

**PROGRAMA PARA LA PREVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIALES EN LOS LÍDERES BRIGADISTAS DE LA EMPRESA
DOBLAMOS S.A. DE LA CIUDAD DE MEDELLIN, DURANTE EL AÑO 2012**

ANDRÉS FELIPE PALACIO ÁLVAREZ

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARIA CANO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
MEDELLÍN
2013**

**PROGRAMA PARA LA PREVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIALES EN LOS LÍDERES BRIGADISTAS DE LA EMPRESA
DOBLAMOS S.A. DE LA CIUDAD DE MEDELLIN, DURANTE EL AÑO 2012**

ANDRÉS FELIPE PALACIO ÁLVAREZ

Trabajo de aplicación como requisito para optar al título de Psicólogo

ASESORA TEMÁTICA

CRUZ YANETH MIRA ZAPATA

Ingeniera Sanitaria, Especialista en Gerencia de la Salud Ocupacional

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARIA CANO

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

MEDELLÍN

2013

Medellín, mayo de 2013

Doctora

SANDRA MÓNICA RAMOS OSPINA

Directora Centro de Formación Avanzada

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARIA CANO

La Ciudad

Asunto: aprobación temática

Cordial Saludo.

Como asesora temática de los trabajos de aplicación del diplomado en Salud Ocupacional. Cohorte XIX, me permito aprobar temáticamente el trabajo titulado: **PROGRAMA PARA LA PREVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN LOS LÍDERES BRIGADISTAS DE LA EMPRESA DOBLAMOS S.A. DE LA CIUDAD DE MEDELLIN, DURANTE EL AÑO 2012,** realizado por ANDRÉS FELIPE PALACIO ÁLVAREZ

Atentamente,

CRUZ YANETH MIRA ZAPATA

Asesora Temática

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Medellín, mayo de 2013

RESUMEN ANALÍTICO EJECUTIVO – RAE

TÍTULO. Programa para la **p**revenición de los factores de riesgo psicosociales en los líderes brigadistas de la empresa Doblamos S.A. de la Ciudad de Medellín, durante el año 2012.

AUTOR. Andrés Felipe Palacio Álvarez.

FECHA: Marzo de 2013.

TIPO DE IMPRENTA: Procesador de palabras Microsoft Office 2010, Imprenta Arial 12.

NIVEL DE CIRCULACIÓN. Restringida.

ACCESO AL DOCUMENTO. Fundación Universitaria María Cano, Doblamos S.A., Colmena ARL y Andrés Felipe Palacio Álvarez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN. Programas de salud ocupacional.

SUBLÍNEA. Higiene y seguridad industrial.

PALABRAS CLAVES. Riesgo, factor de riesgo, riesgo psicosocial, factores de riesgo psicosociales intralaborales, factores de riesgo psicosociales extralaborales, factores de riesgo psicosociales intrapersonales, sistema de vigilancia epidemiológico en riesgo psicosocial, identificación, prevención, intervención, nivel de riesgo, estrés.

DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO. Dada la necesidad de identificar cuáles podrían ser los comportamientos de los brigadistas de Doblamos S.A., ya sea desde la

empresa, desde su medio socio – familiar desde sus condiciones mismas a nivel personal, por lo que se justifica identificar los riesgos psicosociales presentes en la brigada de emergencias, resaltando la importancia que tiene este grupo dentro de la organización desde el programa de salud ocupacional y desde la gestión humana de la empresa, la cual apunta al bienestar integral del trabajador para un exitoso desempeño laboral, lo cual se aplica de manera directa a este grupo para su desempeño en materia de seguridad, siendo un punto de partida para la prevención e intervención de la brigada de emergencias y a la vez una estrategia para cumplir con la normatividad vigente en materia de riesgo psicosocial desde la priorización de este grupo para iniciar con las mediciones propias del sistema de vigilancia de riesgo psicosocial en Doblamos SA, lo cual se irá extendiendo luego a otras poblaciones con el apoyo de la ARL.

Se trabajó a partir de los conceptos básicos frente al riesgo psicosocial, según Resolución 2646 de 2008¹: Artículo 3°. Definiciones.

CONTENIDO DEL DOCUMENTO. En su estructuración se encuentran 13 capítulos entre estos, la caracterización general de la institución objeto, la descripción de la situación problemática, diagnóstico contextual, objetivos, justificación, población beneficiada, aspectos metodológicos y procedimentales, marco legal, marco teórico, resultados conclusiones y recomendaciones. Adicionalmente hay algunos anexos que pueden ampliar dichos capítulos.

METODOLOGÍA. El método de estudio fue lógico - deductivo, el cual permite identificar las variables propias del estudio para sacar conclusiones desde lo general hasta lo particular.

¹ Resolución 2646 de 2008, art. 3. (EN LINEA). Recuperado de: http://www.arpsura.com/index.php?option=com_content&task=view&id=1177&Itemid=136

Para la identificación de los riesgos psicosociales en los brigadistas se utilizó la siguiente metodología:

- **Riesgos psicosociales intralaborales.** Entrevistas individuales: a través de las cuales se identificará la motivación hacia la brigada, así como los aspectos personales, laborales o familiares que pueden afectar el desempeño como brigadista.

- Instrumento propuesto por el Ministerio de Protección Social – forma A y forma B según el caso: a través de cual se identificarán los factores de riesgo psicosocial intralaborales que pueden estar presentes en la brigada de emergencias

- **Riesgos psicosociales extralaborales.** Instrumento propuesto por el Ministerio de Protección Social: permite identificar los factores de riesgo que pueden estar presentes en los brigadistas y que están por fuera del contexto laboral como la familia, entorno social, transporte, vivienda, tiempo libre.

- **Riesgos psicosociales intrapersonales.** Pruebas de personalidad (CPS- cuestionario de personalidad situacional): permiten identificar las características de personalidad de los brigadistas y su incidencia en el desempeño como brigadistas.

CONCLUSIONES. El riesgo psicosocial total del grupo de líderes de emergencia se ubica en un nivel bajo de la empresa Doblamos S.A, lo cual significa que es un nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés bajo. Por tanto la intervención será para prevenir riesgos psicosociales manteniendo este nivel de riesgo para evitar efectos perjudiciales en la salud. De los dos riesgos psicosociales evaluados, intralaboral y extralaboral, se encuentra que extralaboral quedó con un nivel de riesgo medio y el intralaboral con un nivel de riesgo bajo, por tanto amerita más atención el componente extralaboral.

En los riesgos intralaborales los dominios demandas del trabajo y control sobre el trabajo fueron los de puntuación más significativa con 6 personas que puntúan entre medio y muy alto, equivalente al 50% de la población total. El dominio de, liderazgo, recompensas en el trabajo,; además el desplazamiento de vivienda – trabajo –v vivienda se encontró con mayores riesgos de influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y situación económica.

En conclusión, el riesgo psicosocial de este grupo está en un nivel BAJO, lo que implica intervención preventiva e inclusión de las personas que puntuaron alto y muy alto en el Sistema de vigilancia epidemiológica, que son 3 con riesgo alto y muy alto.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	16
1. TÍTULO. PROGRAMA PARA LA PREVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN LOS LÍDERES BRIGADISTAS DE LA EMPRESA DOBLAMOS S.A. DE LA CIUDAD DE MEDELLIN, DURANTE EL AÑO 2012.....	18
2. CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN OBJETO	19
2.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA	20
2.2 PLATAFORMA ESTRATÉGICA	21
2.2.1 Misión Institucional.....	21
2.2.2 Visión Institucional	21
2.2.3 Política de calidad	21
2.2.4 Caracterización de la población	21
2.2.5 Organigrama de la empresa DOBLAMOS S.A.	22
3. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	23
3.1 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	23
3.2 ANTECEDENTES DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	24
4. DIAGNÓSTICO CONTEXTUAL – SITUACIÓN ACTUAL	25
5. OBJETIVOS.....	26
5.1 OBJETIVO GENERAL	26
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	26
6. JUSTIFICACIÓN.....	27
7. POBLACIÓN BENEFICIADA	30
8. ASPECTOS METODOLÓGICOS Y PROCEDIMENTALES.....	31
8.1 TIPO DE ESTUDIO.....	31
8.1.1 Estudio investigativo y exploratorio.....	31
8.2 MÉTODO	32
8.2.1 Método deductivo.:.....	33
8.2.2 Método deductivo directo – inferencia o conclusión inmediata.	33

8.2.3 Método deductivo indirecto – inferencia o conclusión mediata - formal	33
8.2.4 Método hipotético-deductivo	34
8.2.5 Método lógico inductivo.....	34
8.3 ENFOQUE	34
8.4 DISEÑO	35
8.5 POBLACIÓN BENEFICIADA	35
8.6 FUENTES DE INFORMACIÓN.....	36
8.6.1 Fuentes de información primaria.	36
8.6.2 Fuentes de información secundaria.	36
8.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	36
9. ASPECTOS LEGALES	37
9.1 LEY 9 DE 1979	37
9.2 RESOLUCIÓN 2400 DE 1979	37
9.3 DECRETO 614 DE 1984.....	37
9.4 RESOLUCIÓN 2013 DE 1986	38
9.5 RESOLUCIÓN 1016 DE 1989	38
9.6 DECRETO 1295 DE 1994.....	39
9.7 LEY 776 DE 2002	40
9.8 RESOLUCIÓN 1401 DE 2007	40
9.9 RESOLUCIÓN 2646 DE 2008	41
9.10 LEY 1562 DE 2012	41
10. ASPECTOS TEÓRICOS GENERALES.....	44
10.1 MARCO TEÓRICO	44
10.1.1 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	44
10.1.2 Plan de emergencias	51
10.1.2.1 Objetivo general.....	51
10.1.2.2 Objetivos específicos	51
10.1.2.3 Fases	52
10.1.3 Factores de Riesgo Psicosocial que pueden influir en el rendimiento de la Brigada de Emergencias.....	59

10.2 MARCO CONCEPTUAL	78
11. RESULTADOS.....	82
11.1.. Tipo de vivienda.....	88
11.2 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA.....	92
11.3. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES.....	94
11.3.1 Integrar a la prevención psicosocial.....	97
11.4. PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	98
12. CONCLUSIONES	102
13. RECOMENDACIONES.....	104
BIBLIOGRAFÍA.....	107
WEBGRAFÍA	109
ANEXOS.....	111

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Cronograma de capacitaciones DOBLAMOS S.A	101
Tabla 2. Nivel de formación	82
Tabla 3. Estado civil	83
Tabla 4. Estrato socioeconómico	84
Tabla 5. Consumo de licor y cigarrillo	85
Tabla 6. Consumo de cigarrillo	85
Tabla 7. Cabeza de familia	86
Tabla 8. Hijos e hijastros.....	87
Tabla 9. Vivienda	88
Tabla 10. Convivencia	89
Tabla 11. Salario.....	90
Tabla 12. Personas a cargo de la empresa	91
Tabla 13. Plan de intervención según Norma Técnica Prevención.....	96
Tabla 14. Características de los programas de actuación frente al estrés.....	98
Tabla 15. Cronograma de capacitaciones Doblamos S.A.....	101

LISTA DE GRÁFICAS

	Pág.
Gráfica 1. Nivel de formación.....	82
Gráfica 2. Estado civil	83
Gráfica 3. Estrato socioeconómico	84
Gráfica 4. Consumo de licor.....	85
Gráfica 5. Consumo de cigarrillo.....	86
Gráfica 6. Cabeza de familia.....	89
Gráfica 7. Hijos e hijastros	88
Gráfica 8. Vivienda.....	89
Gráfica 9. Convivencia.....	90
Gráfica No. 10. Salario.....	91
Gráfica No. 11. Personas a cargo de la empresa	92

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Ubicación geográfica de la empresa Doblamos S.A.....	20
Figura 2. Organigrama de la empresa Doblamos S.A.	22
Figura 3. Estructura funcional de la brigada	58
Figura 4. Factores psicosociales.....	61
Figura 5. Plan de capacitación.....	99
Figura 6. Cuestionario de factores psicosociales extralaborales	111
Figura 7. Cuestionario de factores psicosociales intralaborales ¡Error! Marcador no definido.	
Figura 8. Consentimiento informado	112
Figura 9. Encuesta sociodemográfica.....	113
Figura 10. Realización de la encuesta por parte de los líderes brigadistas de la empresa Doblamos S.A.	114

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Formatos para aplicación de la encuesta.	111
Anexo B. Diligenciamiento de la encuesta	114

INTRODUCCIÓN

La salud ocupacional es un tema cada vez más fuerte en el ámbito organizacional, a partir de las necesidades sentidas por cada una de las empresas y de las exigencias de la normatividad vigente relacionada con el tema, dentro de la cual vale la pena mencionar la Resolución 1562 de 2012, “Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país”², la cual establece en su artículo once, numeral 1, literal D: “Conformación y organización de brigadas (capacitación básica para el montaje de la brigada de emergencias, primeros auxilios)”³.

Es así como cada empresa elige, algunas veces de manera autocrática, otras de manera participativa y motivacional la brigada de emergencias, cuyo rol principal será capacitarse para estar preparados en aras de salvaguardar su vida, la de sus compañeros y los bienes de la organización en una situación de emergencia. Sin embargo, no todos estos grupos funcionan o desempeñan su rol de manera exitosa, motivo por el cual se hace necesario no solo evaluar sus necesidades sino también sus condiciones personales, laborales, extralaborales, es decir evaluar los riesgos psicosociales a los que pueden estar expuestos los brigadistas con el fin de implementar planes de mejoramiento desde el punto de vista preventivo o asistencial según los resultados obtenidos).

² Resolución 1562 de julio 11 de 2012.. (en línea). Recuperado de: <http://actualicese.com/normatividad/2012/07/11/ley-1562-de-11-07-2012/>

³ Ibíd. Pág. 8.

Partiendo de esta premisa y para dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución 2646 de 2008, “por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”⁴, Doblamos S.A. ha elegido dentro de sus poblaciones prioritarias para la gestión del riesgo psicosocial, la brigada de emergencias, grupo en el cual se han presentado cambios negativos que van desde la desmotivación de sus integrantes hasta la poca participación en las actividades que se programan para y con el mismo; motivo por el cual se hace necesaria la identificación de los factores de riesgo psicosocial que pueden estar presentes en los brigadistas de dicha empresa.

El presente trabajo de grado presenta los resultados obtenidos de la medición del riesgo psicosocial en la brigada de emergencias de Doblamos S.A. desde los componentes intralaboral, extralaborales e intrapersonal, con sus respectivas recomendaciones o plan de intervención sugerido, buscando no solo disminuir o prevenir los riesgos psicosociales en este grupo de personas sino también un óptimo desempeño del rol como brigadistas y por supuesto un aumento en los indicadores de desempeño, productividad, calidad y satisfacción, resultados esperados de un buen plan de intervención psicosocial en una empresa, donde también se impacta de manera significativa los indicadores de ausentismo y accidentalidad en los brigadistas.

⁴ Resolución 2646 de 17 de julio de 2008. (en línea). Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

1. TÍTULO. PROGRAMA PARA LA PREVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN LOS LÍDERES BRIGADISTAS DE LA EMPRESA DOBLAMOS S.A. DE LA CIUDAD DE MEDELLIN, DURANTE EL AÑO 2012

2. CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN OBJETO

Es importante dentro del planteamiento de este trabajo aplicativo que se puedan precisar los aspectos que están relacionados de manera directa con el desarrollo de las actividades de Doblamos S.A.

Esta empresa tiene 25 años de experiencia en el mercado y es especializada en la transformación del acero, dando cumplimiento a las demandas establecidas tanto en la parte social como empresarial. Es fundamental tener en cuenta que dentro del mercado actual el grupo de trabajo se caracteriza por sus competencias en todo lo relacionado con la flexibilidad para elaborar todo tipo de piezas para el montaje, diseño, soldadura y acabado, siendo su principal objetivo la satisfacción de las necesidades de sus clientes.

En relación con las políticas de calidad se caracteriza por ser una empresa dedicada a la venta y transformación de lámina y derivados del acero, así como en la estructura y montaje de estructuras metálicas ofreciendo un servicio especializado a toda su clientela utilizando estrategias y medios de avanzada que los posiciona como una empresa líder dentro del medio, cumpliendo con todos los requerimientos necesarios y en tiempos que son respetados a todos los clientes.

Un aspecto fundamental de este proceso es que se cuenta con un personal calificado comprometido con la organización y sus clientes, y respaldados por la alta tecnología lo cual optimiza la calidad de sus procesos.

En este proceso y acorde a la formación de los empleados de Doblamos S.A, se destaca un grupo de personas que son aspirantes a la conformación de líderes brigadistas que tendrían la función principal en la empresa de dar respuesta ante cualquier calamidad y/o situaciones difíciles que se generan por el quehacer laboral y el medio en el cual se desempeñan, entre estos grupos se destacan los siguientes.

El de bomberotecnia que es el encargado de trabajos de rescate en alturas y en incendios, primeros auxilios que se destaca por la atención inmediata a los empleados ante diferentes problemas de salud y enfermedad que requieren de intervención por situaciones específicas de urgencia laboral y de evacuación

2.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA

La empresa donde se realizó el presente trabajo de aplicación, se denomina Doblamos S.A. y se encuentra situada en el municipio de Sabaneta en la carrera, 48 A # 60 A - sur 123, Medellín, Antioquia.

Figura 1. Ubicación geográfica de la empresa Doblamos S.A.



Fuente: Elaboración de la empresa

2.2 PLATAFORMA ESTRATÉGICA

2.2.1 Misión Institucional. Doblamos S.A, una organización dedicada a la venta y transformación de lámina y derivados del acero, fabricación y montajes de estructuras metálicas y otros elementos. La interacción ente el equipo humano y técnico permite el desarrollo de proyectos competitivos. La dirección, conjuntamente con su personal, se esfuerza por alcanzar un alto nivel en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2.2.2 Visión Institucional. Ser altamente reconocidos en Antioquia, a través de buena tecnología y personal calificado, como una empresa sólida en:

- Transformación de lámina y derivados del acero.
- Diseño, fabricación y montajes estructurales

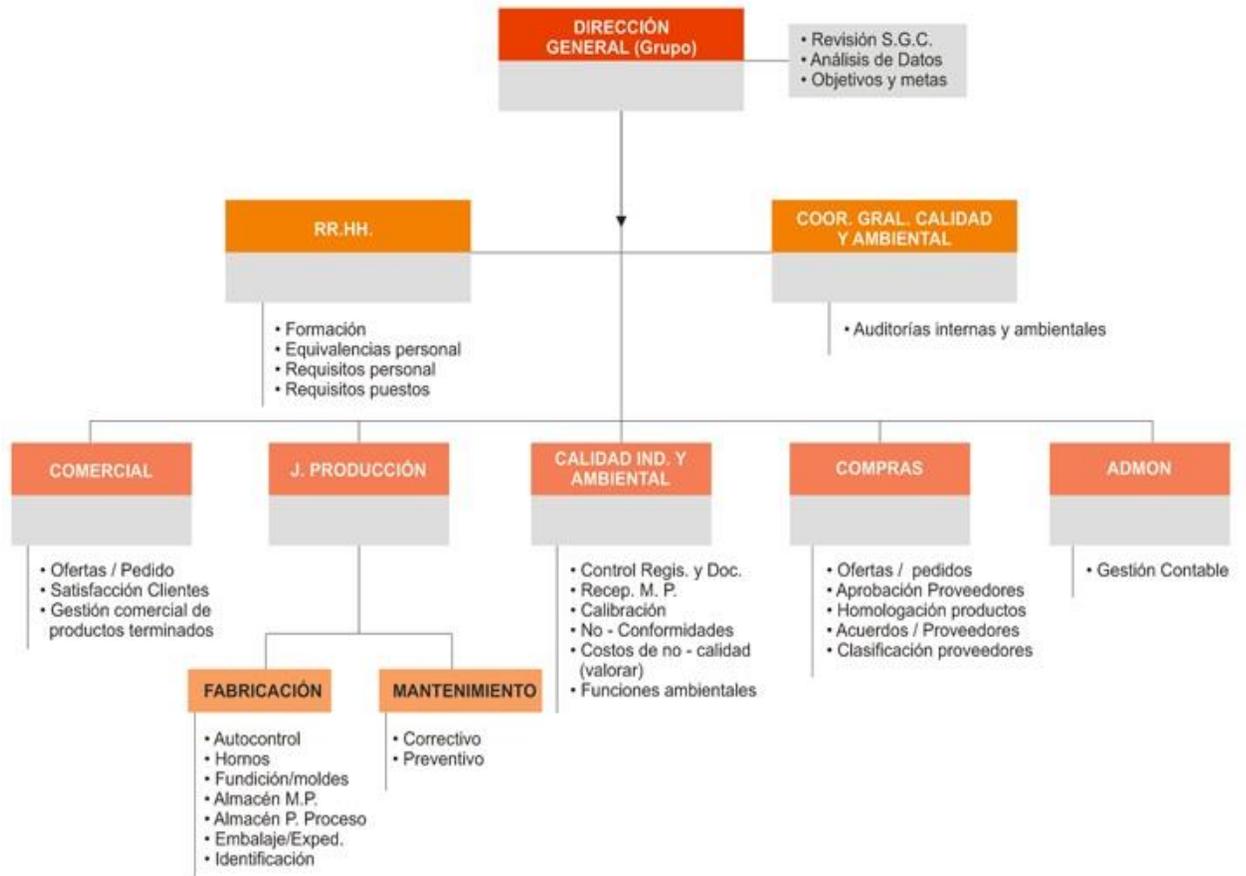
2.2.3 Política de calidad. Somos una organización dedicada a la venta, transformación de lámina y derivados del acero, fabricación y montajes de estructuras metálicas, prestando un servicio personalizado al cliente, cumpliendo con los requisitos técnicos especificados, en un tiempo razonable de entrega.

La calidad de nuestros productos y servicios lo garantizamos a través de la alta tecnología y el empleo de personal calificado, comprometidos con la organización y el cliente, fomentamos el mejoramiento continuo que nos asegura la optimización de los procesos.

2.2.4 Caracterización de la población. Esta población está constituida por personas mayores de edad en el cual va desde mayores de 18-60 años de edad las personas antes mencionadas se diferencian por su formación ya sea primaria, bachiller, técnico-tecnólogo.

2.2.5 Organigrama de la empresa DOBLAMOS S.A.

Figura 2. Organigrama de la empresa Doblamos S.A.



Fuente: elaboración de la empresa

3. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

3.1 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Teniendo en cuenta las condiciones de trabajo en las cuales se desempeñan los empleados de Doblamos S.A., se ha considerado pertinente la necesidad de hacer un abordaje específico de los factores de riesgo psicosocial como un aspecto importante por las funciones que realizan los líderes brigadistas de dicha empresa.

Los líderes brigadistas son un grupo que desde su quehacer, están direccionados y capacitados para focalizar situaciones que requieren de apoyo y acompañamiento en cada una de las áreas intrapersonales, intralaborales y extralaborales en la entidad donde laboran actualmente.

En el proceso laboral, se evidencia la forma como en la parte interpersonal, se tiene en cuenta como los empleados perciben su trabajo y esto es un aspecto que está asociado con la personalidad, la motivación y la actitud frente al desarrollo y ejecución del mismo, pero en esta caracterización es evidente que muchos de estos elementos están asociados de manera directa con el estrés laboral que a su vez tiene una relación directa con componentes de ansiedad tanto en la parte cognitiva, motora y laboral, afectando de manera relevante los aspectos emocionales y por ende los intereses del trabajador desde la labor que le ha sido asignada.

En relación con lo intralaboral se consideran todos los riesgos que se encuentran en la empresa a nivel interno por las condiciones en las cuales el trabajador hace su labor como el ausentismo, reincidentes, conflictos en relaciones interpersonales, conflictos laborales, problemas de comunicación, condiciones de los ambientes de trabajo, espacio físico que genera condiciones de riesgo y que pueda estar asociados con accidentes y/o incidentes de trabajo.

Con respecto a lo extralaboral son las situaciones de carácter social que influyen de manera directa en la parte emocional, familiar y comportamental de la persona y se refleja de manera significativa en los aspectos - motivacionales y de rendimiento laboral, en este aspecto se debe de considerar que las situaciones externas están asociadas con la presencia de factores estresores que inciden en el interés del empleado para realizar su trabajo de una manera eficaz y tener adecuada capacidad de disposición e interés para la realización de tareas acorde a las exigencias de su trabajo.

3.2 ANTECEDENTES DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Acorde a la experiencia laboral de los empleados de Doblamos S.A, por las situaciones presentadas al interior de la empresa, se han presentado accidentes en el montaje de estructuras, manipulación de implementos, elaboración de artículos, instalación de montajes estructurales, curvaturas y algunas actividades relacionadas con cortes, dobleces de láminas de acero y con soldadura de láminas, las cuales se utilizan como soporte para las aplicaciones de trabajo que requiere el acero.

Se considera que el grupo de líderes brigadistas está en capacidad de aplicar el manual en prevención de factores de riesgo psicosocial apoyados en un sistema de vigilancia epidemiológico con unas rutas específicas de intervención acorde a las necesidades inmediatas que presenta la empresa, es importante en este aspecto que en dicho trabajo reciban capacitaciones, asesorías, conferencias, charlas relacionadas con el tema por parte de un grupo de profesionales de carácter interdisciplinario que les trasmita conocimientos claros frente al manejo de estas situaciones y que las emergencias sean atendidas de manera adecuada y eficaz.

4. DIAGNÓSTICO CONTEXTUAL – SITUACIÓN ACTUAL

En la empresa se presentan situaciones específicas de riesgos en los diferentes puestos de trabajo, acorde a las exigencias de sus labores como en el caso de que al cortar el acero para los diferentes diseños estructurales se maneja una máquina que puede relacionarse con riesgo mecánicos, con posibilidad de producir en el trabajador una amputación, atrapamiento, ansiedad, estrés y desconfianza en la manipulación de la misma.

Sin embargo, se presentan otros riesgos que por lo general no son tenidos en cuenta de manera prioritaria, pero que merecen igual atención y deben estar incluidos en los planes de acción, a fin de controlar los riesgos existentes, tal es el caso de los riesgos psicosociales.

Acorde a lo anterior como elemento preventivo inmediato es importante la aplicación de test de personalidad, encuesta socio-demográfica y un cuestionario para la medición de riesgos psicosociales que nos va a permitir identificar y acceder a resultados de las condiciones en las que se encuentran las poblaciones de más alto riesgo y/o vulnerables para la empresa, posibilitando crear estrategias de contención para el manejo adecuado de la problemática.

5. OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GENERAL

Realizar una propuesta para la prevención de los factores de riesgo psicosociales en los líderes brigadistas de la empresa Doblamos S.A. de la ciudad de Medellín, durante el año 2012.

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los factores de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales presentes en la brigada de emergencias de Doblamos S.A.
- Diseñar una propuesta de intervención para la prevención de los factores de riesgo psicosociales en la brigada de emergencias de Doblamos S.A.
- Elaborar un plan de capacitación para la prevención de los riesgos psicosociales la brigada de emergencias de Doblamos S.A.

6. JUSTIFICACIÓN

Una de las principales preocupaciones de una compañía debe ser el control de riesgos que atentan contra la salud de sus trabajadores y contra sus recursos materiales y financieros, dado que los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenazando su solidez y permanencia en el mercado; conllevando además a graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social.

El clima psicosocial de una empresa está vinculado no solamente a la estructura y a las condiciones de vida de la colectividad de trabajo, sino también a todo un conjunto de problemas demográficos, económicos y sociales. Se admite generalmente que el crecimiento económico, el progreso técnico, el aumento de la productividad y la estabilidad social no dependen solamente de los medios de producción, sino también de las condiciones de trabajo, de vida en general y del nivel de salud y bienestar de los trabajadores y de sus familias.⁵

Para ello de acuerdo a las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo OIT y las leyes establecidas en el país conforme al sistema de riesgos laborales, cada empresa debe elaborar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST para preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus correspondientes ocupaciones y que deben ser desarrolladas en forma multidisciplinaria, dentro del cual ha cobrado importancia dentro del concepto de salud ocupacional son los riesgos psicosociales, entendidos como “Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de su organización y las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo; todo

⁵Clima Psicosocial. (en línea). Recuperado de: http://biblioteca.uces.edu.ar/media/edocs/factores_texto.pdf

lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral”.⁶

Es así como en nuestro país, el ministerio de protección social ha expedido la Resolución 2646 de 2008, “por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”, siendo importante que las organizaciones a través de su implementación identifiquen y prioricen las poblaciones expuestas y las medidas de prevención o intervención según el caso.

Conscientes de lo anterior y dados los cambios que se puedan generar en el grupo de brigadistas de Doblamos S.A. durante el año 2012, en aspectos como motivación, compromiso, puntualidad con sus actividades y participación, se ve la necesidad de identificar cuales factores pueden incidir en estos comportamientos de los brigadistas, ya sea desde la empresa, desde su medio socio – familiar o desde sus condiciones mismas a nivel personal.

Por lo que se justifica identificar los riesgos psicosociales presentes en la brigada de emergencias, resaltando la importancia que tiene este grupo dentro de la organización desde el programa de salud ocupacional y desde la gestión humana de la empresa la cual apunta al bienestar integral del trabajador para un exitoso desempeño laboral, lo cual se aplica de manera directa a este grupo para su desempeño en materia de seguridad, siendo un punto de partida para la prevención e intervención de la brigada de emergencias y a la vez una estrategia para cumplir con la normatividad vigente en materia de riesgo psicosocial desde la

⁶ OIT. (en línea). Recuperado de: <http://www.saludocupacional.com.co/memoriasPDF/Seminario%20Gestion%20del%20Riesgo%20Psicosocial/Gestion%20del%20Riesgo%20Psicosocial%20Laboral.pdf>

priorización de este grupo para iniciar con las mediciones propias del sistema de vigilancia de riesgo psicosocial en Doblamos SA, lo cual se irá extendiendo luego a otras poblaciones con el apoyo de la ARL.

7. POBLACIÓN BENEFICIADA

La población que recibirá los beneficios directos de este trabajo de aplicación, es la comunidad de líderes brigadistas de la empresa Doblamos S.A. sede Sabaneta, conformada por 12 personas, distribuidos en 11 hombres y 1 mujer.

Indirectamente se beneficiará todo el personal de la empresa, pues con una brigada bien entrenada, capacitada y dispuesta, se podrán obtener mejores resultados frente a la minimización de los riesgos.

8. ASPECTOS METODOLÓGICOS Y PROCEDIMENTALES

8.1 TIPO DE ESTUDIO

8.1.1 Estudio investigativo y exploratorio.

La investigación descriptiva, trabaja sobre realidades de hecho y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Esta puede incluir los siguientes tipos de estudios: Encuestas, Casos, Exploratorios, Causales, De Desarrollo, Predictivos, De Conjuntos, De Correlación.

Otros autores como Babbie (1979), Seltiz et al (1965) identifican tres tipos de investigación: exploratoria, descriptiva y explicativa. Así como Dankhe (1986) propone cuatro tipos de estudios: exploratorios, descriptivos, correlacionales y experimentales. Hay quienes prefieren denominar estos últimos, estudios explicativos en lugar de experimentales pues consideran que existen investigaciones no experimentales que pueden aportar evidencias para explicar las causas de un fenómeno.

Se puede decir que esta clasificación usa como criterio lo que se pretende con la investigación, sea explorar un área no estudiada antes, describir una situación o pretender una explicación del mismo.

Los estudios exploratorios nos permiten aproximarnos a fenómenos desconocidos, con el fin de aumentar el grado de familiaridad y contribuyen con ideas respecto a la forma correcta de abordar una investigación en particular.

Los estudios descriptivos buscan desarrollar una imagen o fiel representación (descripción) del fenómeno estudiado a partir de sus características. Describir en este caso es sinónimo de medir.

Miden variables o conceptos con el fin de especificar las propiedades importantes de comunidades, personas, grupos o fenómeno bajo análisis. El énfasis está en el estudio independiente de cada característica, es posible que de alguna manera se integren las mediciones de dos o más características con el fin de determinar cómo es o cómo se manifiesta el fenómeno. Pero en ningún momento se pretende establecer la forma de relación entre estas características. En algunos casos los resultados pueden ser usados para predecir.

Los estudios correlacionales pretenden medir el grado de relación y la manera cómo interactúan dos o más variables entre sí. Estas relaciones se establecen dentro de un mismo contexto, y a partir de los mismos sujetos en la mayoría de los casos. En caso de existir una correlación entre variables, se tiene que, cuando una de ellas varía, la otra también experimenta alguna forma de cambio a partir de una regularidad que permite anticipar la manera cómo se comportará una por medio de los cambios que sufra la otra.

Desde los conceptos anteriores se puede afirmar que este es un estudio DESCRIPTIVO Y CORRELACIONAL ya que permitirá aplicar instrumentos para identificar variables (intrapersonal, intralaboral y extralaboral) para luego correlacionarlas.

8.2 MÉTODO

Desde el enfoque de la Licenciada Ena Ramos Chagoya, existen diversas clases de métodos de investigación entre los cuales se pueden citar:

Los métodos lógicos y los empíricos. Los primeros son todos aquellos que se basan en la utilización del pensamiento en sus funciones de deducción, análisis y síntesis, mientras que los métodos empíricos, se aproximan al conocimiento del

objeto mediante sus conocimiento directo y el uso de la experiencia, entre ellos encontramos la observación y la experimentación.

8.2.1 Método deductivo. Mediante ella se aplican los principios descubiertos a casos particulares, a partir de un enlace de juicios. El papel de la deducción en la investigación es doble:

- Primero consiste en encontrar principios desconocidos, a partir de los conocidos. Una ley o principio puede reducirse a otra más general que la incluya.
- También sirve para descubrir consecuencias desconocidas, de principios conocidos.

8.2.2 Método deductivo directo – inferencia o conclusión inmediata. Se obtiene el juicio de una sola premisa, es decir que se llega a una conclusión directa sin intermediarios. Ejemplo:

- "Los libros son cultura"
- "En consecuencia, algunas manifestaciones culturales son libros"

8.2.3 Método deductivo indirecto – inferencia o conclusión mediata - formal. Necesita de silogismos lógicos, en donde silogismo es un argumento que consta de tres proposiciones, es decir se comparan dos extremos (premisas o términos) con un tercero para descubrir la relación entre ellos. La premisa mayor contiene la proposición universal, la premisa menor contiene la proposición particular, de su comparación resulta la conclusión.

Ejemplo:

- ❖ "Los ingleses son puntuales"
- ❖ "William es ingles"
- ❖ "Por tanto, William es puntual"

8.2.4 Método hipotético-deductivo. Un investigador propone una hipótesis como consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales. En el primer caso arriba a la hipótesis mediante procedimientos inductivos y en segundo caso mediante procedimientos deductivos. Es la vía primera de inferencias lógico deductivas para arribar a conclusiones particulares a partir de la hipótesis y que después se puedan comprobar experimentalmente.

8.2.5 Método lógico inductivo. Es el razonamiento que, partiendo de casos particulares, se eleva a conocimientos generales. Este método permite la formación de hipótesis, investigación de leyes científicas, y las demostraciones. La inducción puede ser completa o incompleta.

A partir de lo anterior se concluye que este el método de estudio es DEDUCTIVO, el cual permitirá identificar las variables propias del estudio para sacar conclusiones desde lo general hasta lo particular.

8.3 ENFOQUE

Los métodos inductivos y deductivos tienen objetivos diferentes y podrían ser resumidos como desarrollo de la teoría y análisis de la teoría respectivamente.

Los métodos inductivos están generalmente asociados con la investigación cualitativa mientras que el método deductivo está asociado frecuentemente con la investigación cuantitativa.

La investigación cuantitativa es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables. La investigación cualitativa evita la cuantificación. Los investigadores cualitativos hacen registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas como la observación participante y las entrevistas no estructuradas. La diferencia fundamental entre ambas metodologías es que la cuantitativa estudia la asociación o relación entre variables cuantificadas y la cualitativa lo hace en contextos estructurales y situacionales. La investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica.

Desde el concepto anterior, se puede afirmar que el enfoque de este trabajo de grado es CUANTITATIVO, ya que tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables.

8.4 DISEÑO

El diseño de la investigación es No experimental, debido a que no se manipulan las variables. Dentro del diseño de la investigación se tendrá en cuenta información primaria recolectada por medio de la encuesta y esta será comparada entre sí, para extractar los datos requeridos de forma que puedan lograrse los objetivos de la investigación.

8.5 POBLACIÓN BENEFICIADA

La población que recibirá los beneficios es la comunidad de líderes brigadistas de la empresa Doblamos S.A, conformado por 12 personas, siendo 11 hombres y 1 mujer.

8.6 FUENTES DE INFORMACIÓN

8.6.1 Fuentes de información primaria. Estudiante de X semestre de Psicología

8.6.2 Fuentes de información secundaria. Esta se refiere a la información documental que se pueden encontrar en documentos electrónicos o libros relacionados con la temática de objeto de estudio.

8.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de información se empleó diferentes herramientas que determinan los factores de riesgo a los que los se ven expuestos los trabajadores en su espacio laboral y los factores de riesgo psicosociales que se derivan a partir de estos, por lo cual estos son:

- Pruebas psicométricas
- Batería de pruebas del Ministerio de Protección Social
- Encuesta sociodemográfica

9. ASPECTOS LEGALES

El marco legal está dado por lineamientos constitucionales, convenios internacionales de la OIT, normas generales del Código Sustantivo del Trabajo y además por:

9.1 LEY 9 DE 1979

Específicamente citando en el título III la salud ocupacional contiene los deberes y derechos de los empleadores y trabajadores, así como las precauciones que se deben tener en las industrias a nivel de higiene y seguridad industrial.

9.2 RESOLUCIÓN 2400 DE 1979

Capítulo 2 numeral d: organizar y desarrollar programas permanentes de medicina preventiva, de higiene y seguridad industrial y crear los comités paritarios (patronos y trabajadores) de higiene y seguridad que se reunirán periódicamente levantando las actas respectivas a disposiciones de la división de salud ocupacional.

9.3 DECRETO 614 DE 1984

Artículo 1º. El presente decreto determina las bases de organización y administración gubernamental y, privada del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en el país, para la posterior constitución de un plan Nacional unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el del mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Los decretos reglamentarios y demás normas que se expidan para regular aspectos específicos del Título III de la Ley 9a. de 1979 y del Código sustantivo del trabajo sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST se ajustarán a las bases de organización y administración que establece este Decreto.

Esta Ley modificó las prestaciones económicas del sistema general de riesgos profesionales establecido en el Decreto 1295 de 1994.

9.4 RESOLUCIÓN 2013 DE 1986

Artículo 11, son funciones del comité de medicina, higiene y seguridad industrial, además de las señaladas por el artículo 26 del Decreto 614 de 1984, las siguientes:

- Proponer y participar en actividades de capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.
- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.

9.5 RESOLUCIÓN 1016 DE 1989

- Que por Decreto 614 de 1984, en sus Artículos 28, 29 y 30 se establece la obligación de adelantar del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, por parte de patronos y empleadores.

- Que es obligación de los patronos o empleadores velar por la salud y seguridad de los trabajadores a su cargo.
- Que los patronos y empleadores deben responder por la ejecución del programa permanente del sistema de gestión de seguridad y salud en el Trabajo SG-SST en los lugares de trabajo.

Artículo segundo. El programa del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo sg-sst consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene industrial y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

9.6 DECRETO 1295 DE 1994

Artículo 10. Las disposiciones vigentes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST relacionadas con la prevención de los accidentes trabajo y enfermedades profesionales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, con las modificaciones previstas en este decreto, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos laborales.

Artículo 66. Supervisión de las empresas de alto riesgo las entidades administradoras de riesgos laborales y el ministerio de trabajo, supervisarán en forma prioritaria y directamente o a través de terceros idóneos, a las empresas de alto riesgo, especialmente en la aplicación del programa de salud ocupacional según el sistema de garantía de calidad, los sistemas de control de riesgos laborales y las medidas especiales de promoción y prevención.

9.7 LEY 776 DE 2002

Cuando se presente una enfermedad profesional, la administradora de riesgos profesionales que asume las prestaciones, podrá repetir proporcionalmente por el valor pagado con sujeción y, en la misma proporción al tiempo de exposición al riesgo que haya tenido el afiliado en las diferentes administradoras, entidades o a su empleador de haber tenido períodos sin cobertura.

Esta Ley modificó las prestaciones económicas del sistema general de riesgos profesionales establecido en el Decreto 1295 de 1994.

9.8 RESOLUCIÓN 1401 DE 2007

El Consejo nacional de riesgos profesionales, en su función de recomendar las normas técnicas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST que regulan el control de los factores de riesgo, creó mediante el Acuerdo No. 004 de 2001 la comisión para el desarrollo de normas técnicas de protección de la salud de los trabajadores, la cual estableció como prioridad reglamentar, entre otros temas, la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo. Que la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo tiene como objetivo principal, prevenir la ocurrencia de nuevos eventos, lo cual conlleva mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las empresas. Que corresponde al ministerio de la protección social, unificar las variables para la investigación de accidentes e incidentes de trabajo, para que sus resultados puedan ser aplicados en el desarrollo de sistemas de vigilancia epidemiológica y en la recolección y análisis de información estadística.

Que es deber de los aportantes, de las administradoras de riesgos laborales y del Ministerio de la Protección Social, realizar la evaluación estandarizada de los informes de investigación de accidentes e incidentes de trabajo.

Que en desarrollo de los programas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST, los aportantes deben investigar y analizar las causas de los incidentes y accidentes de trabajo, con el objeto de aplicar las medidas correctivas necesarias y de elaborar, analizar y mantener actualizadas las estadísticas.

9.9 RESOLUCIÓN 2646 DE 2008

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacionales.

Capítulo I, Artículo 1°. El objeto de la presente resolución es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

Capitulo II, Artículo 6°. Factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores. La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.

9.10 LEY 1562 DE 2012

Se entenderá en adelante como seguridad y salud en el trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades

causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. En lo sucesivo se entenderá como el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, al igual que se modificara la sigla de ARP (aseguradora de riesgos profesionales) a ARL (aseguradora de riesgos laborales).

Artículo 1, sistema general de riesgos laborales: es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las disposiciones vigentes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST: Se entenderá en adelante como seguridad y salud en el trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Este sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de

anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

10. ASPECTOS TEÓRICOS GENERALES

10.1 MARCO TEÓRICO

10.1.1 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. La O.M.S. (Organización Mundial de la Salud) y la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo) han considerado el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST como una actividad multidisciplinaria que pretende lograr:⁷

- Protección y promoción de la salud del trabajador previniendo y controlando las enfermedades y accidentes ocupacionales y eliminando los riesgos ocupacionales y las condiciones de riesgo para la salud y seguridad del trabajador⁸.
- Desarrollo y promoción de un trabajo saludable y seguro.
- Incremento en la satisfacción física, mental y el bienestar social del trabajador, así como el desarrollo profesional y social.
- Capacitar a los trabajadores para la conducción social de su vida, siendo económicamente productivos y contribuyendo positivamente al desarrollo sostenible.

Con el fin de garantizar la salud en el ámbito laboral se establece la obligatoriedad de las empresas de desarrollar un programa de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST, a partir de la Resolución 1016 de 31 de marzo de

⁷ Resolución 1016 de marzo 31 de 1989. (en línea). Recuperado de: <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Progrmas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>

⁸ Ley 1562 de Julio 11 de 2012. (en línea). Recuperado de: <http://actualicese.com/normatividad/2012/07/11/ley-1562-de-11-07-2012/>

1989, “por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país: los ministros de trabajo y seguridad social y de salud, En uso de sus facultades legales y en especial de las que les confieren los Artículos 28, 29 y 30 del Decreto 614 de 1984, y considerando:

- Que por Decreto 614 de 1984, en sus Artículos 28, 29 y 30 se establece la obligación de adelantar programas de salud ocupacional, por parte de patronos y empleadores.
- Que es obligación de los patronos o empleadores velar por la salud y seguridad de los trabajadores a su cargo.
- Que los patronos y empleadores deben responder por la ejecución del programa permanente de salud ocupacional en los lugares de trabajo”⁹⁹

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST está soportada en un marco legal que puede resumirse en:

La integridad de la vida y la salud de los trabajadores constituyen una preocupación de interés público, en el que participan el gobierno y los particulares (Ley 9 de 1979).

Programa de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las empresas

Se entenderá en adelante como seguridad y salud en el trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades

⁹ Ibíd. p2.

causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Este programa debe desarrollarse de acuerdo con las características propias de cada empresa, el tipo de negocio, los factores de riesgos presentes en la misma y la cultura organizacional. Debe ser coordinado por una persona acreditada mediante la respectiva autorización impartida por la autoridad competente y de acuerdo con la legislación vigente; y quedará documentado por escrito firmado por el representante legal de la empresa y el encargado de desarrollarlo.

Para que el programa funcione y realmente cumpla con lo establecido en la definición de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, estará constituido por:

- Subprograma de medicina preventiva
- Subprograma de medicina del trabajo
- Subprograma de higiene y seguridad industrial
- Funcionamiento del comité de medicina, higiene y seguridad industrial, de acuerdo con la reglamentación vigente.

Elementos constitutivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo¹⁰

Características de la empresa: A través del cual se presenta una identificación de la empresa en términos de actividad, ubicación, número de trabajadores, materias primas, procesos, productos y servicios.

¹⁰ Folleto Riesgos Profesionales Colmena. Guía de Actividades de Salud Ocupacional. Impreso. Fundación Cultura Javeriana de Artes Gráficas. Pág. 15, 16, 17, 21, 22, 23, 24, 25, 26.

Organización de la Salud Ocupacional en la empresa. Política de salud ocupacional, asignación de recursos, dependencias administrativas con las que se relaciona el programa.

Panorama de factores de riesgo y plan de emergencias. Descripción de las condiciones laborales en las que se encuentra un trabajador o grupo de trabajadores en una sesión o área determinada o todos los trabajadores de una empresa. Contempla también el subprograma de seguridad industrial, subprograma de higiene industrial, subprograma de medicina preventiva y del trabajo y la constitución del plan de emergencias a partir del panorama de riesgos de la empresa.

Capacitación. Actividad orientada a generar cultura de autocuidado desde los niveles directivos hasta los operativos, para la disminución de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y/o daños en procesos y equipos.

Medidas de control y seguimiento. Estrategias de seguimiento para controlar y medir las acciones realizadas en torno al control del riesgo.

Cronograma. Es la programación específica para cada subprograma a través del tiempo.

Subprograma de Seguridad Industrial: cuyo objetivo es identificar los factores y condiciones de riesgo causantes de los accidentes de trabajo.

Dentro de sus actividades se encuentran:

- Investigación de accidentes
- Inspecciones planeadas.

- Preparación para emergencias
- Elementos de protección personal
- Normas y procedimientos en la demarcación y señalización preventiva de seguridad
- Programas de mantenimiento preventivo de equipos y herramientas; orden, aseo y protección de maquinaria.

Subprograma de Higiene Industrial: cuyo objetivo es identificar, evaluar y controlar mediante estudios ambientales periódicos, los agentes y factores de riesgo: físicos, químicos, ergonómicos y biológicos presentes en el medio de trabajo, que pueden causar alteraciones irreversibles o permanentes en la salud de los trabajadores. Dentro de sus actividades podemos encontrar:

- Identificar riesgos que puedan producir enfermedades profesionales en cada puesto o área de trabajo.
- Valorar y evaluar los riesgos mediante estudios ambientales.
- Establecer las medidas de control requeridas en orden de importancia así: en la fuente, el medio y el trabajador.
- Supervisar y verificar la aplicación de los sistemas de control de los riesgos ocupacionales en la fuente y en el medio ambiente y determinar la necesidad de suministrar los elementos de protección personal, previo estudio de puestos de trabajo.
- Analizar las características técnicas de diseño y calidad de los 51 elementos de protección personal que suministren a los trabajadores, de acuerdo con las

especificaciones de los fabricantes o autoridades competentes, para establecer procedimientos de selección, dotación, uso, mantenimiento y reposición.

Subprograma de Medicina preventiva y del trabajo. Cuyo objetivo es la vigilancia, promoción y mantenimiento de la salud del trabajador procurando que las condiciones de trabajo de la empresa no conduzcan al deterioro de su estado físico y mental. Algunas de las actividades de este subprograma incluyen:

- Actividades de prevención de enfermedades profesionales y educación en salud, conjuntamente con los subprogramas de higiene y seguridad industrial.
- Realizar exámenes médicos, clínicos y para clínicos para selección, admisiones de personal, ubicación según aptitudes, cambios de ocupación, reingreso al trabajo y otras relacionadas con los riesgos para la salud de las operaciones.
- Actividades de Vigilancia epidemiológicas de enfermedades profesionales, patologías relacionadas y ausentismo por tales causas.
- Controlar la presencia de sustancias químicas tóxicas en las personas expuestas, a través de estudios de valoración biológica y reubicación laboral. Toxicología Industrial.
- Mantener un servicio oportuno de primeros auxilios.
- Campañas de medicina preventiva. Realización de actividades médico laborales, tanto en forma individual como colectiva.
- Determinar espacios adecuados para el descanso y la recreación, como medios para la recuperación física y mental de los trabajadores.

- Otras actividades como vigilancia de manipuladores de alimentos y participación en actividades de higiene y seguridad.
- Organizar y facilitar la capacitación de la brigada de primeros auxilios.
- Brindar la asistencia médica inmediata en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional (Art. 206 – 207 Código Sustantivo del Trabajo).

Factores de riesgo. En las áreas de trabajo existen trabajadores que presentan más posibilidades que otros, de sufrir a corto o a largo plazo lesiones musculoesqueléticas y accidentes o trabajadores que cometen errores o tienen un pobre desempeño laboral, se dice que son individuos especialmente vulnerables. A medida que se incrementan los conocimientos sobre los diferentes procesos, la evidencia científica demuestra en cada uno de ellos que: en primer lugar las lesiones y accidentes no se presentan aleatoriamente y en segundo que muy a menudo esa "**vulnerabilidad**" tiene sus razones.

La vulnerabilidad se debe a la presencia de cierto número de características de tipo genético, ambiental, biológicas, psicosociales, que actuando individualmente o entre sí desencadenan la presencia de un proceso. Surge entonces el término de "**riesgo**" que implica la presencia de una característica o **factor** (o de varios) que aumenta la probabilidad de consecuencias adversas.

En este sentido el riesgo constituye una medida de probabilidad estadística de que en un futuro se produzca un acontecimiento por lo general no deseado. El término de riesgo implica que la presencia de una característica o factor aumenta la probabilidad de consecuencias adversas.

Un **factor de riesgo** es cualquier característica o circunstancia detectable de una persona o grupo de personas que se sabe asociada con un aumento en la

probabilidad de padecer, desarrollar o estar especialmente expuesto a un proceso mórbido. Estos factores de riesgo (biológicos, ambientales, de comportamiento, socio-culturales, económicos...) pueden sumándose unos a otros, aumentar el efecto aislado de cada uno de ellos produciendo un fenómeno de interacción. (MacMahon 1996)¹¹¹²

10.1.2 Plan de emergencias. Es el proceso por el cual se identifica por anticipado las necesidades, recursos (humanos, financieros, materiales, técnicos), estrategias y actividades, que permitan implementar las medidas necesarias para disminuir el impacto de una situación de emergencias.

10.1.2.1 Objetivo general. Establecer, organizar, estructurar e implementar procedimientos que permitan potencializar destrezas y desarrollar actividades que faciliten a los ocupantes y usuarios de las instalaciones de la empresa, protegerse de desastres o amenazas colectivas que pueden poner en peligro su integridad, mediante acciones rápidas, coordinadas y confiables tendientes a desplazarse por y hasta lugares de menor riesgo (evacuación) y brindar una adecuada atención en salud.

10.1.2.2 Objetivos específicos

- Diseñar las estrategias necesarias para que se de una respuesta adecuada en caso de emergencia.
- Establecer un procedimiento normalizado de evacuación para todos los usuarios y ocupantes de las instalaciones.
- Minimizar el tiempo de reacción de los ocupantes ante una emergencia.

¹¹ VALLEJO GONZALEZ, José Luis Vallejo González, Factores de riesgo. México: Octubre DE 2006

- Evitar o minimizar las lesiones y las complicaciones postraumáticas que puedan sufrir los ocupantes como consecuencia de una emergencia.
- Apoyar a la Empresa en la conformación de la Brigada de Emergencias

10.1.2.3 Fases

Fase 1: análisis de Vulnerabilidad: es la determinación de los niveles de riesgo, la estrategia que sirve para identificar las amenazas en un lugar determinado, indicando si es externa o interna, adicionalmente identifica la probabilidad de ocurrencia de la amenaza ya localizada y el efecto que ésta tendría sobre las personas, los recursos, los sistemas y los procesos.

Para lo anterior se debe identificar y determinar:

Las amenazas: Es el factor de riesgo externo, representado por un peligro latente asociado a un fenómeno físico de origen natural, tecnológico o antrópico (provocado por el hombre) produciendo efectos adversos en las personas, los bienes, y/o el medio ambiente.

Tipo de Amenazas: Internas-Externas

Origen de las amenazas:

- ❖ Natural
- ❖ Tecnológico
- ❖ Antrópicas
- ❖ Elementos bajo el riesgo: personas, recursos, procesos y sistemas.

❖ El nivel de riesgo (alto, medio, bajo), depende del análisis de vulnerabilidad de la amenaza y de los elementos bajo riesgo.

$$\text{RIESGO} = \frac{\text{AMENAZA}}{\text{VULNERABILIDAD}}$$

Se debe tener en cuenta la información consolidada dentro del panorama de Factores de Riesgo realizado previamente.

Fase II: Organización y estructuración del plan de emergencias y de la brigada de emergencias:

Conocidos los resultados de la primera fase, se podrán establecer los objetivos y la organización del plan de emergencias, proyectándose los mismos a corto, mediano y largo plazo. Se fijará cronograma de actividades de la Brigada de emergencias y de la realización de actividades programadas para su implementación.

La brigada de emergencias será en parte responsable de contribuir con el cumplimiento de y/o establecimiento de las políticas, normas y procedimientos de seguridad que se requieran en la empresa.

Gran parte de las medidas de intervención están estipuladas en el análisis de vulnerabilidad en el aparte correspondiente a estrategias de intervención.

Capacitación de las Brigadas de emergencia:

- Generalidades de emergencias
- Primeros auxilios
- Evacuación
- Atención primaria y secundaria
- Prevención y extinción de incendios
- Primeros auxilios psicológicos

Etapas de inducción:

- Recibir y dar capacitación
- Elaborar inventario de recursos necesarios
- Diseñar el mapa de ubicación de botiquines, camillas y equipos en general.
- Realizar inspecciones de las rutas de evacuación y estado de la señalización
- Análisis y control de los riesgos que pudieran ocurrir durante una evacuación.

Etapas de respuesta:

- Alistamiento de equipos necesarios
- Activa el plan de evacuación
- Control de los fuegos incipientes.

Etapas de recuperación:

- Evaluación de actividades operativas realizadas durante la emergencia.
- Análisis de las causas de la emergencia.
- Reposición de equipos.
- Presentación de informes.

Fase III: Aplicación del Plan de Emergencia: Debe incluir el cronograma de capacitación y entrenamiento de la Brigada y toda la población implícita en el plan.

Implementación de procedimientos operativos:

- Manejo de rutas de evacuación
- Que hacer en caso de incendios
- Terremotos, ataques terroristas entre otros

Fase IV: plan de evacuación:

La evacuación es una actuación individual y autónoma, en la cual cada persona, responsable de su propia seguridad es capaz de abandonar el sitio de peligro, por los medios a su alcance, según los procedimientos establecidos, en el menor tiempo posible.

Proceso de Evacuación: Fases y tiempos

- Primera fase: Detección del peligro
- Segunda fase: Alarma
- Tercera fase: Preparación
- Cuarta fase: Salida

Fase V. Notificación. En ésta fase se pretende establecer los mecanismos de divulgación, puesta en marcha y mantenimiento del plan.

Fase VI: Plan de atención. Se constituye en una estrategia operativa, ágil, dinámica y eficiente orientada a la atención de lesionados, resultado de la materialización de una amenaza.

Brigadas de emergencia. En la Resolución 1016 de 1989 se establece la obligatoriedad de las empresas de conformar la Brigada de Emergencias, en el Artículo 11, numeral 18:

Organizar y desarrollar un plan de emergencia: “Conformación y organización de brigadas (selección, capacitación, planes de emergencia y evacuación), sistema de detección, alarma comunicación, selección y distribución de equipos de control fijos o portátiles (manuales o automáticos), inspección, señalización y mantenimiento de los sistemas de control”

Descripción, características y funcionamiento de la brigada de emergencias¹²:

Las Brigadas son grupos de personas organizadas y capacitadas para emergencias, mismos que serán responsables de combatirlas de manera preventiva o ante eventualidades de un mediano riesgo, emergencia, siniestro o desastre, dentro de una empresa, industria o establecimiento y cuya función está orientada a salvaguardar la Vida, el Medio Ambiente y por último la Propiedad.

Sus principales funciones son:

- Mantener la calma en el personal en casos de emergencia
- Accionar el equipo de seguridad y respuesta a emergencias cuando se requiera
- Difundir entre la comunidad del centro de trabajo, una cultura de prevención de emergencias

¹² Proceso brigada de emergencias. Colmena vida y riesgos profesionales

- Dar la voz de alarma en caso de presentarse un alto riesgo, emergencia, siniestro o desastre
- Utilizar sus distintivos de forma permanente
- Cooperar con los cuerpos de seguridad externos

Conformación de la brigada:

Comandante de brigada. Dirige y Comanda el Accionar de los distintos componentes de la Brigada de emergencias.

Brigada de evacuación. Es el Organismo de la Brigada de emergencias encargado de la evacuación de todo el personal en las instalaciones de la Compañía. Debe estar integrado por personal entrenado en el rescate y transporte de personas, dirección y control de personas durante el procedimiento de evacuación.

Brigada de pPrimeros auxilios. Es el Organismo de la Brigada encargado de asistir la atención primaria médica en caso de alguna
Emergencia debe estar integrado por personal entrenado en técnicas médicas de emergencia, primeros auxilios.

Brigada de control de incendios – bomberotécnia: Es el Organismo de la Brigada encargado de Realizar la primera atención en caso de una emergencia al interior de la Organización

Figura 3. Estructura funcional de la brigada



Fuente: elaboración propia

Plan de Formación:

- APH – Atención pre hospitalaria – 32 horas
- Prevención y control del fuego – 24 horas
- Preparación para emergencias – 8 horas
- Competencias del brigadistas – 8 horas
- Primeros auxilios psicológicos y psicología de la emergencia – 8 horas

Retiro de brigadistas. Los brigadistas pueden ser retirados de la brigada de emergencias bajo las siguientes condiciones:

- Voluntad propia del brigadista: evidenciando mediante una carta al
- Comandante de la brigada la decisión por la cual solicita el retiro de la
- Brigada y la fecha en que se desvinculara de la misma.

- Rendimiento: al verificarse en dos años consecutivos notas por debajo de 2.5 en promedio.
- Si se llega a determinar problemas de actitud o disposición ante emergencias el brigadista puede solicitar el cambio a otra unidad de la brigada aplicando para los conceptos de nivelación de la nueva unidad a la que quiere pertenecer.
- Por no tener las competencias psicológicas necesarias para ejercer el rol de brigadista.

Es responsabilidad del comandante de la brigada emitir el concepto de aceptación o rechazo así mismo el de retiro de cualquier miembro de la brigada.

El comandante de la brigada deberá informar la incorporación o retiro de un brigadista a la empresa por escrito en cualquier caso argumentando los motivos para dicha decisión fundamentado en sus calificaciones o hechos específicos.

10.1.3 Factores de riesgo psicosocial que pueden influir en el rendimiento de la brigada de emergencias.

Factor de Riesgo. Se entiende bajo esta denominación la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales, y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación y/o control del elemento agresivo.

Factores de riesgo psicosociales. Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo¹³.

Conjunto de elementos que interactúan y están conformados por el factor humano, el medio ambiente de trabajo, y la propia organización del mismo, que al estar planeados inadecuadamente crean una carga mental y generan fatiga o estrés¹⁴.

Los factores psicosociales del trabajo han sido definidos también por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de su organización, por una parte. Y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo; todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción laboral.

Cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos están en equilibrio, el trabajo crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción en general y protege la salud. Cuando existe una mala adaptación, cuando las necesidades no están satisfechas y las habilidades no se evalúan adecuadamente, el individuo reacciona con respuestas alteradas de carácter mental, emocional, fisiológico y de comportamiento.

Los factores psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos

¹³ Resolución 2646 de 2008. (en línea). Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

¹⁴ Bossa Madrid, Piedad y Gómez Covezdy, Germán. Riesgos psicosociales en LA empresa y su control. Seguro Social.

estrés. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores 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).

La relación entre la organización del trabajo y la salud no parece tan evidente como la que existe entre otros factores de riesgo (el ruido, por ejemplo) y la salud. Los efectos de la organización del trabajo son más intangibles e inespecíficos, y se manifiestan a través de procesos psicológicos conocidos popularmente como «estrés» e incluyen diversos aspectos de la salud, tanto física como mental y social^{15.16}

Figura 4. Factores psicosociales



Fuente: Elaboración propia

Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica,

¹⁵ Vallejo González, José Luis Vallejo González, Factores de riesgo. México: Octubre de 2006

mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas¹⁶

Desde la conceptualización anterior, la presencia de factores de riesgo psicosociales, ya sea intralaborales, extralaborales o intrapersonales presentes en un grupo de brigadistas pueden incidir significativamente en su motivación, satisfacción, desempeño laboral, pero lo más importante en su desempeño como brigadista en el momento de atender una situación de emergencia o después de haber participado en la misma.

Es por ello que dentro de lo que es el sistema de vigilancia epidemiológico de riesgo psicosocial, una de las poblaciones prioritarias a evaluar y controlar es el la **Brigada de Emergencias.**

Clasificación de Riesgos Psicosociales según Piedad Bossa y Germán Gómez:

- Riesgos asociados a la organización del trabajo:
- Niveles muy altos de responsabilidad.
- Trabajos repetitivos
- Trabajos monótonos
- Trabajos no creativos o sin iniciativa
- Dificultades en la comunicación formal e informal
- Conocimientos de que su trabajo o ambiente de trabajo es peligroso
- Cambios tecnológicos no planeados

¹⁶ COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 2646 (16, noviembre, 2008). Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Bogotá D.C.: El Ministerio, 2008.9 p.

- Temporalidad en la contratación
- Trabajos sin contenidos o incompletos
- Inestabilidad en el trabajo
- Trabajos nocturnos prolongados
- Trabajos por turnos
- Ausencia de pausas de descanso
- Ritmo de trabajo elevado
- Deficiente identificación con el producto

Riesgos asociados a la carga mental:

- Apremio de tiempo
- Complejidad – rapidez
- Atención
- Minuciosidad
- Trabajos que incrementan el nivel de atención
- Numero de elecciones de varias piezas en la ejecución
- La dificultad de los trabajos de precisión

Riesgos asociados al perfil psicológico del trabajador:

- Sexo
- Edad
- Aptitudes
- Actitudes
- Valores
- Cultura
- Competencias profesionales, técnicas o comportamentales
- Patrones de desgaste por tipo de trabajo y producción:

- Automatizado
- Mecanizado
- Manufacturero
- Artesanal
- Contexto extralaboral:
- Tipo de vinculación laboral
- Salario
- Vivienda
- Recreación
- Servicios de salud
- Asistencia social para el trabajador y su familia
- Nivel nutricional

Según Alonso Arenal Florentino¹⁷

Sobrecarga de trabajo: la sobrecarga laboral se presenta cuando existe una carga permanente de trabajo que está por encima de nuestras capacidades, o que nos exige un esfuerzo adicional por encima de los límites que permiten conservar una salud adecuada.

La sobrecarga se divide en:

- Sobrecarga Cualitativa
- Sobrecarga Cuantitativa
- Infracarga

¹⁷ Alonso Arenal, Florentino. Aspectos psicosociales de la prevención de riesgos en el trabajo. Revista Actualidad Laboral. Bogotá. Legis. 1987.

La Sobrecarga cualitativa: Se presenta cuando el trabajo es demasiado difícil, cuando las características de la tarea asignadas son demasiado complejas, o sus exigencias no concuerdan con los saberes y conocimientos de la persona.

La sobrecarga cuantitativa: Es cuando hay demasiado que hacer, cuando la cantidad de trabajo supera el tiempo asignado para realizarlo, o cuando la labor contempla gran variedad de tareas en un lapso reducido.

La Infracarga: Se refiere a las actividades que están por debajo de las actividades del trabajador. La infracarga tiene que ver con actividades laborales de escaso contenido, o de muy pocas posibilidades de creatividad y de resolución de problemas.

La autoridad estricta: El estilo de mando guarda relación estrecha con la personalidad de quien lo ejerce y con las características del grupo de personas al cual se dirige. Para el caso de las empresas éste depende de sus políticas de dirección y de administración.

Estilo de mando autoritario: El autoritarismo es un poder que se ejerce en una sola dirección. Quien lo practica no tolera desobediencias ni contradicciones, y para tomar decisiones sólo tiene en cuenta su criterio, o el determinado por los intereses de la organización, y no las opiniones, necesidades o capacidades de los trabajadores y trabajadoras.

Las empresas en las que predomina la forma de mando autoritaria, se caracteriza por:

- El poder generalmente se concentra en una persona o en instancias directivas
- Las normas se imponen
- Las decisiones se toman sin que en ellas participen las personas involucradas

- No se motiva de manera constructiva
- Se generaliza la obediencia
- La comunicación se vuelve información los efectos de un mando autoritario se evidencian en los

Siguientes comportamientos:

- Insatisfacción y desmotivación laboral
- Reducción notable de la autoestima
- Estrés laboral
- Impotencia por no poder manifestar el desacuerdo
- Disminución del nivel de desempeño
- Errores en el trabajo
- Ausentismo laboral
- Clima laboral negativo. Entre otros

Los bajos salarios: La forma como el trabajo nos es remunerado incide decisivamente en nuestras actitudes y en la imagen interna que nos hacemos del mismo.

Posibilidad de comunicación entre trabajadores: La verdadera comunicación no está dada por un emisor que habla y un receptor que escucha, sino por dos o más seres o comunidades humanas que intercambian y comparten experiencias, conocimientos y sentimientos. Es a través de este proceso de intercambio como los seres humanos establecen relaciones entre sí.

Las posibilidades de ascenso: En la actividad laboral el desarrollo humano también se relaciona con las posibilidades de que se dispongan para aprender de nuestra labor, y de esta forma, ser creativos y alcanzar posiciones en las que se

reconozcan capacidades y experiencia. Cuando las personas saben que existen posibilidades de desarrollo profesional y personal, le encuentran mayor sentido al trabajo y éste se torna más satisfactorio.

Los problemas en las relaciones laborales: En la actividad laboral, como en la vida cotidiana, gran parte de los contactos que tienen unas personas con otras se realizan a través de relaciones funcionales, pues el contenido y la organización de trabajo, así como las actividades que desarrollamos a nivel extralaboral, hacen necesaria este tipo de interacción. Las relaciones de cooperación mejoran el ambiente laboral, permiten el desarrollo de la actividad productiva, de manera más fluida y organizada, por lo cual no sólo deben permitirse sino estimularse dentro de la empresa.

El tamaño de la empresa: La organización de las empresas, según su tamaño, tiene características diferentes que pueden influir en las condiciones psicológicas y sociales de las personas que allí laboran. Estas características tienen que ver con los altos volúmenes de producción y con el control que se debe ejercer sobre todas las variables que intervienen.

El peligro físico: En las empresas donde existe alto riesgo para la integridad corporal es común que se tenga conocimiento de la inseguridad a la que se está expuesto. Estos conocimientos, unidos a los avisos, señalizaciones de peligro y a los llamados de alerta, se pueden constituir en fuente de alerta.

Según Guillermo Bocanument:

El contenido de la tarea: Asociado a los aspectos relacionados con la tarea como tal, entre los que se encuentran, variedad en las funciones, reconocimientos por el desempeño, ritmo de trabajo, calidad del mismo, perfil de empleado para la tarea o

cargo, tipo de máquinas o equipos necesarios para la tarea y el lugar designado para realizar la tarea.

Administración de personal: Asociado a la claridad en las funciones, procesos de inducción, capacitaciones, seguridad social, estabilidad laboral, políticas institucionales, respaldo del jefe, relaciones con el jefe, reconocimiento y valoración por parte del jefe, tipo de sanciones, elementos necesarios para el trabajo.

Organización del trabajo: Hace referencia a la planeación y organización del trabajo, jornada laboral, turnos, horarios, rotación de turnos, pausas reglamentadas y descansos.

Relaciones interpersonales: Hace referencia a las relaciones que se establecen en la vida laboral, trabajo en equipo, comunicación con compañeros y jefes, contacto con el otro, colaboración entre los compañeros.

Carga mental: Hace referencia a las exigencias del cargo o el trabajo y que en un momento pueden generar carga o cansancio mental: varias tareas al mismo tiempo, complejidad, velocidad, elevada concentración, control y revisión de calidad en los procesos, revisión de cifras y datos, grado de dificultad, codificación e interpretación de señales, presión del tiempo.

Alteraciones psíquicas y biológicas derivadas del desempeño: aparición de síntomas físicos o psicológicos que se asocian a un momento específico de la entidad o de la labor que se realiza.

Riesgos Psicosociales desde la Batería de Instrumentos para medición de Riesgo Psicosocial entregada por el ministerio de la protección social¹⁸

Dominios y dimensiones intralaborales:

- Demandas del Trabajo:
- Demandas cuantitativas
- Demandas carga mental
- Demandas emocionales
- Exigencias de responsabilidad del cargo
- Demandas ambientales y de esfuerzo físico
- Demandas de la jornada de trabajo
- Consistencia del rol
- Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral

Control:

- Control y autonomía sobre el trabajo
- Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas
- Participación y manejo del cambio
- Claridad del rol
- Capacitación

Liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo:

- Características del liderazgo
- Relaciones sociales en el trabajo

¹⁸ Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial. Bogotá, 2010.

- Retroalimentación del desempeño
- Relación con los colaboradores (subordinados)

Recompensa

- Reconocimiento y compensación
- Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Dimensiones Extralaborales:

- Tiempo fuera del trabajo
- Relaciones familiares
- Comunicación y relaciones interpersonales
- Situación económica del grupo familiar
- Características de la vivienda y de su entorno
- Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
- Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Sistema de Vigilancia Epidemiológico de Riesgo Psicosocial - Resolución 2646 del 2008. La implementación del sistema de vigilancia: el cual contemplará diagnóstico, prevención, intervención y control de los factores de riesgo psicosocial intralaborales, extralaborales e intrapersonales, se orienta precisamente a identificar poblaciones vulnerables, siendo responsabilidad de la empresa priorizar dichos grupos e intervenirlos.

Diagnóstico: Para diagnosticar o identificar los factores de riesgo psicosocial desde los tres tópicos antes citados, la empresa utilizará por ejemplo estrategias como:

- Diagnóstico de la gestión organizacional
- Identificación de los factores de riesgo intralaborales (batería diagnóstica propuesta por el Ministerio de Protección Social)
- Identificación de los factores de riesgo extralaborales (batería diagnóstica propuesta por el Ministerio de Protección Social)
- Caracterización de la personalidad de los trabajadores a través de pruebas psicométricas
- Sistematización de los exámenes ocupacionales
- Estudio sociodemográfico de los trabajadores
- Medición de clima organizacional

Análisis de resultados: Una vez se apliquen los instrumentos diagnósticos se hace un análisis de resultados con el fin de priorizar los grupos a intervenir desde el riesgo y el tipo de riesgo encontrado, es decir si es intralaboral, intrapersonal o extralaboral.

Impacto o beneficios de la implementación del sistema de vigilancia epidemiológico en riesgo psicosocial: Implementar este sistema indudablemente traerá beneficios para la empresa, el trabajador y sus familias:

- Mejoramiento de condiciones laborales para el trabajador
- Visión integral del ser humano en la organización
- Mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y sus familias
- Mejoramiento del clima organizacional
- Mejoramiento en la productividad y calidad
- Desempeño exitoso de los diferentes roles desempeñados por el trabajador
- Disminución de indicadores de ausentismo y accidentalidad
- Disminución de índices de rotación
- Fortalecimiento de la satisfacción laboral

- Prevención de enfermedades profesionales y de origen común
- Prevención de accidentes de trabajo
- Fortalecimiento de la gestión organizacional
- Crecimiento y desarrollo personal del trabajador

Identificación y evaluación de los factores psicosociales:

En el Medio:

- Análisis de puestos y procesos de trabajo
- Cuestionarios individuales de condiciones de trabajo.
- Cuestionarios individuales de condiciones extralaborales.
- Visitas domiciliarias.

En el trabajador:

- Medidas fisiológicas y electrofisiológicas
- Evaluación bioquímica
- Morbilidad producida por estos riesgos
- Auto reporte de condiciones de salud
- Caracterización de la personalidad

Identificación y evaluación de los factores psicosociales en el Trabajo Ministerio de Protección Social¹⁹:

Artículo 5°. Factores psicosociales. Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o

¹⁹ Ibíd. , capítulo II.

características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Artículo 6°. Factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores. La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.

Los empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa:

Gestión organizacional: Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.

Características de la organización del trabajo: contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.

Características del grupo social de trabajo: comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.

Condiciones de la tarea: incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por

bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.

Carga física: comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico, conforme a la definición correspondiente consignada en el artículo 3º de la presente resolución.

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

Interface persona–tarea: evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.

Jornada de trabajo: contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.

Número de trabajadores por tipo de contrato.

- Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa: Programas de vivienda, educación, recreación, deporte, etc.

- Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

Artículo 7°. Factores psicosociales extralaborales que deben evaluar los empleadores. Los empleadores deben contar como mínimo con la siguiente información sobre los factores extralaborales de sus trabajadores:

- Utilización del tiempo libre: hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos.

Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.

- Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.
- Características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos.
- Acceso a servicios de salud.

Parágrafo. Esta información puede ser recopilada a través de una encuesta y utilizada para el diseño de planes de intervención en aspectos psicosociales y de bienestar del trabajador.

Artículo 8°. Factores psicosociales individuales que deben ser identificados y evaluados por el empleador. Los empleadores deben contar, como mínimo, con la siguiente información sobre los factores psicosociales individuales de sus trabajadores:

- Información sociodemográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores. Esta información debe incluir datos sobre: sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo.
- Características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos.
- Condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional.

Parágrafo. Con base en la información de que trata el presente artículo, se debe realizar un análisis epidemiológico que permita determinar los perfiles de riesgo-protección por área de la empresa.

Artículo 9°. Evaluación de los efectos de los factores psicosociales. Para efecto de la evaluación de los factores psicosociales, los empleadores deben incluir información periódica y actualizada sobre los siguientes aspectos:

- Condiciones de salud, tomando en cuenta cada uno de los sistemas corporales: osteomuscular, cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, mental, sistema nervioso central y periférico, dermatológico, endocrino, genitourinario e inmunológico.
- Ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
- Estadísticas de morbilidad y mortalidad por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común, discriminadas por diagnóstico, días de incapacidad médica, ocupación y género.

- Ausentismo.
- Rotación de personal.
- Rendimiento laboral.

Medidas de control y prevención. Controlar los factores de riesgo psicosocial o prevenirlos en el ámbito laboral, no es una tarea difícil ni es una tarea solo del personal de gestión humana, pues esta se puede desarrollar desde las actividades organizacionales cotidianas, tales como:

- Organización de métodos de trabajo
- Organización de tiempos de trabajo
- Rotación de personal a nivel interno – política de movilidad
- Adecuación de ritmos de trabajo
- Establecimiento de pausas activas
- Ampliación de tareas
- Enriquecimiento de tareas
- Grupos semiautónomos
- Selección por competencias
- Inducción, entrenamiento y capacitación
- Exámenes preocupacionales y periódicos acordes al riesgo
- Acuerdos o consensos trabajadores empresa para la corrección de los mismos
- Evaluación del desempeño
- Adecuadas condiciones de trabajo
- Equidad y adecuada escala salarial
- Buen estilo de liderazgo
- Oportunidades de crecimiento personal y profesional al trabajador
- Política de incentivos
- Política de carrera administrativa y plan de sucesión
- Entre otras.

10.2 MARCO CONCEPTUAL

A continuación se presentan algunas definiciones contempladas en la Resolución 2646 de 2008 sobre riesgo psicosocial²⁰

Artículo 3°. Definiciones

❖ **Trabajo.** Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

❖ **Riesgo.** Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

❖ **Factor de riesgo.** Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

❖ **Factores de riesgo psicosociales.** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

❖ **Factor protector psicosocial:** condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

❖ **Condiciones de trabajo:** todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

²⁰ Resolución 2646 de 2008. Pág. 2 – 5

❖ **Estrés:** respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

❖ **Carga física.** esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

❖ **Carga mental:** demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

❖ **Carga psíquica o emocional:** exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

❖ **Carga de trabajo:** tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

❖ **Acoso laboral:** toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

❖ **Efectos en la salud:** alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

❖ **Efectos en el trabajo:** consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

❖ **Evaluación objetiva:** valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.

❖ **Evaluación subjetiva:** valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.

❖ **Experto:** psicólogo con postgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional. Cuando según certificación expedida por la respectiva secretaría de salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia vigente, se considera experto el psicólogo que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación.

❖ **Patologías derivadas del estrés:** aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad. De igual manera se presentan algunas definiciones relacionadas con la Salud Ocupacional:

❖ **Programa de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST:** un programa de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-

SST consiste en la planeación, organización, ejecución, control y evaluación de todas aquellas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

❖ **Brigada de emergencias:** son grupos de personas organizadas y capacitadas para emergencias, mismos que serán responsables de combatirlas de manera preventiva o ante eventualidades de un alto riesgo, emergencia, siniestro o desastre, dentro de una empresa, industria o establecimiento y cuya función está orientada a salvaguardar a las personas, sus bienes y el entorno de los mismos.

❖ **Condiciones intrapersonales:** factores que están presentes en el individuo y que le permiten su desenvolvimiento en el medio (personalidad, motivación, expectativas, etc).

❖ **Condiciones intralaborales:** factores que están presentes en la empresa y que son posibilitadas por el empleador (salario, horarios, turnos, líderes, equipos de trabajo, puesto de trabajo) los cuales influyen en el desempeño del trabajador.

❖ **Condiciones extralaborales:** factores que están presentes en la vida familiar y social del trabajador y que pueden incidir en su desempeño personal y laboral (vivienda, seguridad del barrio, grupos de apoyo, servicios de salud, recreación, transporte, etc.)

11. RESULTADOS

En la siguiente tabla se presenta los resultados obtenidos luego de la aplicación de la encuesta sociodemográfica (Ver Anexo A) que se aplicó a los líderes brigadistas en la detección de factores de riesgos en los empleados de la empresa Doblamos S.A. en el año 2012, así mismo el consentimiento informado que debía firmar cada trabajador antes de diligenciar la encuesta. En el Anexo B, pueden verse figuras que ilustran esta actividad.

11.1. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA ENCUESTA.

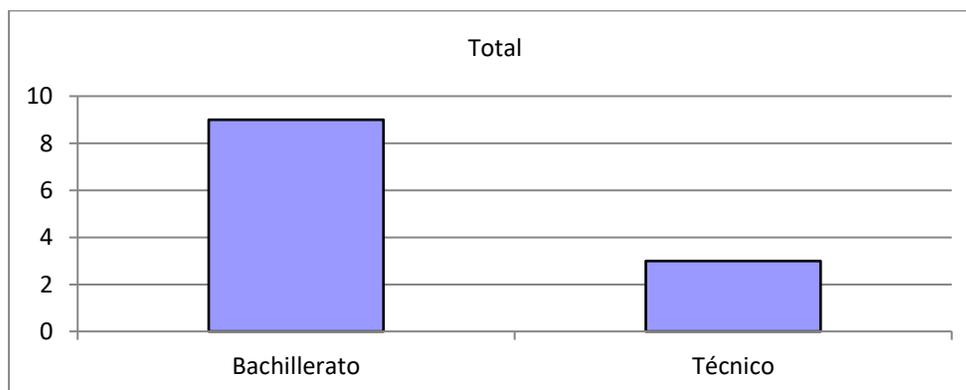
11.1.1 Nivel educativo

Tabla 2. Nivel de formación

NIVEL DE FORMACIÓN	Total
Bachillerato	9
Técnico	3
Total general	12

Fuente. Elaboración propia

Gráfica 1. Nivel de formación



Fuente: elaboración propia

En la gráfica anterior se puede evidenciar que la mayoría de los trabajadores, son bachilleres (9 de 12) y solo 3 son técnicos.

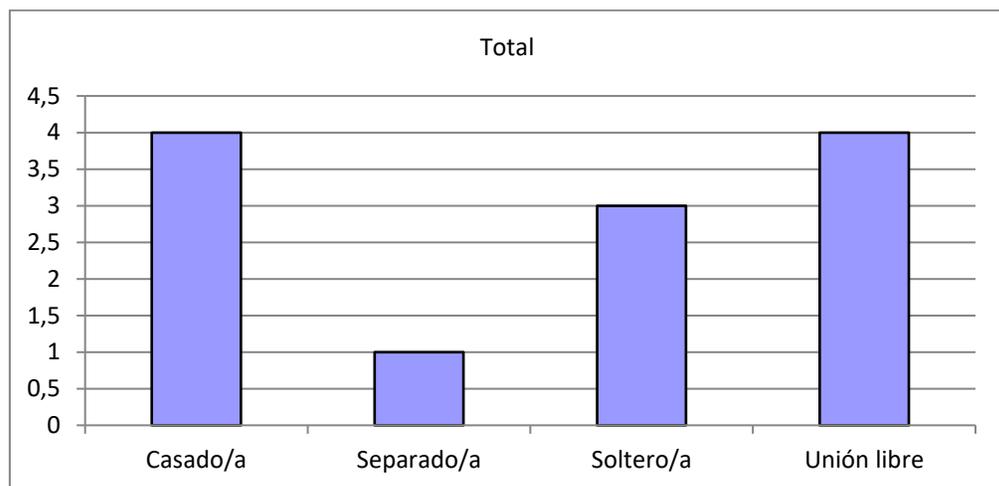
11.1.2. Estado civil

Tabla 3. Estado civil

ESTADO CIVIL	Total
Casado/a	4
Separado/a	1
Soltero/a	3
Unión libre	4
Total general	12

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 2. Estado civil



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los trabajadores (8) tiene un núcleo familiar constituido, ya sea en unión libre o casados. Los demás (4) son solteros.

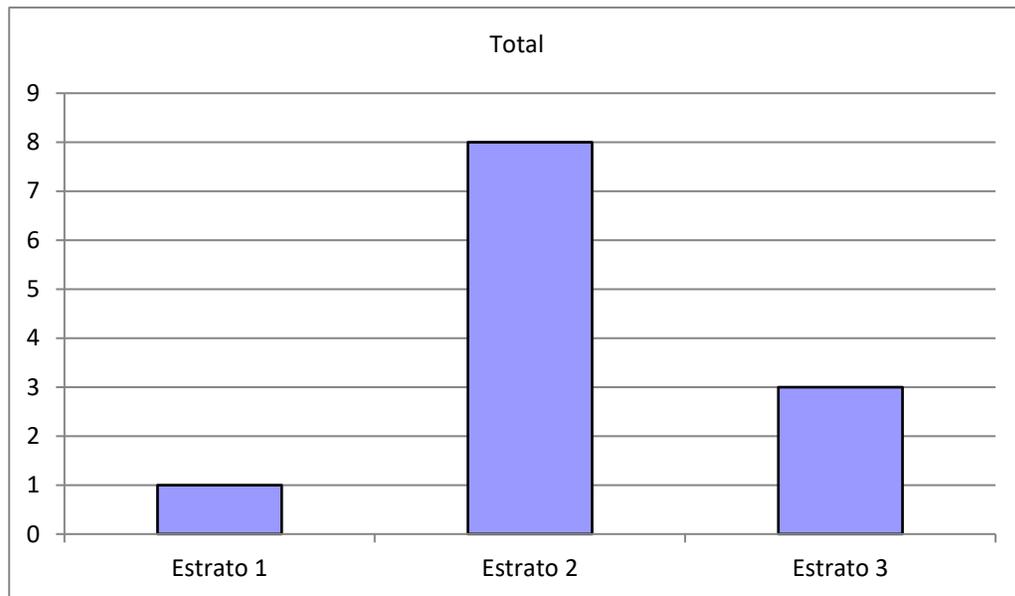
11.1.3 Estrato socioeconómico

Tabla 4. Estrato socioeconómico

ESTRATO SOCIOECONÓMICO	Total
Estrato 1	1
Estrato 2	8
Estrato 3	3
Total general	12

Fuente. Elaboración propia

Gráfica 3. Estrato socioeconómico



Fuente. Elaboración propia

La mayoría de la población, objeto de estudio, pertenecen al estrato socioeconómico 2 bajo.

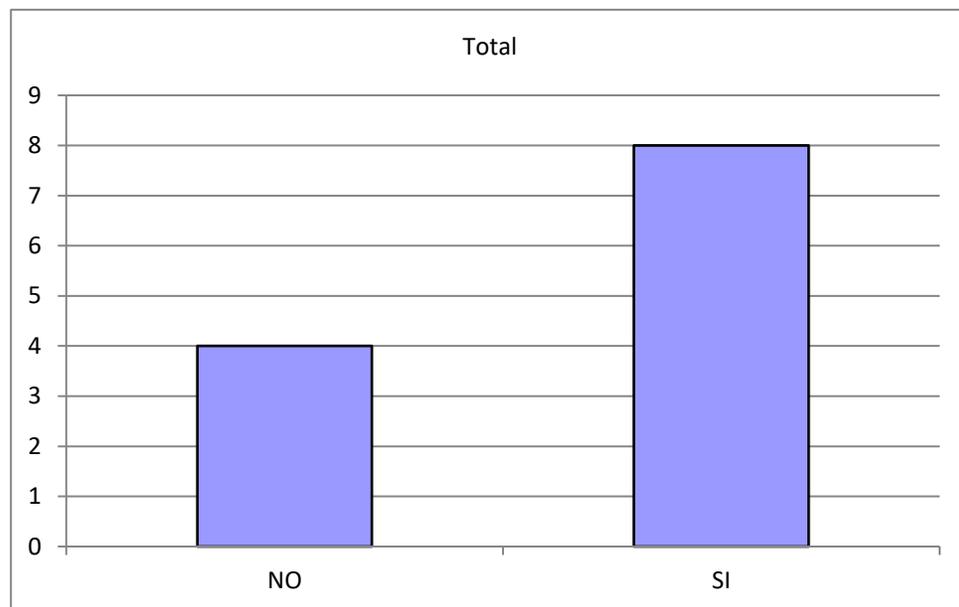
11.1.4. Consumo de licor y cigarrillo

Tabla 5. Consumo de licor y cigarrillo

CONSUMO DE LICOR	Total
NO	4
SI	8
Total general	12

Fuente.: Elaboración propia

Gráfica 4. Consumo de licor



Fuente: Elaboración propia

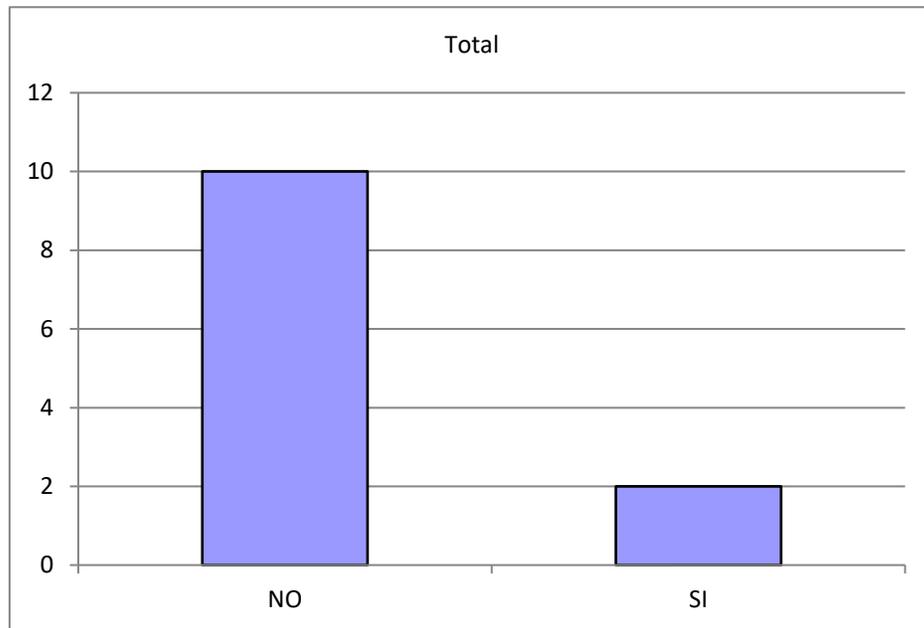
Las dos terceras partes de la población objeto consumen licor.

Tabla 6. Consumo de cigarrillo

CONSUMO DE CIGARRILLO	Total
NO	10
SI	2
Total general	12

Fuente. Elaboración propia

Gráfica No. 5. Consumo de cigarrillo



Fuente. Elaboración propia

Solo dos de los encuestados consumen cigarrillo.

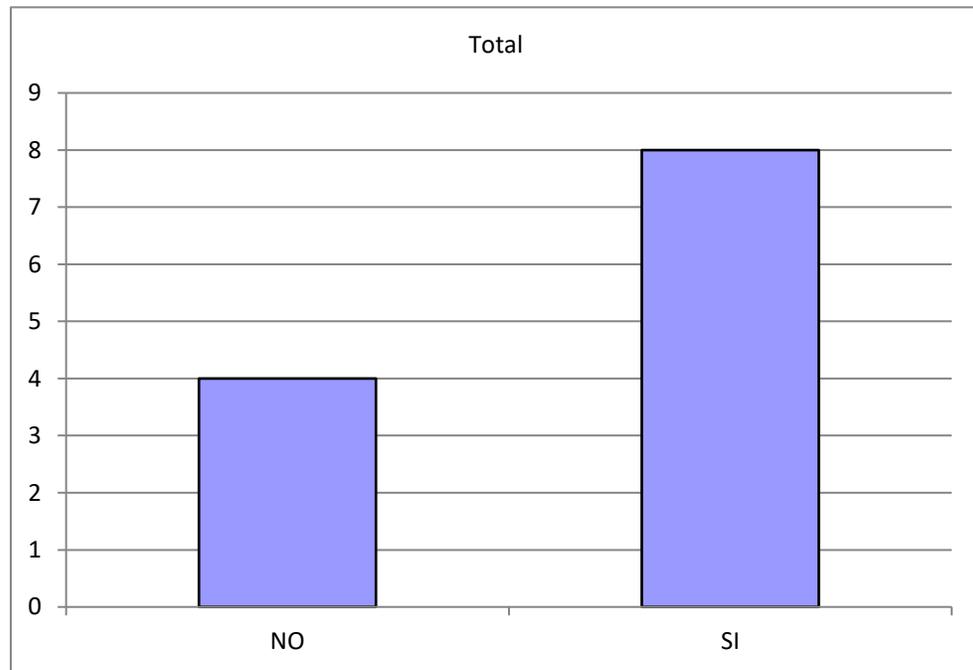
11.1.5. Cabeza de familia

Tabla 7. Cabeza de familia

NO	4
SI	8
Total general	12

Fuente. Elaboración propia

Gráfica 6. Cabeza de familia



Fuente. Elaboración propia

Las dos terceras partes de los encuestados son cabezas de familia.

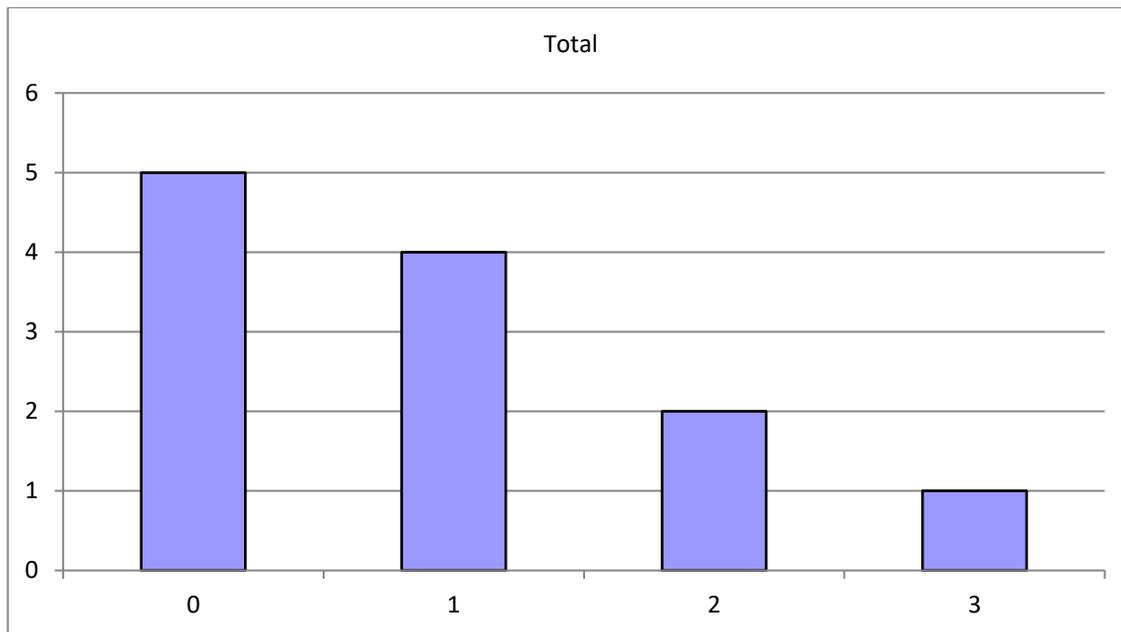
11.1.6. Hijos e hijastros

Tabla 8. Hijos e hijastros

HIJOS:	Total
0	5
1	4
2	2
3	1
Total general	12

Fuente: Elaboración propia

Gráfica No. 7. Hijos e hijastros



Fuente. Elaboración propia

Solo 7 personas encuestadas tienen hijos y/o hijastros, 5 de los encuestados no tienen hijos.

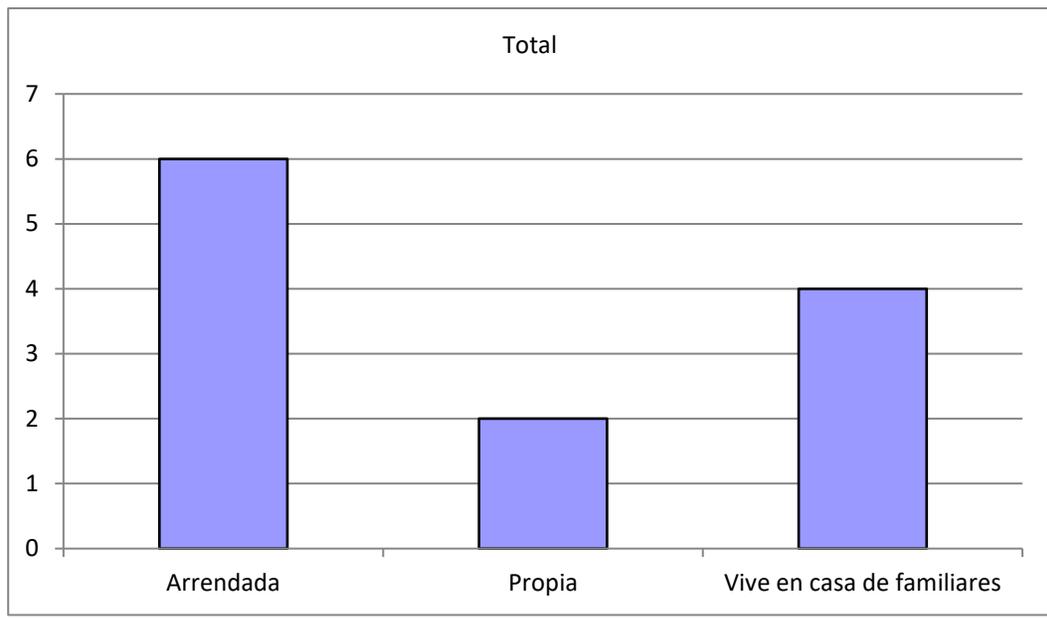
11.1.7. Tipo de vivienda

Tabla 9. Vivienda

VIVIENDA	Total
Arrendada	6
Propia	2
Vive en casa de familiares	4
Total general	12

Fuente. Elaboración propia

Gráfica 8. Vivienda



Fuente: Elaboración propia

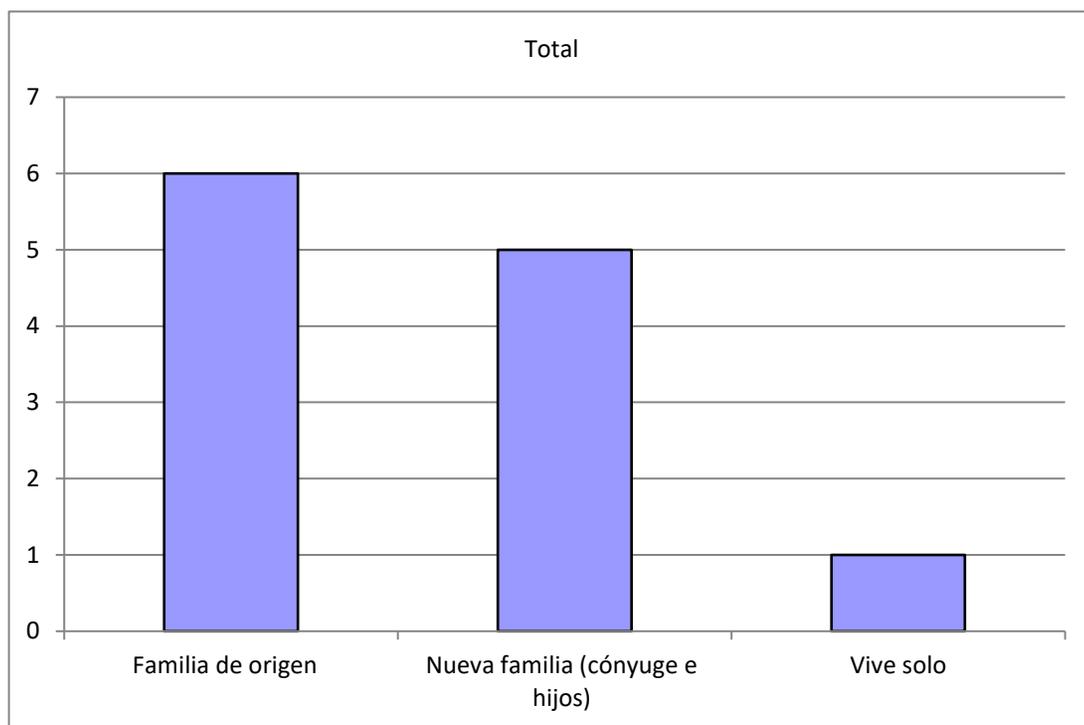
11.1.8 . Conviven con

Tabla No. 10. Convivencia

Familia de origen	6
Nueva familia (cónyuge e hijos)	5
Vive solo	1
Total general	12

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 9. Convivencia



Fuente. Elaboración propia

La mayor parte de los encuestados convive con la familia de origen, seguido de 5 encuestados que conviven con una nueva familia y solo una persona vive sola.

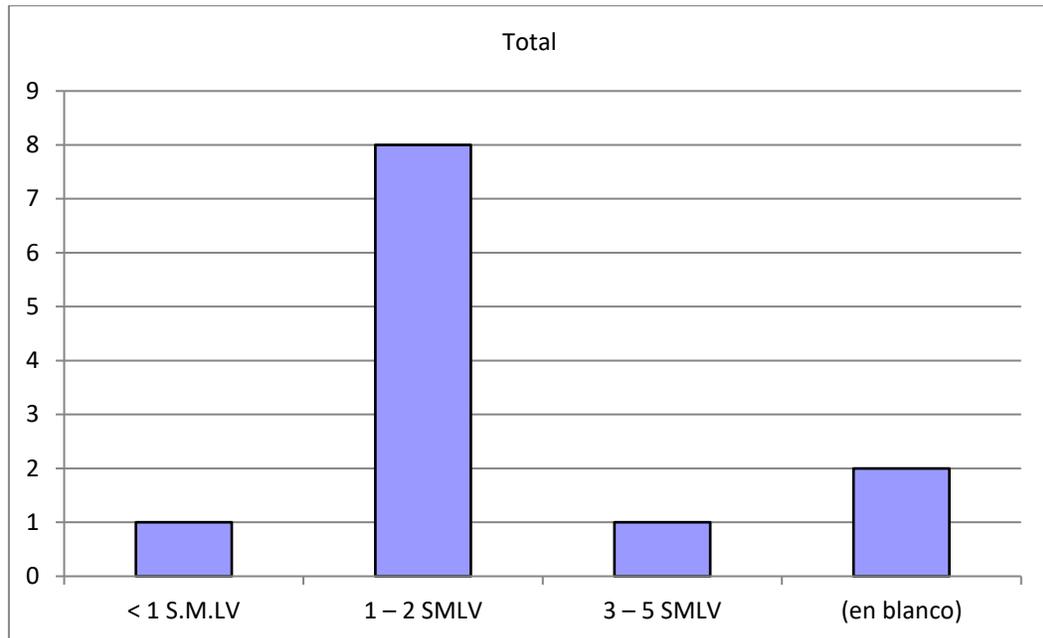
11.1.9. Salario

Tabla 11. Salario

SALARIO	Total
< 1 S.M.LV	1
1 – 2 SMLV	8
3 – 5 SMLV	1
(en blanco)	2
Total general	12

Fuente. Elaboración propia

Gráfica No. 10. Salario



Fuente. Elaboración propia

Solo uno de los encuestados recibe 1 salario minino, 8 reciben de 1 a 2 , un encuestado recibe de 3 a 5 SMLV y solo 2 no responden

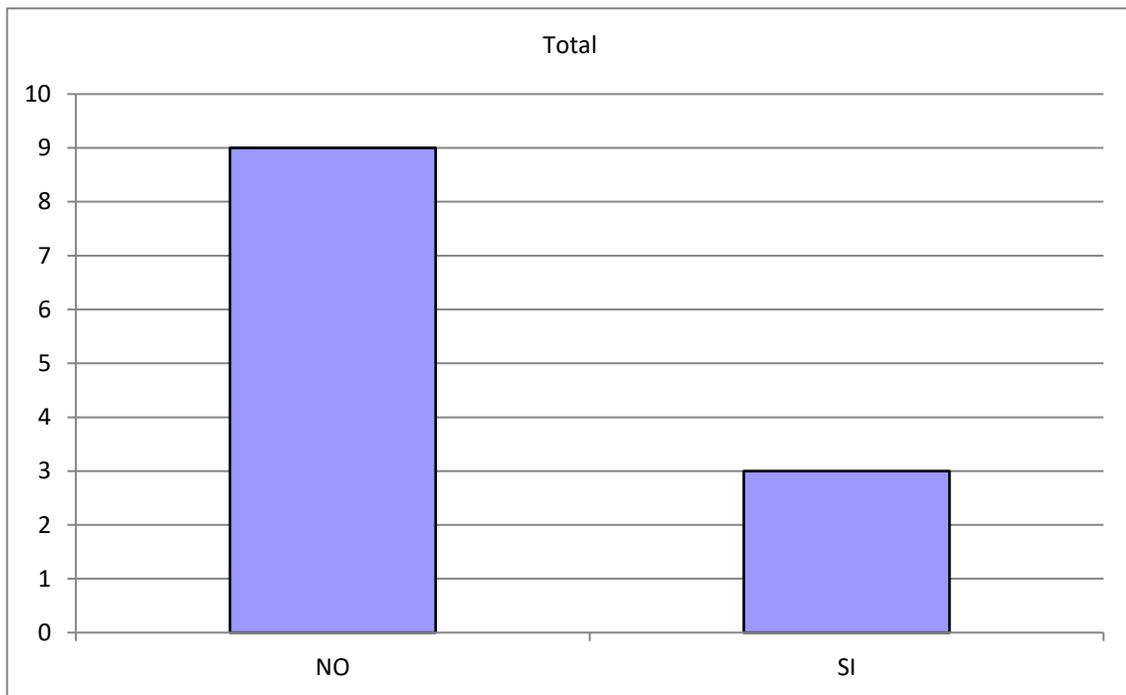
11.1.10 Personas a cargo en la empresa

Tabla 12. Personas a cargo de la empresa

PERSONAS A CARGO DE LA EMPRESA	
NO	9
SI	3
Total general	12

Fuente. Elaboración propia

Gráfica No. 11. Personas a cargo de la empresa



Fuente. Elaboración propia

La mayor parte de la población encuestada representada por 9 encuestados, manifiesta que no posee personas a cargo en la empresa y 3 de los encuestados respondieron positivamente.

11.2 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Desde el punto de vista del riesgo psicosocial se puede concluir lo siguiente:

Se encontraron factores protectores es decir, aspectos que no se visualizan como condiciones que puedan generar afectación en la salud, el desempeño o la satisfacción del trabajador:

- Relación de pareja estable ya sea casado o en unión libre.

- El 25% de personas en el estudio son solteras lo cual permite inferir pocas responsabilidades familiares o económicas.
- El 16.6% de personas tiene casa propia lo cual genera tranquilidad familiar.
- Se evidencia que las personas casadas o que viven en unión libre en su mayoría viven con su nueva familia.
- El 70% de los encuestados van en bicicleta al trabajo o cuentan con transporte propio (motocicleta).
- Se evidencia compartir familiar en el tiempo libre de los trabajadores.
- En el tiempo libre se evidencia que dedican tiempo al descanso, la recreación, deporte y religiosas en su mayoría.
- Poco consumo de cigarrillo en los trabajadores encuestados.
- Las viviendas cuentan con los servicios públicos básicos e inclusive un gran número cuentan con gas.
- Se encuentra un buen número de personas sin hijos y los que tienen hijos en su mayoría tienen 1 ó 2 hijos.
- Solo 1 persona tiene un hijastro.
- Se encuentra un buen nivel básico educativo en los encuestados.
- Un buen número de personas cuenta con salario entre 1 y 2 S.M.L.V.

- El 16.6% de los encuestados cuenta con vivienda propia.
- Se encontraron factores de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales, es decir aspectos que pueden generar afectación en la salud, el desempeño o la satisfacción del trabajador:
- La mayoría de los encuestados son madres o padres cabeza de familia lo cual genera tensión por el nivel de responsabilidad en términos económicos y afectivos.
- 6 personas que no tienen casa propia e inclusive algunos viven con otros familiares lo cual puede generar conflictos.
- Las personas de estrato social bajo (1 y 2), poseen carencia de servicios complementarios en salud, recreación, formación, entre otros; además de la inseguridad que se vive en algunos de los barrios en los cuales están ubicadas las viviendas; lo que incide directamente en su calidad de vida.
- En el tiempo libre el 70% de los encuestados, comparte con la familia, descuidando otras esferas de vida.
- Hay 9 persona que tienen terminado su bachillerato lo cual puede cerrar puertas desde el punto de vista laboral.

11.3. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

Tanto en la literatura científica sobre evaluación de las intervenciones psicosociales como en las recopilaciones de buenas prácticas y estudios de casos, se identifican una serie de elementos que suelen estar presentes en los programas de intervención exitosos. Estos elementos, con pequeñas variaciones o

matices, se repiten en la mayoría de documentos, de lo que se deduce su grado de consistencia a la hora de explicar los requisitos recomendables para actuar sobre los riesgos psicosociales.

Se trata de condiciones necesarias pero no suficientes; es decir, su presencia no garantiza mecánicamente el éxito de una intervención psicosocial, pero sí aumenta sus probabilidades. Por tanto, suponen un referente útil a la hora de diseñar intervenciones, un marco de trabajo basado en la investigación y el análisis de la realidad que puede guiar la actuación de los distintos agentes y facilitar la puesta en marcha de este tipo de programas. La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Trabajo, la Organización Internacional del Trabajo, entre otras, han recopilado y revisado casos prácticos y factores de éxito en este terreno. Sin ánimo de exhaustividad, a partir de las recomendaciones de diversas entidades y autores, se presenta un conjunto de requisitos básicos útiles a la hora de diseñar e implementar intervenciones psicosociales en una organización. En la tabla 1 se resumen los contenidos expuestos a lo largo de esta Norma técnica de prevención. (NTP).

Tabla 13. Plan de intervención según Norma Técnica Prevención

Recomendaciones		A tener en cuenta	
Tratar a los riesgos psicosociales como a los demás riesgos, normalizarlos.	Integrar la prevención psicosocial.	<ul style="list-style-type: none"> • La evaluación psicosocial no es, en sí misma, una intervención ni resuelve la exposición a los riesgos. • Buscar consenso sobre la necesidad de actuar preventivamente (entre dirección, trabajadores/representantes, SP). • Incluir la intervención psicosocial en los procedimientos preventivos de la empresa, introducirla en la actualización del Plan de prevención. • Introducir procedimientos que garanticen ciertas condiciones psicosociales de trabajo (recoger medidas preventivas en la negociación colectiva, implantar códigos de buenas prácticas, etc.). • Asignar papel a las distintas áreas de la estructura en la definición/aplicación/seguimiento de medidas. 	
	Seguir los principios de acción preventiva.	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar enfoques exclusivamente clínicos o de recursos humanos. • Priorizar las medidas de prevención en origen, a actuar sobre las condiciones de trabajo (básicamente organizativas) que generan la exposición a riesgo psicosocial. • Aplicar acciones de protección y/o terapéuticas como complemento de las anteriores. • No utilizar la ausencia de evaluación psicosocial como disculpa para la inacción: a veces con la identificación es suficiente. 	
El proceso es tan importante o más que el resultado.	Partir de situaciones reales, buscar soluciones específicas.	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar instrumentos de evaluación psicosocial válidos y fiables, adecuados para los objetivos y población. • Debe haber equilibrio entre los objetivos de salud laboral y los de otro tipo, si existen. • Evitar la utilización de soluciones estándar, "de manual". • Buscar acciones preventivas "a medida", construidas/adaptadas entre todos los agentes implicados en la problemática (trabajadores, dirección, SP, etc.). 	
	Diseñar estrategias a largo plazo, planificar.	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo por escrito con dirección donde se comprometa a estudiar y aplicar medidas una vez finalizada la evaluación psicosocial de riesgos. • Establecer prioridades operativas. No pretender actuar a la vez sobre todos los problemas. • Definir objetivos sencillos, específicos, que inspiren un indicador para medir su consecución. • Evitar las acciones aisladas, superficiales, descontextualizadas y/o improvisadas. • Consensuar, asignar y respetar plazos razonables. No dilatar la aplicación de medidas. • Identificar "grupos diana", en especial para aplicar cambios organizativos. • Hacer visible la intervención en el conjunto de la organización: Ir aplicando las medidas sencillas y rápidas mientras se estudian las medidas más complejas. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Prever los recursos económicos y humanos necesarios. • Prever tiempo para asistir a reuniones, grupos de discusión, GT, responder cuestionarios, asistir a entrevistas (liberar carga de trabajo de trabajadores y mandos, buscar sustitutos, etc.). • Prever tiempo de los TP para dedicar a este proceso, liberándoles de carga de trabajo adicional (tareas administrativas, reconocimientos, visitas seguridad, etc.). 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar formalmente la intervención, tanto su resultado, como el propio proceso. • Ir definiendo indicadores (cuantitativos y cualitativos) a medida que se establecen los objetivos de la intervención. • Pensar en herramientas para la evaluación a corto, medio y largo plazo. • Establecer mecanismos de seguimiento de las acciones planificadas; implicar a los agentes más adecuados para que el seguimiento resulte eficaz y no solo aparente. 	
	Implicar, establecer procesos de participación activa.	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar la participación "ficticia", las modalidades rápidas y poco comprometidas (a veces sí, pero otras no; sólo comunicando decisiones ya tomadas, etc.). • Cuidar todo aquello que proporcione confianza, credibilidad y transparencia. • Elegir quiénes son "agentes clave" en el proceso de intervención en ese momento y organización concretos. Como mínimo: dirección-RRHH, mandos intermedios, SP, DP, trabajadores. • Establecer mecanismos de participación específicos (no basta con una reunión trimestral del CSS). Se recomienda la creación de un GT para liderar/conducir el proceso de la intervención. Se reunirá siempre en horario de trabajo. • Perfil de los componentes del GT: Personas que crean en el proceso en marcha; que generen respeto, credibilidad y confianza en la plantilla; dialogantes, que sepan comunicar y escuchar. • GT: Debe dotarse de sus propias reglas de funcionamiento, que ayuden a buscar la confluencia de intereses entre los distintos agentes. Deben evitarse los conflictos ajenos a lo psicosocial. • Realizar, si fuera necesario, una fase previa de información-formación sobre riesgos psicosociales y/o funcionamiento en grupos de trabajo. • Dar relevancia a la presentación de resultados de la evaluación: Visualizar compromiso colectivo, conseguir implicación y credibilidad de trabajadores y dirección, recoger propuestas de acciones. • El cómo, qué, cuándo, quiénes y a quién de la presentación de esos resultados deberían ser objeto de consenso, ya que es un momento clave del proceso. 	
Siglas empleadas:	CSS: Comité de Seguridad y Salud DP: Delegados de Prevención	GT: Grupo de Trabajo RRHH: Recursos Humanos	SP: Servicio de Prevención TP: Técnico de Prevención

Fuente: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/Ficheros/.pdf>

11.3.1 Integrar a la prevención psicosocial

Muchas de las acciones preventivas que puede incluir una intervención psicosocial son imposibles sin la colaboración e implicación de diferentes áreas de la estructura de la empresa. El Servicio de Prevención (SP) está lejos de ser quien puede poner en marcha esas iniciativas, especialmente las que suponen cambios organizativos que actúen sobre el origen de la exposición a los riesgos.

Para que las medidas sean sostenibles, debe haber una evaluación continua de la intervención (tanto de sus resultados, como de su propio proceso, como se expone más adelante) y las actividades preventivas deben incorporarse en la gestión regular de la empresa, como parte del sistema de gestión de las condiciones de trabajo. También es recomendable introducir procedimientos que garanticen determinadas condiciones psicosociales (por ejemplo, códigos de buenas prácticas, inclusión de medidas en la negociación colectiva).

El apoyo sostenido de la alta dirección no se limita al proceso de la intervención psicosocial en sí mismo, sino también a incorporar la prevención psicosocial en la gestión cotidiana de la empresa, a menudo como una tarea que afecta directamente a los supervisores y mandos intermedios. Como planteaba la Comisión Europea hace ya más de una década (ver tabla 2), las actividades esporádicas y aisladas son la antítesis de una intervención psicosocial de calidad.

Tabla 14. Características de los programas de actuación frente al estrés.

- Enfoque centrado en la respuesta individual y/o en la terapia: modificar la respuesta al estrés, o tratar la enfermedad resultante.
- Falta de ambición de los programas: medidas aisladas, superficiales, de corta duración, no contextuales.
- Programas implantados de arriba abajo y/o sin la implicación activa de los distintos agentes.

Fuente:

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/Ficheros/.pdf>

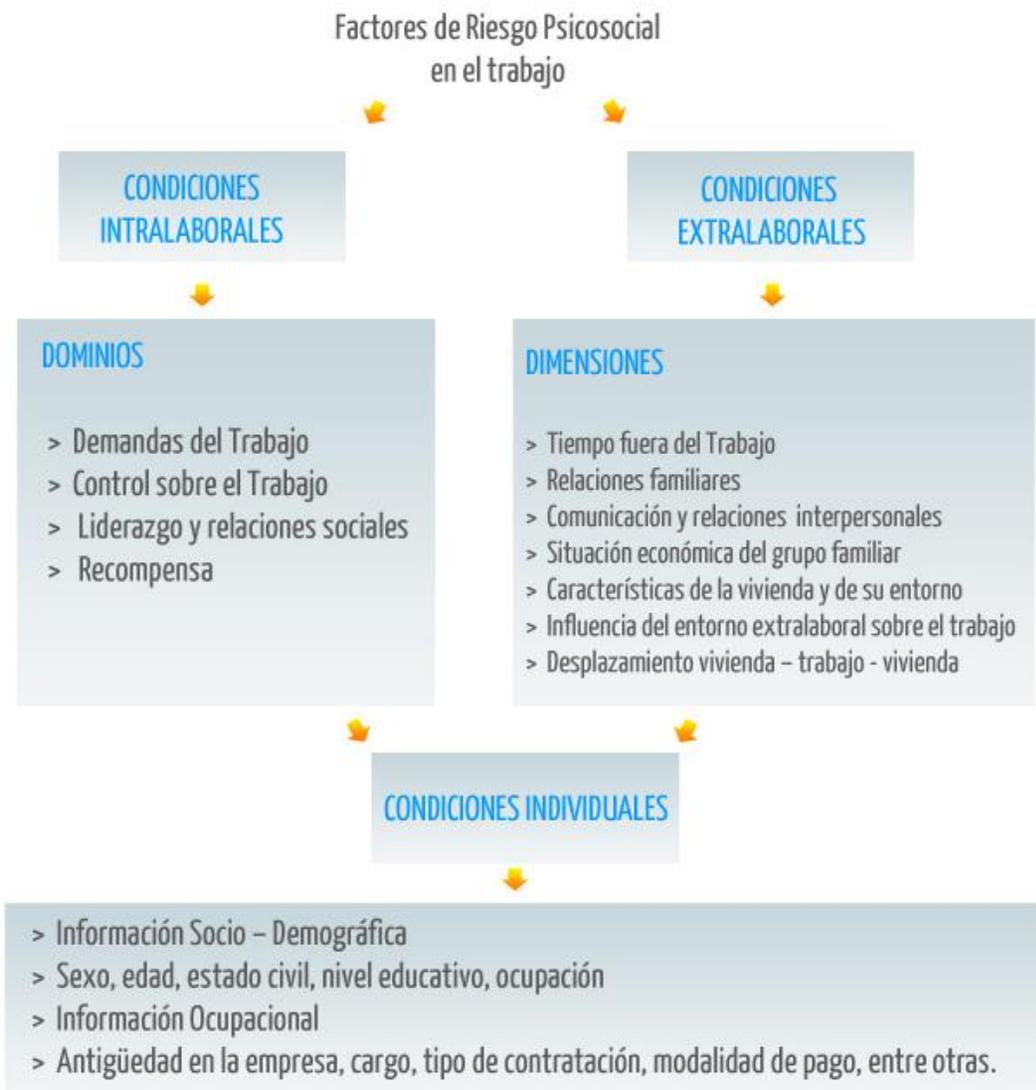
11.4. PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Con el propósito de disminuir los niveles de riesgos psicosociales presentes en la empresa Doblamos S.A, y contribuir a la prevención y control de los mismos, la gestión administrativa en conjunto con los encargados del área de salud ocupacional deberán efectuar programas de capacitación en pro del bienestar de sus trabajadores. Estos programas deben cumplir con algunos requerimientos como:

- Hacerse extensivos a todos los miembros de la organización, según sea pertinente.
- Ser impartidos por personas competentes.

- Ofrecer cuando proceda y de manera eficaz una formación inicial y cursos de actualización, a intervalos adecuados.
- Comprender una evaluación por parte de los participantes de su grado de comprensión y retención de la capacitación
- Ser revisados periódicamente, con la participación del comité de seguridad y la salud, cuando exista, y ser modificados según sea necesario para garantizar su pertinencia y eficacia,
- Estar suficientemente documentados, y adecuarse al tamaño de la organización y la naturaleza de sus actividades.
- La formación debería ofrecerse gratuitamente a todos los participantes y, cuando fuera posible, organizarse durante las horas de trabajo.

Figura 5. Plan de Capacitación



Fuente, <http://www.unimsalud.com.co/index.php/homepage/informacion-de-interes/riesgo-psicosocial>

Tabla 15. Cronograma de capacitaciones Doblamos S.A.

ENCARGADO	CAPACITACIONES	FECHAS
Comité paritario de salud ocupacional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Políticas institucionales. 2. aspectos legales. 3. Alcances del plan. 4. Funciones y responsabilidades. 5. Manual de prevención de sistema de riesgos 	Por establecer
Recursos humanos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Liderazgo. Manejo del estrés Actitud y Motivación del Brigadista 2. Ambiente en el trabajo 	Por establecer
Salud ocupacional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Salud ocupacional. 2. Factores de riesgo Psicosocial 3. Primeros auxilios. 4. Sistema de Vigilancia epidemiológico 	Por establecer

Fuente: Elaboración propia.

12. CONCLUSIONES

En términos generales el riesgo psicosocial total del grupo de líderes de emergencia se ubica en un nivel bajo, lo cual significa que es un nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés bajo. Por tanto la intervención será para prevenir riesgos psicosociales manteniendo este nivel de riesgo para evitar efectos perjudiciales en la salud.

De los dos riesgos psicosociales evaluados, intralaboral y extralaboral, se encuentra que extralaboral quedó con un nivel de riesgo medio y el intralaboral con un nivel de riesgo bajo, por tanto amerita más atención el componente extralaboral.

En los riesgos intralaborales los dominios demandas del trabajo y control sobre el trabajo fueron los de puntuación más significativa con 6 personas que puntúan entre medio y muy alto, equivalente al 50% de la población total.

Del dominio demandas del trabajo, se encontró con mayor riesgo la dimensión: demandas ambientales y de esfuerzo físico y demandas de carga mental.

Del dominio control sobre el trabajo se encontró con mayor riesgo la dimensión: claridad del rol y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.

Del dominio liderazgo y relaciones sociales se encontró con mayor riesgo la dimensión: relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación del desempeño.

Del dominio recompensas se encontró con mayor riesgo la dimensión: recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

En el riesgo extralaboral se encontró que la dimensión con mayor riesgo es: desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y situación económica.

En conclusión, el riesgo psicosocial de este grupo está en un nivel BAJO, lo que implica intervención preventiva e inclusión de las personas que puntuaron alto y muy alto en el Sistema de vigilancia epidemiológica, que son 3 con riesgo alto y muy alto.

13. RECOMENDACIONES

Dado el impacto que pueden traer los factores de riesgo encontrados en este grupo de líderes de emergencias, en cuanto a su desempeño en el tema de seguridad dentro de la empresa, se propone:

Del dominio demandas del trabajo, específicamente: demandas ambientales y de esfuerzo físico y demandas de carga mental, se sugiere:

- Talleres para este grupo con temas como: manejo del estrés, manejo del tiempo libre, estilo de vida saludable, inteligencia emocional, manejo de conflictos.
- Trabajo de pausas activas.
- Refuerzo del tema de ergonomía y revisión de puestos de trabajo de los líderes, evitando situaciones de fatiga, cansancio, agotamiento por condiciones ambientales o del puesto de trabajo.

Del dominio control sobre el trabajo, específicamente: claridad del rol y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, se sugiere:

- Hacer grupos primarios para socializar metas, indicadores y realizar seguimientos que permitan fortalecer el empoderamiento en los empleados.
- Evaluar competencias e implementar planes de mejoramiento para cerrar brechas.
- Entregar perfil de cargo a cada trabajador y sobre todo el perfil del brigadista y sus alcances.

Del dominio liderazgo y relaciones sociales, específicamente relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación del desempeño, se sugiere:

- Incluir en el plan de capacitación temas como: relaciones interpersonales, comunicación efectiva, trabajo en equipo.
- Retroalimentar el grupo luego de la evaluación de desempeño, propiciando planes de mejoramiento individuales y grupales.

Del dominio recompensa, específicamente recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, se sugiere:

- Fortalecer los planes de carrera al interior de la empresa, dando prelación a este grupo por su desempeño y compromiso como líderes de seguridad o emergencia.
- Implementar planes de reconocimientos e incentivos para este grupo.
- Revisar escala salarial para determinar si se pueden hacer ajustes.
- Fortalecer los programas de bienestar laboral acorde con las necesidades de los empleados y dando mucho énfasis a este grupo.
- Sensibilizar a los líderes para que este grupo pueda contar con el tiempo necesario para las actividades propias de la brigada.
- De las 7 dimensiones evaluadas en el riesgo extralaboral, se debe trabajar específicamente en desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda y situación económica, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, se sugiere:

- Talleres grupales en temáticas economía familiar, relaciones familiares, relaciones de pareja.

Para las personas que puntuaron con un riesgo alto o muy alto (3 personas), incluirlas en el SVE de riesgo psicosocial.

BIBLIOGRAFÍA

ARENAL Florentino, Alonso. Aspectos psicosociales de la prevención de riesgos en el trabajo. Revista actualidad laboral. Bogotá. Legis 1987

BOSSA Madrid, Piedad Y GOMEZ Covezdy Germán. Riesgos psicosociales en la empresa y su control. Seguro social.

GIL Monte, P. El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. Psicología organizacional 2001.

GODOY Sedano, Martha Jeanette Y VEGA, Aldemar. Factores de riesgo psicosociales, organización y condiciones de trabajo. Seguro social, protección laboral, páginas 9 a 48.

IVANCEVICH, J.M. estrés y trabajo. Trillas. 1985

PEIRÓ SILLA, José María. Tratado de psicología del trabajo. Volumen 1 y 2: actividad laboral en su contexto. Proyecto editorial: síntesis psicología.

Proceso Brigada de Emergencias. Colmena vida y riesgos profesionales. Folleto

Riesgos profesionales colmena. Guía de Actividades de Salud Ocupacional. Impreso. Fundación Cultura Javeriana de Artes Gráficas. FOLLETO

Folleto: PROCESO BRIGADA DE EMERGENCIAS. Colmena vida y riesgos profesionales.

VALLEJO González, José Luis. Factores de riesgo. México, octubre de 2006.

VILLALOBOS Fajardo, G.H. identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Congreso de seguridad integral, higiene y medicina del trabajo. Concejo colombiano de seguridad. 1999.

WEBGRAFÍA

Artigo.com. subprogramas de salud ocupacional. (en línea). Recuperado de:
<http://artigoo.com/subprogramas-salud-ocupacional>

Departamento De Salud Ocupacional Universidad Del Valle. (en línea).
Recuperado de: <http://saludocupacional.univalle.edu.co/>

Planes de emergencia – Brigadas de Emergencia. (en línea). Recuperado de:
<http://www.monografias.com/trabajos13/indicrea/indicrea.shtml>

Programa de Salud ocupacional (En línea). (en línea). Recuperado de:
<http://www.monografias.com/trabajos14/saludocupacional/saludocupacional.shtml>

Resolución 2646 de julio 17 de 2008. (en línea). Recuperado de:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Resolución 1016 de 1989. (en línea). Recuperado de:
<http://ley100.com/portal/riesgos/38-resoluciones/84-resolucion1016>

Resolución 1295 de 2012. (en línea). Recuperado de:
http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-229430_archivo_pdf_decreto1295.pdf

Universidad del Valle. Subprograma de medicina del trabajo.
(en línea). Recuperado de:
<http://F:/trabajospostgrado/subprogramademedicinadeltrabajo/SubprogramadeMedicinaPreventivaydelTrabajo>

Zaragoza Magdaleno, Mario. Grupo. Extinguidores Zaragoza. (en línea).
Recuperado de: www.prevention-world.com.
www.jmcprl.net/.../brigadaemergencia.ppt - España

ANEXO A. Formatos para aplicación de la encuesta.

Figura 6. Cuestionario de factores psicosociales extralaborales. Forma A y forma B.

Fecha de aplicación:

Número de identificación del respondiente (ID):

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A

Ministerio de la Protección Social
Bogotá de Colombia

Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá de Colombia

Fecha de aplicación:

Número de identificación del respondiente (ID):

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B

Ministerio de la Protección Social
Bogotá de Colombia

Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá de Colombia

Fuente: http://decoraciondetortas.info/wp-content/uploads/2013/01/1A_Cuestionario_factores_intralaborales.pdf

Figura 7. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO
IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Usted está invitado a colaborar en el estudio "IDENTIFICACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL". que será realizado en la empresa _____ en la que usted labora.

Objetivo: este estudio pretende identificar los factores de riesgo psicosocial que puedan estar presentes en la empresa, con el propósito de identificar necesidades de intervención para la prevención y/o disminución de dichos factores de riesgo, buscando la salud del empleado y el mejoramiento de su calidad de vida y la de sus familias, dando cumplimiento a la Resolución 2646/08.

Su participación es voluntaria y puede decidir la no participación sin que ello implique ningún tipo de sanción por parte de la empresa.

Metodología empleada: si acepta participar, se le pedirá que diligencie algunos cuestionarios que buscan recolectar información, los cuales fueron diseñados por expertos de la Universidad Javeriana por contratación con el Ministerio de Protección Social.

Riesgos: el hecho de participar en este estudio no implicará ningún tipo de riesgo, al contrario, contribuirá con un proceso de prevención e intervención que busca generar mejoramiento de salud y calidad de vida a usted y al resto de sus compañeros de trabajo.

Beneficios para usted y para la sociedad: la información aquí recolectada permitirá conocer cuáles son los riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales que están presentes en la empresa, con el fin de implementar estrategias de intervención para mitigarlos y con ello el mejoramiento en su salud, su productividad y su calidad de vida.

Personas que tendrán acceso a la información: el psicólogo que realiza el estudio y el personal de Gestión Humana y/o Salud Ocupacional de su empresa. Los informes grupales o por área, los cuales no incluirán sus datos personales, podrán ser conocidos por toda la empresa en el momento de la presentación de resultados y planes de intervención.

Aspectos económicos: La participación no implica ningún costo económico para usted, ni tampoco se dará ninguna retribución económica por su participación.

Usted puede realizar las preguntas que desee durante el curso del estudio y abandonarlo en cualquier momento. Si esta de acuerdo en participar, firme por favor:

Yo, _____ identificado con CC No. _____, he leído toda la hoja de información que se me ha entregado, comprendo que mi participación es voluntaria. Estoy de acuerdo y deseo participar libremente en el estudio.

Fecha

Firma del Participante

Fuente: archivo personal

ANEXO B. Diligenciamiento de la encuesta

Figura 10. Diligenciamiento de la encuesta por parte de los líderes brigadistas de la empresa Doblamos S.A.



Fuente. Archivo personal