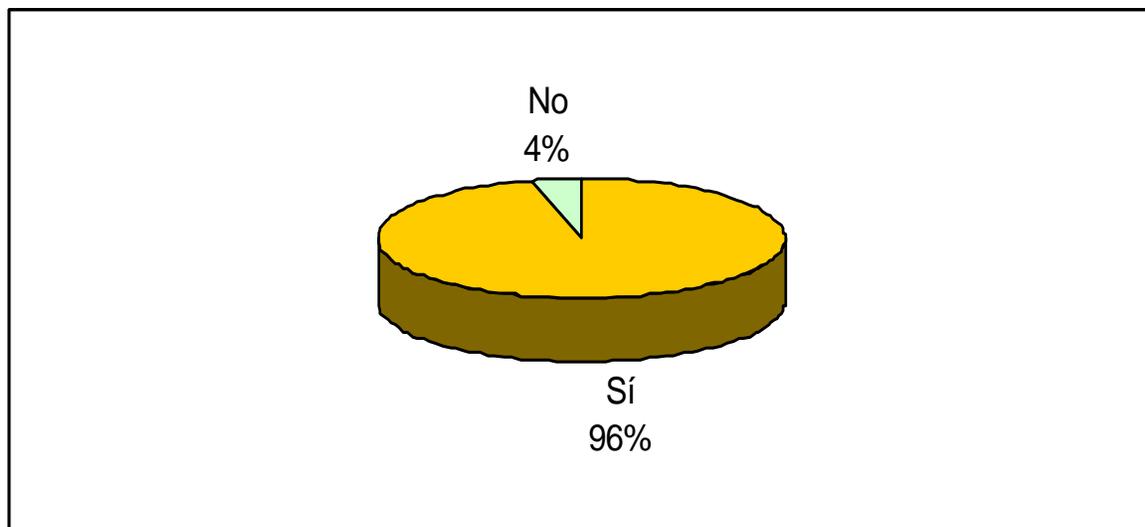
- Las dificultades que se presenten en la recolección de la información, considerando que el tipo de población es complejo lograr la aceptación de la entrevista para el diligenciamiento de la encuesta.

7. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y ANALISIS DE LA INFORMACIÓN

7.1 ENCUESTA REALIZADA A LAS EMPRESAS

1. ¿La empresa tiene área o departamento de gestión humana?

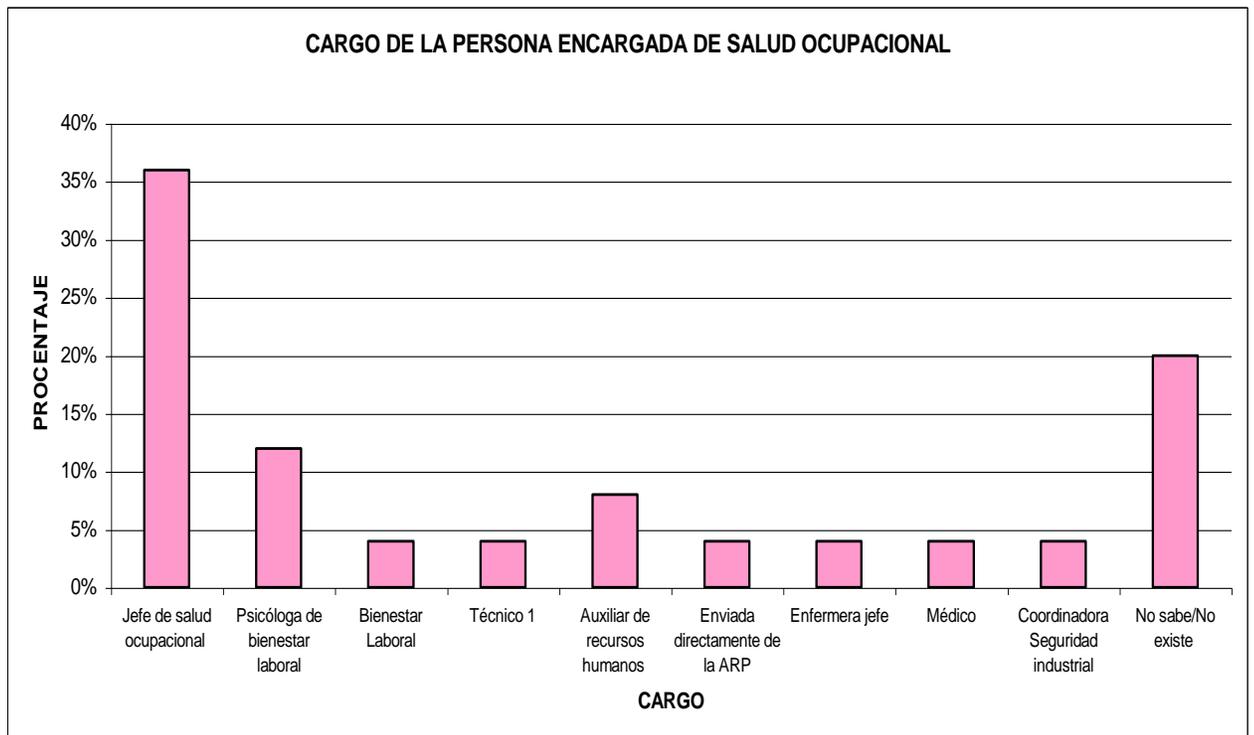
Área o Departamento de Gestión humana	Frecuencia	Porcentaje
Sí	24	96%
No	1	4%
Total	25	100%



INTERPRETACIÓN. Al determinar si la empresa tiene área o departamento de Gestión Humana, se encontró que el 96% de las agencias de práctica de la Fundación Universitaria María Cano incluidas en la muestra, cuentan con esta área lo que permite observar que esta bien posicionada y se ve como una necesidad al interior de las empresas.

2. ¿Cuál es el cargo de la persona encargada de Salud Ocupacional y/o Sistema General de Riesgos Profesionales?

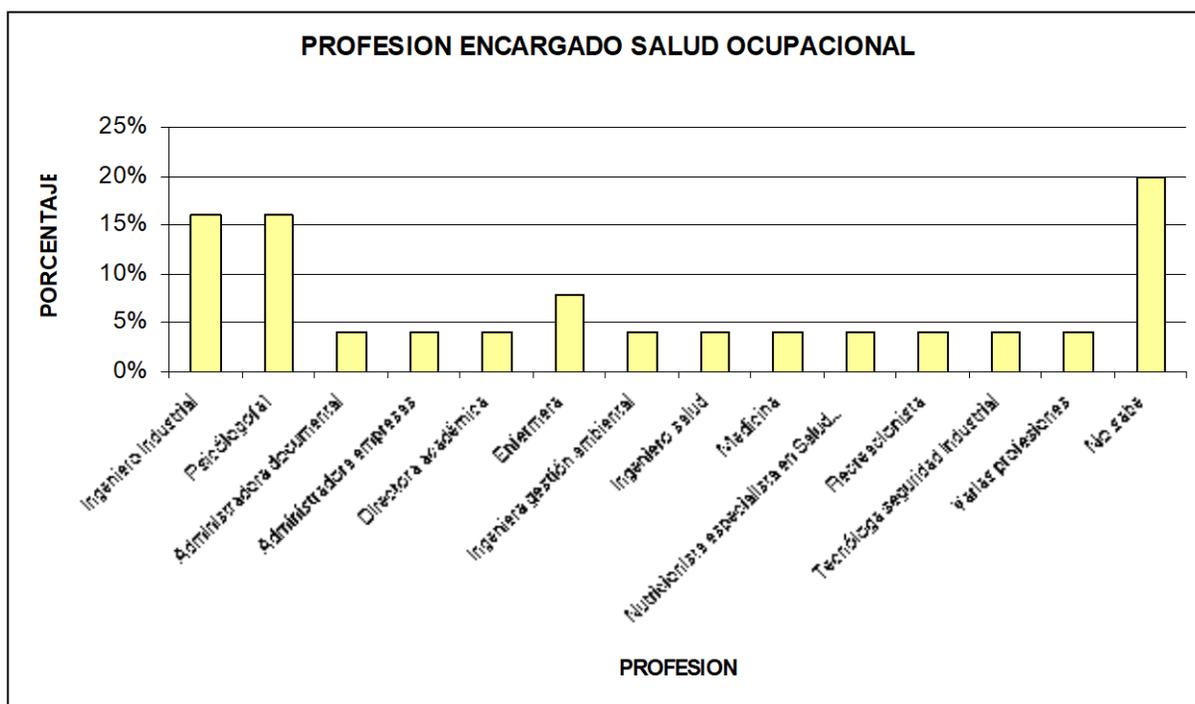
Cargo de la persona encargada	Frecuencia	Porcentaje
Jefe de salud ocupacional o Seguridad Industrial	9	36%
Psicóloga de bienestar laboral y salud ocupacional	3	12%
Bienestar Laboral	1	4%
Técnico 1	1	4%
Auxiliar de recursos humanos y comité paritario Salud Ocupacional	2	8%
Enviada directamente de la ARP	1	4%
Enfermera jefe	1	4%
Médico	1	4%
Coordinadora Seguridad industrial	1	4%
No sabe/No existe persona en salud ocupacional	5	20%
Total	25	100%



INTERPRETACIÓN. Con relación al cargo que ocupa la persona encargada de Salud Ocupacional se encontró que el 36% corresponde al Jefe de salud ocupacional o Seguridad Industrial, un 20% no sabe sobre su existencia y solo un 12% es ocupado por la Psicóloga de bienestar laboral, lo que llama la atención pues actualmente entre las competencias requeridas por las empresas para el psicólogo esta el manejo del área de salud ocupacional.

- Profesión de la persona encargada de salud ocupacional y/o Riesgos Profesionales

Profesión	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero industrial	4	16%
Psicólogo(a)	4	16%
Administradora documental	1	4%
Administradora empresas	1	4%
Directora académica	1	4%
Enfermera	2	8%
Ingeniera gestión ambiental	1	4%
Ingeniero salud	1	4%
Medicina	1	4%
Nutricionista especialista en Salud Ocupacional	1	4%
Recreacionista	1	4%
Tecnóloga seguridad industrial	1	4%
Varias profesiones	1	4%
No sabe	5	20%
Total	25	100%



INTERPRETACIÓN. En esta gráfica donde se solicitaba especificar la profesión de la persona encargada del área de salud ocupacional se observa que un 20% de las agencias de practica de la Fundación Universitaria María Cano encuestadas no sabe o no existe este cargo y en un 16% es ocupado por un profesional en ingeniería y psicología y el porcentaje restante esta repartido entre profesionales de la salud y de áreas administrativas.

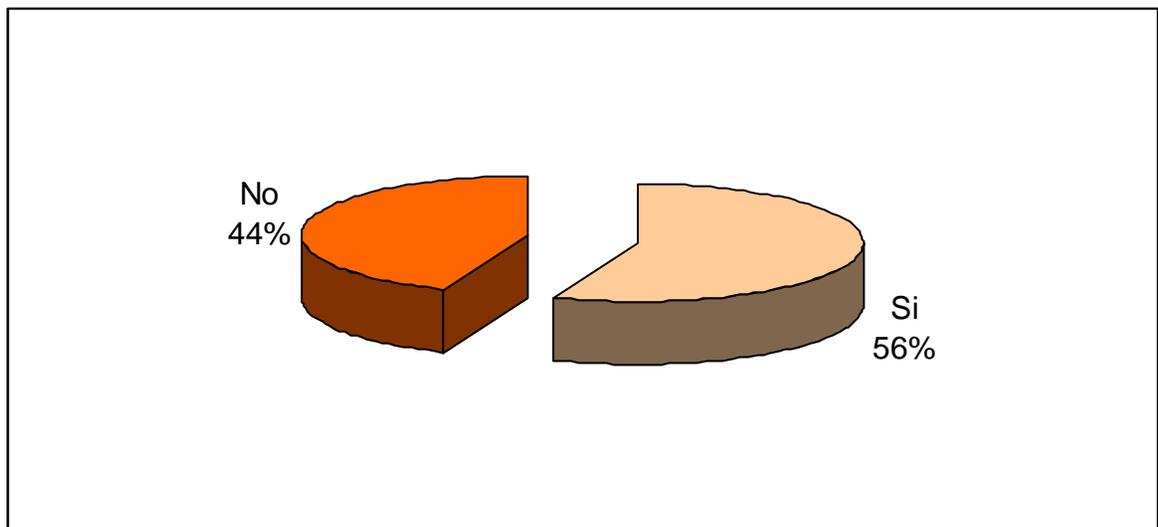
3. ¿Cuáles son sus funciones principales?

Funciones principales
Disminuir el índice de enfermedades laborales, supervisar el ambiente de trabajo y el área ambiental
Implementar programas participativas que promuevan la motivación de los empleados para asumir las medidas de seguridad y así prevenir los accidentes de trabajo
Implementar programas que incluyan la modificación de actitudes negativas y el fortalecimiento de actitudes positivas frente a la salud, prevención, el trabajo y su entorno socio - familiar
Organizar todos los eventos de bienestar para trabajadores y su familia, coordinar el comité paritario de salud ocupacional, organizar grupos de: brigadas de emergencia , capacitación a trabajadores y apoyo en diferentes aspectos
Trabajar en equipo con ARP, trabajos de emergencias, participar en el comité Copaso, Gestión y motivación, promover jornadas de salud
Coordinación de programas de S.O, coordinar programas y actividades con la ARP, intervención sobre condiciones de seguridad industrial
Vigilar por el bienestar de cada uno de los deportistas
Detectar factores de riesgos de las instituciones, programar reuniones del comité y capacitación con la ARP, realizar toda intervención
Capacitación, panorama de riegos, programa de salud ocupacional
Prevenir los accidentes de trabajo, prevenir ausentismo laboral, prevenir enfermedades ocupacionales
Estar atenta y pendiente del bienestar físico mental y social de la comunidad educativa
Analiza puestos de trabajo, observar, establecer y demás, vigilar las condiciones que conllevan y ayuden a conservar y mantener un medio de trabajo lo suficientemente sano y así evitar enfermedades

Encargada de seguridad física, dirección de salud ocupacional
Velar por el bienestar de los trabajadores de la compañía
Vigilar las condiciones de seguridad de los puestos de trabajo, especialmente aquellos en donde hay más factores de riesgos, sensibilizar el uso de implementos de protección, etc.
Atención médica a los estudiantes de la universidad.
Coordinar el personal del área, manejar base de datos de ausentismo
Dar sugerencias y recomendaciones a la Gerencia para que en un momento determinado se tomen decisiones acertadas y moralmente bien ajustadas
Diagnostico de factores de riesgos, clima laboral, salud mental, cultura organizacional, formular planes de intervención de acuerdo al diagnostico, ejecutar diferentes actividades para disminuir los factores, coordinar y evaluar los resultados y el impacto.
Atención de lesionados, dirección del departamento de salud ocupacional, relación con la ARP de la compañía, control de enfermedades profesionales, control de riesgos.
Trabajar con calidad y seguridad por el autocuidado, el bienestar del trabajador y máxima productividad.

4. ¿Conoce la empresa las diferentes funciones que puede desempeñar el Psicólogo con énfasis organizacional en el Sistema General de Riesgos Profesionales y/o Salud Ocupacional?

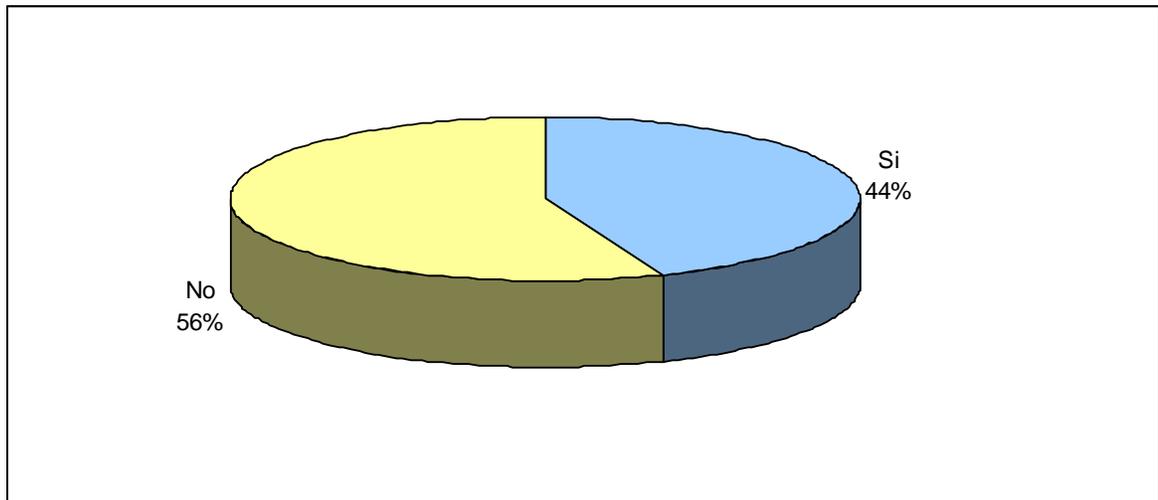
Conocimiento de la empresa sobre funciones del Psicólogo Organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	56%
No	11	44%
Total	25	100%



INTERPRETACIÓN. En esta gráfica llama especialmente la atención que solo el 56% de las agencias de practica de la Fundación Universitaria María Cano encuestadas conoce las funciones que desempeña un psicólogo en el área de salud ocupacional, mientras que el 44% no tiene conocimiento sobre sus funciones lo que evidencia la necesidad de implementar estrategias para dar a conocer entre las agencias de practica acerca de las funciones que puede desempeñar el psicólogo en esta área.

5. ¿En la definición de competencias han considerado ustedes el Psicólogo con énfasis Organizacional para desempeñarse en el Sistema General de Riesgos Profesionales y/o Salud Ocupacional?

Conocimiento en competencias	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	44%
No	14	56%
Total	25	100%



INTERPRETACIÓN. Es especialmente notorio con respecto a la gráfica anterior que a pesar del conocimiento acerca de las funciones del psicólogo con énfasis organizacional el 56% de las agencias de practica de la Fundación Universitaria María Cano no ha considerado en la definición de competencias al Psicólogo con énfasis Organizacional para desempeñarse en el área de salud ocupacional y/o Riesgos Profesionales.

Por qué sí?

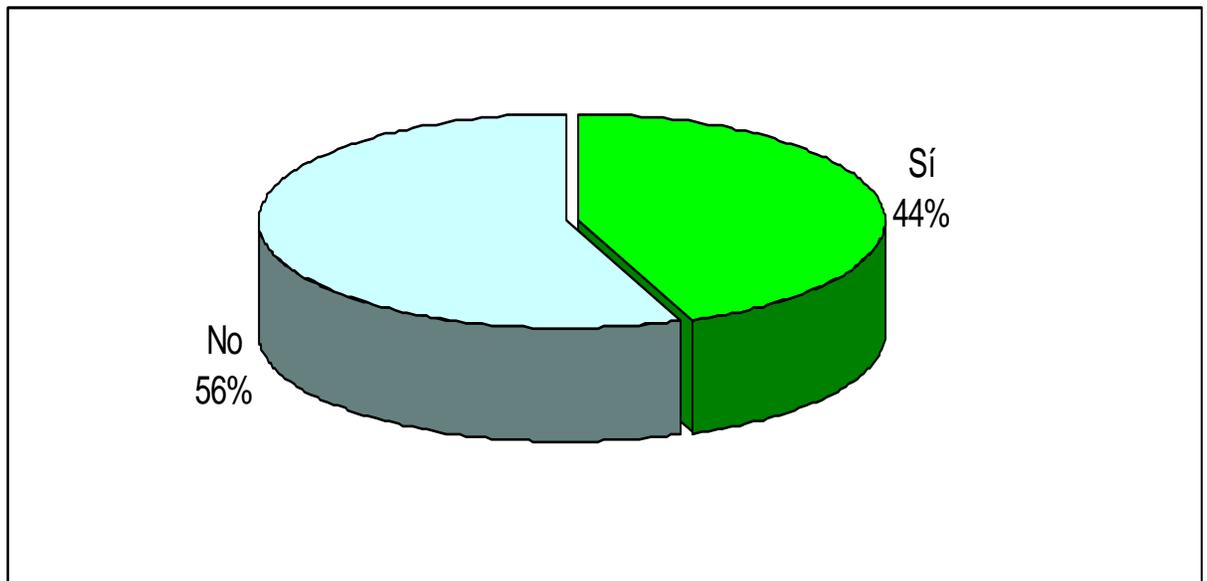
Porque Sí	Frecuencia	Porcentaje
Capacitar el riesgo psicosocial	1	9%
Conoce el comportamiento humano	1	9%
Conocimiento en el campo	1	9%
Es el profesional indicado para trabajar por la seguridad física y mental del trabajador y su lugar de trabajo	1	9%
Fundamental para el bienestar	2	18%
La formación académica lo amerita para realizar este tipo de actividades	1	9%
Profesional idóneo	2	18%
Respalda salud	1	9%
Tienen las competencias y habilidades necesarias	1	9%
Total	11	100%

Por qué No?

Por que No	Frecuencia	Porcentaje
Desconocimiento de sus funciones	2	14%
Falta de preocupación de las directivas	1	7%
No se ha detectado necesidad	3	21%
No ha habido necesidad	1	7%
No hay Área ocupacional	1	7%
No se ha implementado el modelo de competencias	1	7%
Siempre establecido por ARP	1	7%
Trabajadora social es la encargada	1	7%
Ya existe el cargo	2	14%
Ya existe ingeniero industrial	1	7%
Total	14	100%

6. ¿Contratan ustedes Psicólogo con énfasis organizacional?

Contratación de Psicólogos con énfasis organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Sí	11	44%
No	14	56%
Total	25	100%



INTERPRETACIÓN. Con relación a la contratación de psicólogos con énfasis organizacional el 44% de las agencias de practica de la Fundación Universitaria María Cano que hicieron parte de la muestra de este estudio tienen en su nomina a estos profesionales y entre las razones principales por las cuales los incluyen están: la amplitud de funciones que desempeña, el apoyo a la promoción de la salud y por ser una necesidad para trabajar por el bienestar de los trabajadores. El 56% restante no contrata entre otras razones por: no existir el cargo como tal, por contar con practicantes que desempeñan estas funciones y contratan ingeniero que suplen las necesidades de este cargo.

Por qué Sí?

Por que si	Frecuencia	Porcentaje
Amplias funciones que desempeñan	2	18%
Apoyo a la promoción	1	9%
Es fundamental hoy en día	1	9%
Necesidad	2	18%
Orienta, promociona	1	9%
Para otras áreas diferentes a salud ocupacional	1	9%
Relación entre gente	1	9%
Se hace necesario para trabajar por el bienestar de los trabajadores.	2	18%
Total	11	100%

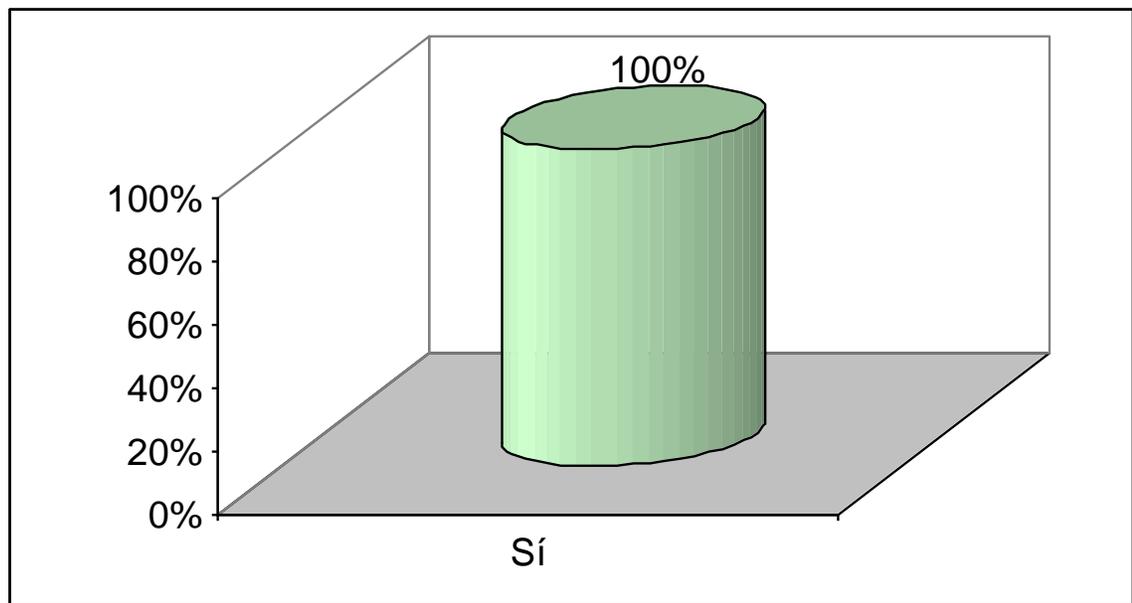
Por qué No?

Por que No	Frecuencia	Porcentaje
Desconocimiento de funciones en salud ocupacional	1	7%
Está establecido desde Bogotá	1	7%
Existe convenio con FUMC	1	7%
Negligencia de las directivas	1	7%
No existe cargo	4	29%
Se contrata psicólogo	1	7%
Valor que se pueda pagar	1	7%
Ya existe el ingeniero	1	7%
Ya existe psicólogo que brinda asesoría a los estudiantes	1	7%
Ya hay otro cargo	1	7%
Ya hay psicólogo que se encarga de dar asistencia a los estudiantes	1	7%
Total	14	100%

7.2 ENCUESTA REALIZADA EN EMPRESAS ARP

1. ¿Tiene conocimiento de la existencia del Psicólogo con énfasis Organizacional?

Conocimiento de Psicólogo con énfasis organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Sí	5	100%
Total	5	100%

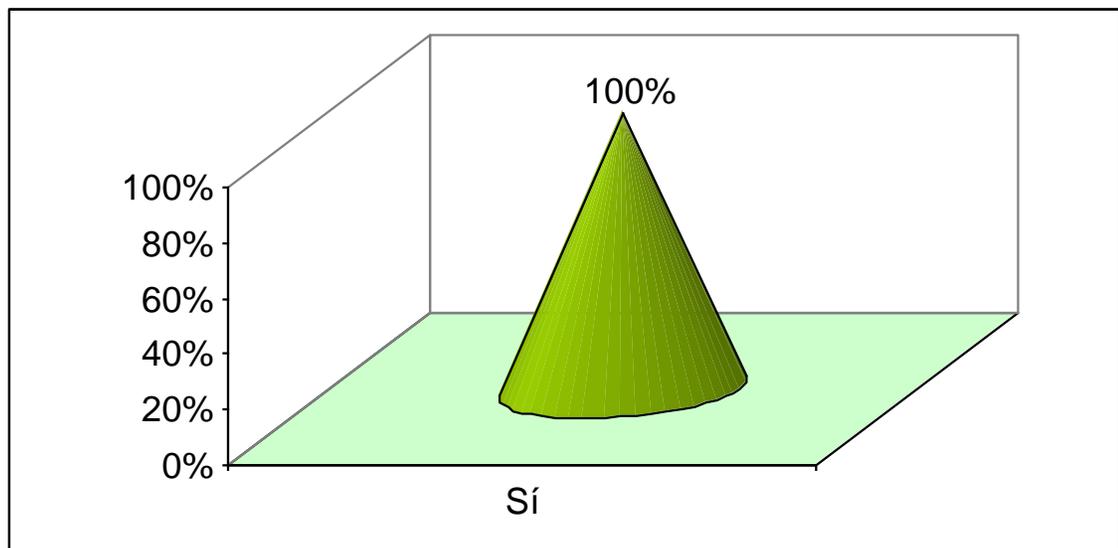


7.2.1 INTERPRETACION

El 100% de las Administradoras de Riesgos Profesionales encuestadas conocen la existencia de los psicólogos con énfasis organizacional.

2. ¿Contratan ustedes Psicólogos con énfasis Organizacional?

Contratación Psicólogo con énfasis organización	Frecuencia	Porcentaje
Sí	5	100%
Total	5	100%



INTERPRETACIÓN. Todas la Administradores de Riesgos Profesionales que hicieron parte de la muestra para este estudio contratan psicólogos con énfasis organizacional para el desarrollo de actividades de promoción y prevención en salud mental.

Por qué Sí?

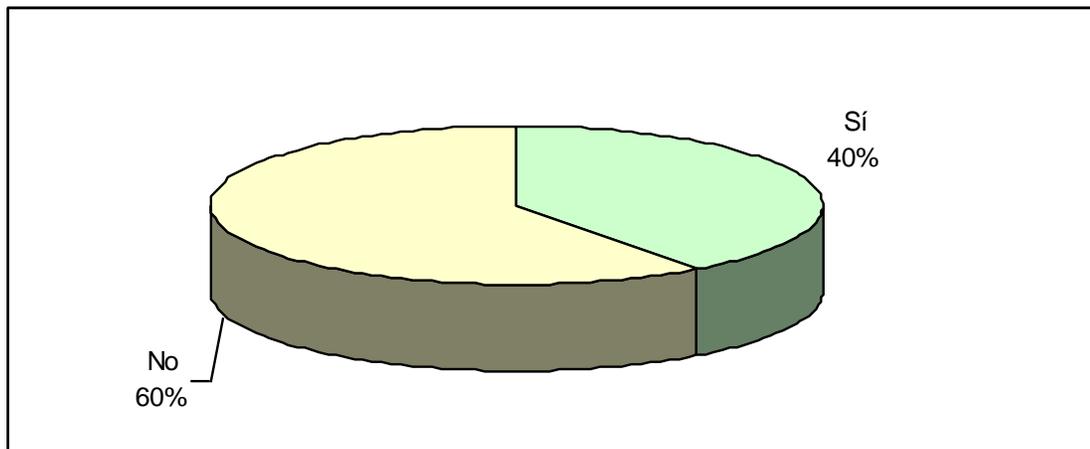
Por que si
Que tenga además especialización en salud Ocupacional por ser el perfil requerido por la empresa
Cumplen un papel fundamental en las empresas afiliadas para intervenirlas en todo lo relacionado con la salud mental de los trabajadores
Para que se encargue de trabajar los riesgos psicolaborales que se presentan en la empresa.
Por necesidad de la empresa cliente

3. ¿Cuáles son sus funciones principales?

Funciones principales
Dar capacitaciones y organizar todas las capacitaciones brindadas por la ARP, realiza asesorías individuales
Asesorías puntuales y muy ocasionalmente diagnósticos de clima organizacional
Desarrollar las actividades de seguridad y salud en los trabajadores de la empresa
Las funciones están determinadas de acuerdo con las necesidades de la empresa ya que son contratados por evento, las funciones pueden ir desde brindar capacitaciones para prevención de estrés, hasta evaluaciones de los factores de riesgos psicosociales y además talleres sobre salud mental, esto depende mucho de las necesidades que tenga la empresa afiliada que requiera de estos servicios.
Asesoría e intervención a las empresas afiliadas a la ARP en todo lo relacionado con factores de riesgo psicosociales, clima organizacional, salud mental en el trabajo, selección de brigadistas, levantamiento de competencias. También se cuenta con psicólogo en la intervención con trabajadores que han sufrido accidentes de trabajo severos, así como la intervención con trabajadores que han presenciado este tipo de accidentes. Hacen parte también de los equipos interdisciplinarios del programa de rehabilitación profesional.

4. ¿Éstos Psicólogos brindan asesoría en cualquier tema relacionado con salud ocupacional?

Psicólogos brindan asesoría en cualquier tema	Frecuencia	Porcentaje
Sí	2	40%
No	3	60%
Total	5	100%



INTERPRETACIÓN. El 60 % de las Administradoras de Riesgos Profesionales encuestadas consideran que el Psicólogo con énfasis Organizacional no cuentan con los conocimientos necesarios para brindar asesoría en temas relacionados con Salud Ocupacional.

Por qué Sí?

Por que sí
Se hace necesario sensibilizar al personal para prevenir accidentes laborales
Al contar con la especialización en salud ocupacional cuentan con las herramientas indispensables para desarrollar cualquier otra actividad de salud de salud ocupacional

Por qué No?

Por que No
Generalmente no son especialistas, y aunque son con énfasis organizacional los conocimientos brindados en las universidades sobre salud ocupacional son muy escasos o nulos, para ello se contratan exclusivamente para actividades con su saber
Para estos temas se buscan profesionales especializados
El conocimiento para este tema es muy reducido

8. LA DEFINICIÓN DE LAS FUNCIONES QUE PUEDE DESEMPEÑAR EL PSICÓLOGO A NIVEL ORGANIZACIONAL

8.1 ROL DEL PSICÓLOGO CON ÉNFASIS ORGANIZACIONAL

Los Psicólogos con énfasis organizacional son científicos conductuales versátiles que se especializan en la conducta humana en el lugar de trabajo, reconocen la interdependencia de individuos, organizaciones, y sociedad, reconociendo el impacto de diversos factores así como las crecientes influencias del gobierno, el progresivo conocimiento del consumidor, y la naturaleza cambiante de la mano de obra, de manera que facilitan las respuestas a los problemas que involucran a las personas al trabajo sirviendo como consejeros y catalizadores para el negocio, industria y labor.

La psicología con énfasis organizacional es una disciplina científica social cuyo objeto de estudio es el comportamiento humano en el ámbito de las organizaciones empresariales y sociales. Por psicología con énfasis organizacional debe comprenderse la aplicación de los conocimientos y prácticas psicológicas al terreno organizacional para entender científicamente el comportamiento del hombre que trabaja, así como para utilizar el potencial humano con mayor eficiencia y eficacia en armonía con una filosofía de promoción humana.

La psicología con énfasis organizacional pretende, al encontrar respuestas a los numerosos y complicados problemas generados en el ambiente laboral, activar el potencial de realización del factor humano, propiciar el bienestar y satisfacción de los trabajadores, así como contribuir al desarrollo de las organizaciones.

Temas importantes de estudio de la psicología con énfasis organizacional, son los siguientes: Análisis y evaluación de puestos de trabajo, selección de personal, evaluación del desempeño, entrenamiento y capacitación, satisfacción en el trabajo, clima organizacional, liderazgo y supervisión, comunicaciones, entre otros.

Es importante apuntar que el comportamiento organizacional se plantea el estudio de sus temas de interés en cuatro niveles: El individual, el grupal, el organizacional y las relaciones entre empresa y entorno.

De acuerdo a lo anteriormente mencionado se puede afirmar que el psicólogo con énfasis organizacional desarrolla y aplica las técnicas psicológicas a la administración del personal, a la dirección, y a los problemas del mercadeo. Observa los detalles de trabajo y entrevista a trabajadores y supervisores para establecer los requisitos del trabajo físico, mental, educativo, y otros. Desarrolla las técnicas de entrevista, tasando, evaluando y aplicando pruebas psicológicas para evaluar habilidades, aptitudes, e intereses en la selección, colocación, y promoción. Organiza programas de entrenamiento, aplicando principios de aprendizaje y considera las diferencias individuales, además evalúa y mide la efectividad de entrenamiento a través de los métodos diversos, efectúa análisis estadísticos de proporción a la producción, estudios y aplicaciones para la reducción de accidentes, para la reducción del ausentismo, y el mejoramiento de la producción. Aconseja a los trabajadores para mejorar el trabajo y sus ajustes personales.

Están capacitados también para medir los efectos de la fatiga sobre los trabajadores y determinar la modalidad de la jornada laboral que genera una mayor productividad. En algunos casos, tales estudios han demostrado que la producción total de una tarea puede mejorarse reduciendo el número de horas de trabajo o incrementando el número de periodos de descanso durante la jornada.

Pueden también sugerir que haya exigencias menos directas para la mejora general de los resultados del trabajo, como mejorar los canales de comunicación entre la dirección y los empleados.

Finalmente es posible concretar que el psicólogo con énfasis organizacional interviene en la interacción individuo y organización, es decir, tanto la adecuación - adaptación del individuo al puesto de trabajo como la mejora de las organizaciones y de estas en su adaptación al entorno.

8.2 ROL DE PSICÓLOGO CON ÉNFASIS ORGANIZACIONAL EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES

La psicología en el ámbito del Sistema General de Riesgos Profesionales está dirigida a la intervención psico-laboral en las organizaciones, designando un campo disciplinar que tiene como objeto comprender cómo las personas trabajan y qué se puede hacer para mejorar sus condiciones laborales y su satisfacción en ellas, tiene como objetivo describir y comprender los fenómenos psicosociales que se dan en el contexto laboral, así como prevenir o solucionar los posibles problemas que allí se presentan. Su finalidad es mejorar la calidad de la vida laboral, la productividad y la eficacia laboral.

Se deberán contemplar las diferentes facetas del ambiente laboral (físicas, contextuales, temporales y psicosociales) sobre el desempeño y desarrollo de las personas en éste, considerando los procesos psicológicos afectivos, cognoscitivos y motivacionales igualmente implicados.

Por lo anterior, no es de extrañar la incursión de diversas profesiones en el área, y plantea la necesidad de que el profesional de la psicología que se inserte en ella, debe contar no sólo con las habilidades y/o competencias profesionales que su

campo disciplinar le aporta, sino que deberá tener conocimiento de los otros campos disciplinares que intervienen y adquirir las capacidades y destrezas que le permitan relacionarse interdisciplinariamente con otros profesionales y le permitan dar solución a una gran variedad de exigencias y responsabilidades que el Sistema General de Riesgos Profesionales demanda por la misma complejidad del contenido de las tareas que atiende.

De acuerdo con estos planteamientos se proponen como funciones del Psicólogo con énfasis organizacional en el Sistema General de Riesgos Profesionales las siguientes:

✓ **COORDINACIÓN ÁREA DE SALUD OCUPACIONAL EN LA EMPRESA:**

- Coordinación actividades con la ARP
- Diseño, administración, ejecución y análisis del Programa de Salud Ocupacional
- Actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial
- Comité Paritario de Salud Ocupacional
- Estadísticas de accidentalidad
- Levantamiento panorama factores de riesgo
- Actividades de promoción y prevención
- Inspecciones de seguridad
- Plan de emergencias
- Elementos de protección personal
- Sistemas de vigilancia epidemiológica

✓ **DIAGNÓSTICO FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES**

- Realizar análisis y evaluación de riesgos debidos a factores psicosociales y organizativos.
- Análisis de las características de los trabajadores, prestando especial atención a aquellos que incrementan su sensibilidad ante los riesgos.
- Valoración de los daños psicosociales que se produzcan
- Elaboración Panorama de factores de riesgo psicosociales
- Diseño, planificación, ejecución y valoración de intervenciones en ámbitos psicosociales que permitan una prevención primaria, secundaria y terciaria de los factores de riesgo psicosociales con un abordaje individual y colectivo
- Asesoría para la intervención y control de los factores de riesgo psicosociales
- Diseño y ejecución de programa de promoción y prevención
- Seguimiento y evaluación del impacto de las actividades para el control de los factores de riesgo psicosociales

✓ **REHABILITACIÓN PROFESIONAL**

La labor del psicólogo en el proceso de rehabilitación profesional está dirigido a la realización de actividades que lleven a lograr que el trabajador accidentado dentro de sus limitaciones, adquiera, potencie o perfeccione nuevos patrones de comportamiento, además de conocimientos que le permitan desarrollar un estilo de vida productivo, activo y satisfactorio. Las acciones desarrolladas por el psicólogo están dirigidas a:

- Evaluación del usuario
- Análisis puesto de trabajo
- Orientación

- Reubicación laboral
- Intervención (Adaptación/orientación)
- Seguimiento

✓ **PREVENCIÓN E INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL**

Con el programa preventivo se busca motivar y comprometer a los trabajadores en la prevención de los accidentes de trabajo

La investigación de los accidentes permite determinar la existencia de algún factor de riesgo psicosocial como determinante en la ocurrencia del evento

✓ **MANEJO DE PROGRAMAS DE ACCIDENTALIDAD**

- Intervención con reincidentes
- Programa con accidentados severos
- Intervención en crisis individual o colectiva en casos de accidentes severos.

✓ **JUNTA DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ**

De acuerdo con la legislación vigente (Decreto 917 de 1999), la Junta Nacional y la regional de calificación de invalidez esta conformada entre otros por un profesional en psicología con especialización en Salud Ocupacional

✓ **ANÁLISIS Y GESTIÓN DE RIESGOS**

La intervención del psicólogo parte de comprobar la existencia de presuntos comportamientos arriesgados (o actos inseguros) en los trabajadores en la empresa, así como los comportamientos que constituyan violaciones manifiestas de los procedimientos de trabajo seguros.

La Observación del trabajo es una técnica, complementaria a la inspección de seguridad, que sirve para comprobar si el trabajo se realiza de forma segura y de acuerdo a lo establecido.

Intervención en los trabajadores buscando que sea participes activos y actúen con responsabilidad frente a su propia seguridad y participen activamente en la detección e intervención de los factores de riesgos.

Una gestión preventiva óptima ha de contemplar también los comportamiento de los trabajadores, que nos dan la clave de sus esquemas cognitivos y de sus predisposiciones afectivas, cuestiones fundamentales para el tratamiento del riesgo en la empresa y, por tanto, de la seguridad.

9. 1CONCLUSIONES

- ❖ El Psicólogo con énfasis Organizacional en el Sistema General de Riesgos Profesionales debe implementar programas participativos que promuevan la motivación de los empleados para asumir las medidas de seguridad y así prevenir los accidentes de trabajo; a su vez, éstos deben incluir la modificación de actitudes negativas y el fortalecimiento de actitudes positivas frente a la salud, la prevención, el trabajo y su entorno socio – familiar. También se hace necesario incluir entre sus funciones el diagnóstico de factores de riesgos psicosociales, clima laboral, salud mental, cultura organizacional así como formular planes de intervención de acuerdo al diagnóstico, ejecutando diferentes actividades para disminuir los factores de riesgo, finalmente coordinar y evaluar los resultados y el impacto.

- ❖ Las agencias de práctica que tienen convenio con la Fundación Universitaria María Cano incluidas en la muestra de este estudio no han considerado en la definición de competencias al Psicólogo con énfasis Organizacional para desempeñarse en el Sistema General de Riesgos Profesionales y/o Salud Ocupacional por no haber detectado la necesidad de contratar este profesional, lo que lleva al desconocimiento de sus funciones y a la falta de preocupación por parte de las directivas para definir este cargo.

- ❖ Las Administradoras de Riesgos Profesionales tienen en cuenta al Psicólogo con énfasis Organizacional para realizar asesoría e intervención a las empresas afiliadas a la ARP en todo lo relacionado con factores de riesgo psicosociales, clima organizacional, salud mental en el trabajo, selección de brigadistas. También se cuenta con psicólogo para realizar intervención en casos

de ausentismo y accidentes de trabajo severos, e igualmente hacen parte de los equipos interdisciplinarios del programa de rehabilitación profesional.

- ❖ A raíz del proceso de globalización no sólo económica, sino también educativa y profesional, Colombia se enfrenta a una competitividad mundial, ya que a partir del Tratado de Libre Comercio, se genera una fuerte presión hacia las instituciones de educación superior, para que den respuesta oportuna y eficaz a las necesidades productivas del país. La Fundación Universitaria María Cano no es ajena a este movimiento mundial y por ello promueve entre sus estudiantes del programa de psicología un acercamiento cada vez más profundo a las temáticas relacionadas con la salud ocupacional, a través del énfasis organizacional con que cuenta el programa.

- ❖ Se hace necesario contemplar contenidos académicos que impulsen o desarrollen habilidades genéricas, que le permitan a los egresados del Programa de Psicología de la Fundación Universitaria María Cano insertarse, sino en todas, sí en la mayoría de las oportunidades que les ofrezca el campo de trabajo. Estas habilidades genéricas hacen referencia a las capacidades de investigación, planeación, diseño, control, organización y sistematización, que le faciliten a lo profesionales tener acceso a la información relevante y necesaria en un momento y lugar determinado, a identificar y diagnosticar problemas, a definir estrategias de intervención para la solución de problemas y/o el desarrollo de alternativas en métodos y procedimientos utilizados para mejorar la productividad y las condiciones laborales, así como para evaluar resultados.

- ❖ Debe considerarse imprescindible el conocimiento y comprensión por parte de los practicantes de psicología con énfasis organizacional de la Fundación Universitaria María Cano de los aspectos psicológicos de la salud ocupacional,

porque implican comportamientos, actitudes, motivaciones, aprendizaje, valores y otras dimensiones psicológicas de los trabajadores; en suma, es la personalidad del ser humano interactuando en el complejo mundo del trabajo la que debe reconocerse. En un grado significativo el éxito de un Programa de Salud Ocupacional radica, entre otros aspectos, en conocer y comprender muy bien los aspectos humanos de la seguridad industrial.

- ❖ El trabajo del psicólogo en la salud ocupacional necesariamente tendrá que apoyarse en estas tres disciplinas: En la psicología organizacional, para comprender el comportamiento del individuo, los grupos y la organización en un contexto socio-empresarial; en la seguridad industrial, para comprender el comportamiento del hombre en un ambiente de trabajo con todos los riesgos a los que se encuentra expuesto; y en la prevención, para comprender el comportamiento humano en la promoción de la salud y la mejora de la calidad de vida.

- ❖ El psicólogo incorporado al equipo de salud ocupacional requerirá competencia profesional - multifuncionalidad en su desempeño - para generar tres resultados que son claves:
 - 1°. Que su trabajo contribuya a la mejora de la eficiencia y eficacia de los programas de salud ocupacional, de tal manera que los índices de accidentalidad disminuyan.

 - 2°. Que los trabajadores demuestren con su comportamiento que su compromiso con la seguridad es una realidad, de tal manera que los programas de seguridad sean verdaderamente exitosos

3°. Que los trabajadores comprueben con su comportamiento que han desarrollado una actitud preventiva frente a la vida, de tal modo que la cultura de la seguridad se refuerce en los ámbitos empresarial y familiar.

- ❖ Un psicólogo incorporado al equipo de Salud Ocupacional de las empresas puede establecer algunas alternativas de acción que son necesarias llevar a la práctica y que configuran el rol del psicólogo en la seguridad industrial. Para ello debe investigar la mentalidad del trabajador con respecto a la seguridad. Es importante encontrar respuestas a estas cuestiones: ¿Cuáles son los comportamientos y actitudes del trabajador hacia la seguridad y la supervisión? ¿Qué características psicológicas, educativas y culturales tienen los trabajadores en los niveles individual, grupal y organizacional? ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades de los trabajadores? ¿Cuáles son las oportunidades y riesgos de los trabajadores? ¿Cómo se evalúa la conducta segura del trabajador en la empresa? ¿De qué manera participa la familia del trabajador en las campañas de seguridad?

- ❖ El psicólogo con énfasis organizacional en el Sistema General de Riesgos Profesionales contribuye a generar una consciencia y cultura de prevención en los trabajadores, de tal manera que el compromiso con la seguridad se extienda del ámbito laboral al familiar y social. Este paso es muy amplio y complejo y representa la preparación de actividades de trabajo, definiendo las estrategias, los objetivos, las metas, las tácticas y los recursos en estrecha coordinación con las áreas de seguridad, producción, personal y la supervisión en general.

- ❖ La psicología con énfasis organizacional en el Sistema General de Riesgos Profesionales y en la Salud Ocupacional no tiene todavía en nuestro medio el nivel de desarrollo profesional que tienen otras especialidades

profesionales en esta área, por limitaciones en la formación, la investigación y la aplicación, pero es obvio que existe un camino recorrido por profesionales destacados con trabajos importantes que es necesario reconocer y alentar.

10. RECOMENDACIONES

- ❖ Es importante que la Fundación Universitaria María Cano implemente en el programa de psicología una asignatura sobre Salud Ocupacional en el octavo semestre con el fin de brindar las herramientas necesarias para el desempeño durante la práctica organizacional.
- ❖ Tener en cuenta en el momento de elegir docentes y asesores de práctica con énfasis organizacional que algunos cumplan en su perfil con los conocimientos y/o experiencia necesarios en salud ocupacional, y a su vez motiven al estudiante para tener un desempeño eficiente y profundizar en el área.
- ❖ La Fundación Universitaria María Cano debe complementar el seguimiento que realiza periódicamente en las agencias de práctica con los cooperadores dando a conocer las funciones que puede desempeñar el practicante de psicología con énfasis organizacional en el área de salud ocupacional.
- ❖ El Programa de Psicología de la Fundación Universitaria María Cano debe motivar la inclusión de practicantes de psicología con énfasis organizacional en los departamentos de salud ocupacional de las empresas, mostrando que el aporte a realizar en esta área es muy importante en cuanto a la detección de conductas y comportamientos que afecten el bienestar laboral y que es posible proponer a la administración de la empresa políticas y procedimientos con los cuales se pretenda mantener el máximo bienestar mental, físico y social de los trabajadores.

- ❖ La Fundación Universitaria María Cano debe incentivar la investigación en el área de salud ocupacional y/o Riesgos Profesionales, por parte de los practicantes del programa de psicología dándole especial importancia a temáticas que involucren los aspectos emocionales y comportamentales de los trabajadores frente a la seguridad en los sitios de trabajo.

- ❖ Es necesario incrementar el número de practicantes de psicología con énfasis organizacional en la Fundación Universitaria María Cano, con un mayor conocimiento en salud ocupacional que le permitan asumir el cargo en esta área si no existe en la agencia o hacer parte del departamento aportando desde su saber para permitir un mayor crecimiento de la disciplina por que ante todo, la psicología aplicada al trabajo tiene como uno de sus objetos el estudio de la conducta humana en el trabajo y la adaptación recíproca de las condiciones laborales con las características del ser humano para hacer al trabajo más satisfactorio para las personas y más útil a la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR BOTERO, Jairo. Medicina del trabajo. Medellín: Andi, 1987 154 p

ÁLVAREZ BUENO, Elías. Administración por calidad total: 14 indicadores de éxito. Medellín: Lito Dos, 1991 332 p.

ARENAS M. GERARDO. Los riesgos de trabajo y la salud ocupacional en Colombia, Bogota, Legis 1986

ARSEG S.A. Compendio de Normas Legales sobre Salud Ocupacional. Resolución 09031 de 1990. Colombia 1990. Pág. 311/317

BECHARA, B. Normas Técnicas sobre el agente de riesgo: Radiaciones Ionizantes. ISS., Colombia. 1985.

BENAVIDES, Fernando y otros, Salud laboral: conceptos y tecnicas para la prevención de riesgos laborales 2 ed. Masson, Barcelona, 2000. 501 p

BESTRATÉN BELLOVÍ, Manuel, Pareja Malagón, Francisco NTP 330: Sistema simplificado de evaluación de riesgos de accidente, CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

BETANCOURT, Oscar. La salud y el trabajo: reflexiones teóricas, metodológicas, monitoreo epidemiológico, atención básica en salud. Quito: CEAS/OPS, 1995 340p.

BOSSA M., B. Factores de riesgo psicosocial en la industria. Bogotá: División de salud del Instituto de Seguros Sociales. 1988

BRAVO, M.J. Un modelo casual sobre los antecedentes y consecuencias del estrés de rol en profesionales de la salud. Revista de psicología de la salud. 1993; 5 (1):19-36.

BURRIEL, Germán. Sistema de gestión de riesgos laborales. Fundación Mapfre, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. 5ed. Santafé de Bogotá: McGraw-Hill, 1999

CHIAVENATO, Idalberto. Introducción a la teoría general de la administración 4ed. México: McGraw-Hill, 1997. 790 p.

COMITÉ MIXTO OIT-OMS. Factores psicosociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención. México, Alfa Omega, 1992

CONFERENCIA INTERAMERICANA SOBRE REDUCCIÓN DE LOS DESASTRES NATURALES, Cartagena de Indias 1994. Sistema Nacional Para la Prevención y Atención de Desastres de Colombia.

COTTE W, Walter Ricardo. Manual de Búsqueda y Rescate, Editorial Médica Panamericana - Cruz Roja Colombiana, Santafé de Bogotá 1995.

DE LA COLETA, J.A. Modelos de Investigación de la Calidad de Vida en el Trabajo. Bogotá, 1.998, 2do. Simposio Internacional sobre la Calidad de Vida en el Trabajo : Salud Ocupacional y Control de Factores de Riesgo Psicosocial.

Documentación Evaluación de las Condiciones de Trabajo en la PYME, Texto On Line, Instituto Nacional de Higiene y seguridad en el trabajo, España

FLÓREZ, J.A. Competitividad y salud: riesgos profesionales. Revista Seguridad. 1996; 132. 2-4.

GODOY SEDANO, Martha J. y otros. Factores de riesgo psicosociales: Tipos de trabajo. Bogota: Seguro Social, Protección Laboral 1996

_____. Factores de riesgo psicosociales: Factores humanos. Bogota: Seguro Social, Protección Laboral 1996

_____. Factores de riesgo psicosociales: Organización y condiciones de trabajo. Bogota: Seguro Social, Protección Laboral 1996

_____. Factores de riesgo psicosociales: documento técnico. Bogota: Seguro Social, Protección Laboral 1996

GÓMEZ-MEJÍA, Luis R.; Balkin, David B. y Cardy, Robert L. Gestión de recursos humanos. Madrid: Prentice Hall, 1997. 623 p.

GUÍA TÉCNICA COLOMBIANA. DEL ICONTEC 1997-08-27 GTC 45
DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO O PANORAMA DE
FACTORES DE RIESGO.

GUILLÉN GESTOSO, Carlos y Guil Bozal, Rocio. Psicología del trabajo para relaciones laborales. Madrid: McGraw-Hill, 2000

HARRISON, R.V. Person-environment fit and job stress. London, 1978

http://geosalud.com/Salud%20Ocupacional/estres_laboral.htm

<http://psicologiavirtual.tripod.com/estreslaboral.htm>

<http://www.fk-espacio.com/estres.html>

ICONTEC. Guía Técnica Colombiana 1997-08-27 GTC 45 Diagnóstico de Condiciones de Trabajo o Panorama de Factores de Riesgo.

II CONFERENCIA Nacional de medicina, higiene y seguridad en el trabajo. Estrés psíquico y turnicidad en el personal sanitario. Zaragoza, 1989

INTERNACIONAL LOSS CONTROL INSTITUTE. Administración Moderna de la Seguridad. Atlanta USA. s.e., s.f.

IVANCEVICH, J.M. Estrés y trabajo. Trillas. (1985)

KINICKI, Angelo. Comportamiento organizacional: Conceptos, problemas y practicas. Mexico: McGraw-Hill, 2003 469 p.

Memorias del Seminario “Diseño, Implantación y Auditoría de Planes de Evacuación en Empresas y Edificaciones”, por César Duque & Asociados. Santafé de Bogotá, D.C. Septiembre 27, 28 y 29 de 1995.

MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL La Seguridad Social en Colombia. Ley 100 de 1993, p.9

MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL Ley novena Titulo III 1.1 Salud ocupacional Artículo 80. Enero 24 de 1979

MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL Resolución numero 02400 de mayo 22 de 1979 Articulo 1

MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL. Decreto Ley 1295 de 1994

MODELO DE EVALUACION DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL, 1998 (Proyecto en estudio en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

Moreno, Rafael y Escobar, Jaime. Salud Ocupacional. Bogotá: ECOPETROL, 1981 105p.

NORMA TECNICA COLOMBIANA NTC 4114, REALIZACION DE INSPECCIONES. SEGURIDAD OCUPACIONAL. ICONTEC 1997-04-16.

NTP 330: Sistema simplificado de evaluación de riesgos de accidente. Manuel Bestraten Belloví, Francisco Pareja Malagón. CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO España

OIT, Introduccion a la salud y la seguridad laborales. Lima, 2001

OMS "Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud" 1987

ORGANIZACIÓN DE LA CADENA DE SOCORRO, de la serie Preparación para Emergencias y Desastres, Jorge Ivan López Jaramillo. Cruz Roja Colombiana Comité Departamental de Antioquia.

ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD. Enfermedades Ocupacionales. Guía para su Diagnóstico. Publicación Científica No. 480. Págs. 55,63,279,298. Junio de 1989

PEIRO SILLA, Jose María y Prieto Alonso, Fernando. Aspectos psicosociales del trabajo: V2 Madrid. Síntesis 1996. 284 p

RESOLUCIÓN 1016 del 31 de marzo de 1989. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Salud.

Revista Interamericana de Psicología, 11(1), 23-26.

Riesgos psicosociales, editado por Royal & Sun Alliance Seguros de Vida (Colombia) S.A.

RODRÍGUEZ, Elsa (1993) Estrés Ocupacional. Medellín ISS, seccional Medellín

RODRÍGUEZ, N., Richaud, M. C., & Stefani, D. (1977). Estudio comparativo entre estudiantes argentinos y estadounidenses a través del test 16PF de Cattell.

MONCADA S, C Llorens, TS Kristensen, Manual del Método ISTAS21(CoPsoQ). España ISTAS 2002.

SEGURO SOCIAL. División Nacional de Salud Ocupacional – Sistema de Vigilancia Epidemiológica para trabajadores expuestos a Radiaciones Ionizantes. Junio de 1984

SOTO CASTAÑO, Isabel Cristina; VANEGAS RODRIGUEZ, Clara Inés, Conceptos Básicos sobre Panorama de Factores de Riesgo. s.e., s.f.

TRIANA LLANO, Luis Alberto. MANUAL PARA EL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE PLANES DE EMERGENCIA. P.C.R. Julio de 1997.

TRIANA LLANO, Luis Alberto. PLANES DE EMERGENCIA. Cruz Roja de Antioquia. Febrero de 1995.

URDANETA BALLÉN, Orlando. Psicología organizacional aplicada a la gestión del talento humano. Bogotá: 3R Editores, 2001 412 p

VILLALOBOS F., GLORIA. Reflexiones sobre el control de los factores de riesgo psicosociales. Revista del Consejo Colombiano de Seguridad. No. 261 de 1998

VILLALOBOS FAJARDO, G. H. Identificación y Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial, Bogotá, 1.999, 32vo. Congreso de Seguridad Integral, Higiene y Medicina del Trabajo - Consejo Colombiano de Seguridad

www.abacolombia.org.co/areas/organizaciones/estress.htm

www.agency.osha.eu

www.geosalud.com

www.ilo.org

www.mtas.es

www.psicologiavirtual.com

www.stps.gob.mx

www.suratep.com

www.tid.es

www.ugt-pv.org

ANEXO A. ENCUESTAS

ENCUESTA PARA A.R.P.

ROL DEL PSICÓLOGO CON ÉNFASIS ORGANIZACIONAL EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES

Estudiantes de la Fundación Universitaria María Cano, estamos realizando investigación para determinar el rol del Psicólogo Organizacional en el campo del Sistema General de Riesgos Profesionales, y su nivel de participación en el bienestar del personal y de la organización.

Le agradecemos responder las siguientes preguntas:

ARP _____

Encuestado _____

Cargo _____

1. Tiene conocimiento de la existencia del Psicólogo con énfasis Organizacional?

01 Si _____ 02 No _____

2. ¿Contratan ustedes Psicólogo con énfasis Organizacional?

01 Si _____ ¿Por qué? _____

02 No _____ ¿Por qué? _____

3. ¿Cuáles son sus funciones principales?

4. Estos psicólogos brindan asesoría en cualquier tema relacionado con salud ocupacional?

01 Si _____ ¿Por qué? _____

02 No _____ ¿Por qué? _____

¡Muchas gracias!

ENCUESTA AGENCIAS DE PRÁCTICA
ROL DEL PSICÓLOGO CON ÉNFASIS ORGANIZACIONAL EN EL SISTEMA
GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES

Estudiantes de la Fundación Universitaria María Cano, estamos realizando investigación para determinar el rol del Psicólogo Organizacional en el campo del Sistema General de Riesgos Profesionales, y su nivel de participación en el bienestar del personal y de la organización.

Le agradecemos responder las siguientes preguntas:

Empresa _____

Sector _____

Encuestado _____

Cargo _____

1. ¿La empresa tiene área o departamento de gestión humana?

01 Si _____

02 No _____

2. ¿Cuál es el cargo de la persona encargada de salud ocupacional y/o Sistema General de Riesgos Profesionales?

¿Profesión? _____

3. ¿Cuáles son sus funciones principales?

4. ¿Conoce la empresa las diferentes funciones que puede desempeñar el Psicólogo con énfasis Organizacional en el Sistema General de Riesgos Profesionales y/o Salud ocupacional?

01 Si _____ 02 No _____

5. ¿En la definición de competencias han considerado ustedes al Psicólogo con énfasis Organizacional para desempeñarse en el Sistema General de Riesgos Profesionales y/o Salud Ocupacional?

01 Si _____ ¿Por qué? _____

02 No _____ ¿Por qué? _____

6. ¿Contratan ustedes Psicólogo con énfasis Organizacional?

01 Si _____ ¿Por qué? _____

02 No _____ ¿Por qué? _____

¡Muchas gracias!