



Sistematización del Programa de Intervención de Riesgo Psicosocial en

Electrocontrol S.A.S.

Ángela María Bran Carmona

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Antioquia -Choco

Administración de Seguridad y Salud en el trabajo

Mayo de 2020

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Sistematización del Programa de Intervención de Riesgo Psicosocial en Electrocontrol
S.A.S.

Presentado por:

Ángela María Bran Carmona

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
Administrador de Seguridad y Salud en el trabajo

Asesor(a)

Paola Viviana Ordoñez Erazo

Psicóloga, Especialista en Gerencia del Talento Humano

Magister en Salud Ocupacional

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Antioquia -Choco

Administración de Seguridad y Salud en el trabajo

Mayo de 2020

2020

Dedicatoria

Mi opción de grado y toda mi carrera fruto de mi esfuerzo y constancia, va dedicado con mucho amor a mi madre por que ella me enseñó a luchar por que quiero y sueño, la responsabilidad, el deseo de triunfar y superarme; los valores morales y espirituales para con ellos servir a Dios y a los más necesitados.

A todos mis profesores por apoyarme incondicionalmente, corregirme cuando era necesario para lograr mejorar mis capacidades en conocimiento y así ser un mejor profesional de éxito.

Agradecimientos

Quiero agradecer a todas las personas que compartieron sus conocimientos conmigo para la terminación de mi formación profesional. Especialmente al profesorado de la Corporación Minuto de Dios que me ayudo al crecimiento como personal y profesional. Adicionalmente le agradezco a Dios, a mi esposo, madre e hijo. A Dios porque ha estado conmigo en cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza en todas las situaciones de mi vida. A mi esposo por el apoyo constante y la creencia en mí en todo momento, madre e hijo porque conté con la paciencia necesaria al momento de no estar con ellos por estar estudiando. Depositando en mí su entera confianza en cada reto que tengo. Gracias a mi familia soy lo que soy ahora.

También mis más sinceros agradecimientos a la empresa en la que me desempeño como analista del SG-SST y Ambiental, ya que me ha dado la oportunidad de realizar mis practicas y ahora sistematizarlas y adicional financio con recursos económicos parte de mi carrera.

Este semestre logro una de mis metas y espero que Dios, me de la oportunidad de realizar una especialización para afianzar toda mi experiencia y conocimiento.

Tabla de contenido

1. LISTA DE TABLAS.....	7
2. LISTA DE ILUSTRACIONES.....	8
3. ÍNDICE DE ANEXOS.....	9
4. RESUMEN.....	10
5. ABSTRACT.....	11
6. INTRODUCCIÓN.....	12
7. JUSTIFICACIÓN.....	15
8. OBJETIVOS.....	17
9. CONTEXTUALIZACIÓN DEL CENTRO DE PRÁCTICA.....	18
10. ANTECEDENTES.....	26
11. MARCO TEÓRICO.....	30
11.1 DEFINICIONES.....	31
11.2 MARCO LEGAL.....	38
12. ASPECTO METODOLÓGICO.....	42
12.1 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	42
12.2 METODOLOGÍA.....	42
13. ANÁLISIS CRÍTICO Y RESULTADOS.....	56

14. CONCLUSIONES.....	62
15. RECOMENDACIONES Y PLAN DE MEJORA	63
16. BIBLIOGRAFÍA.....	65
17. ANEXOS.....	68

1. Lista de tablas

TABLA 1. INDICADOR DE RESULTADOS FASE 1	24
TABLA 2. RESULTADOS INPECCIONES DE PUESTOS DE TRABAJO	51

2. Lista de Ilustraciones

ILUSTRACIÓN 1. GRÁFICO DE RESULTADO FASE 1	25
ILUSTRACIÓN 2. RESULTADOS BATERÍAS (PERCEPCIÓN DEL TRABAJADOR).....	46
ILUSTRACIÓN 3. RESULTADOS BATERÍAS (ESFUERZOS FÍSICOS)	46
ILUSTRACIÓN 4. RESULTADOS DE BATERÍAS (CAPACITACIÓN)	47
ILUSTRACIÓN 5. RESULTADOS BATERÍAS (CLARIDAD DEL ROL)	47
ILUSTRACIÓN 6. RESULTADOS BATERÍAS (TOMA DE DECISIONES)	48
ILUSTRACIÓN 7. RESULTADOS DE BATERÍAS (RETROALIMENTACIÓN)	48
ILUSTRACIÓN 8. FICHA TÉCNICA INSPECCIÓN DE PUESTO DE TRABAJO	49

3. Índice de Anexos

ANEXO A. ADJUNTO RESULTADOS DE EVALUACIÓN (BATERÍAS) DE RIESGO PSICOSOCIAL, PRESENTADO A ALTA DIRECCIÓN.	68
ANEXO B. PROPUESTA DE PROVEEDOR RH POSITIVO CON PSICÓLOGOS CON LICENCIA DE SALUD OCUPACIONAL.	69
ANEXO C . DEVOLUCIÓN DE RESULTADOS DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	72

4. Resumen

El trabajo para los seres humanos tiene la posibilidad de otorgarle grandes beneficios como también perjudicarlo profundamente. Haciendo de sus labores rutinarias o cotidianas una experiencia saludable o no. Aunque en la actualidad la calidad del entorno laboral es significativamente superior a lo que se tenía en décadas anteriores, aún persiste la existencia de un gran número de factores de riesgo psicosocial tanto a nivel interno como externo del contexto laboral que afectan el desempeño del empleado.

La presente sistematización y desarrollo del programa de intervención de los principales factores de riesgos que arrojó los resultados aplicados mediante las baterías de riesgo psicosocial y al cual se encuentra expuesto el personal operativo y administrativo de la empresa Electrocontrol S.A.S.

Además, se dejó una propuesta para la continuidad de la intervención en el primer semestre del año 2020 de acuerdo con las dimensiones del dominio demandas del trabajo.

Palabras claves: saludable, riesgo psicosocial, factores de riesgo.

5. Abstract

Working for human beings has the potential to bring you great benefits as well as profoundly harm you. Making your routine or daily tasks a healthy experience or not. Although the quality of the work environment is currently significantly higher than it was in previous decades, the existence of a large number of psychosocial risk factors both internally and externally in the work context that affect employee performance still persists.

The present systematization and development of the intervention program of the main risk factors that yielded the results applied through the psychosocial risk batteries and to which the operational and administrative personnel of the company Electrocontrol S.A.S. are exposed.

In addition, a proposal was made for the continuity of the intervention in the first semester of the year 2020 in accordance with the dimensions of the job demands domain.

Keywords: healthy, psychosocial risk, risk factors

6. Introducción

Con la presente sistematización de experiencia se realizó en la organización “Electrocontrol S.A.S.”; donde el proyecto planteado fue desarrollar de la primera (I) fase de intervención de riesgo psicosocial, para esto se gestionó con la alta gerencia, el recurso necesario para la contratación de prestador de servicios, RH Positivo-especialistas en riesgo psicosocial, la propuesta la cubría la compañía Electrocontrol S.A.S (30 horas) y las otras 30 horas las gestione con la ARL y a su vez nos asesorarían para analizar los resultados de la medición de las baterías evaluación de riesgo psicosocial realizada en diciembre del año 2018.

Posterior a esto analizo las variables a intervenir de acuerdo con la priorización de riesgo psicosocial para definir el plan de trabajo.

Primera fase (I)

- Demanda global: demanda física, demanda medioambiental y jornada de trabajo.
- Control sobre el trabajo: claridad del rol, participación y manejo del cambio, capacitación y toma de decisiones.
- Apoyo social global: apoyo del jefe o supervisor, retroalimentación del desempeño.

Adicional a este análisis desde la parte legal anterior, la empresa ha tenido varios cambios a nivel estructural, lo que ha generado falta de liderazgo, no conocen los roles o responsabilidades (perfil ocupacional), no cumplimiento de estándares de producción, se generan accidentes graves y severos a personal nuevo con deficiencia de entrenamiento, entre otras que ha generado un mal ambiente laboral.

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Con prioridad se construyó limitando los procesos de prioridad y a cubrir en esta primera fase (I). Lo que se buscaba era realizar la intervención y prevención de riesgo psicosocial según lo establece la resolución 2646 de 2008.

El plan de trabajo ejecutado en el periodo de mi práctica de prioridad fue:

- Realizar devolución de resultados a todo el personal de manera resumen siempre resaltando los beneficios de la medición de los factores psicosociales.
- Análisis de puestos de trabajo en: condiciones de iluminación, ruido, ventilación, comodidad del puesto, entre otros.
- Adecuaciones de puestos de trabajo a nivel administrativo y operativo, en caso de ser necesario.
- Divulgación del perfil ocupacional (descripción del cargo) desde el ingreso y cuando existan actualizaciones.
- Cierres a entrenamientos con evaluación de eficacia con apoyo de la escuela de destrezas de Haceb.

Adicional la alta dirección viendo los 22r (baja de accidentalidad, personal con mejores actitudes en su labor, mejoramiento de cumplimiento de estándares de producción, polivalencia del personal nuevo que se evidencio el cierre de eficacia de su entrenamiento entre otras. La gerencia solicita en este proyecto dejar la recomendación para la continuidad de la intervención para el siguiente semestre del año 2020, teniendo en cuenta que debido a la reestructuración talento humano, requiere fortalecer toda esta área con el fin de mejorar el acompañamiento a los trabajadores y calidad de vida estas fueron:

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Acompañamiento en análisis de perfiles

Acompañamiento y asesoría en implementación de evaluación de desempeño

Asesoría de documentación del SVE psicosocial

Segunda fase de formación:

Inteligencia emocional para los líderes o jefes

Comunicación asertiva

Resolución de conflictos

Y realizar evaluación nuevamente en el mes de julio o agosto de 2020.

Con esta intervención Electrocontrol, ha logrado mejorar la calidad de vida laboral, reducción de los costos generados por los accidentes y las enfermedades laborales, mejorar la calidad de los servicios y ante todo generar ambientes sanos para los que allí trabajan. Así la compañía da cumplimiento legal, con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) enmarcado en el decreto 1072 del 2015 y en la resolución 0312 de 2019 con un con un 86%, con el que cumple moderadamente.

7. Justificación

La evaluación de factores de riesgo psicosocial surge como una necesidad debido a los constantes cambios organizacionales a nivel social, político, económico y tecnológico que influyen en las condiciones laborales, debido a esto surge normatividad que busca proteger la salud mental a la población colombiana, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, en el ámbito del sistema general de seguridad social en salud, se adquiere gran importancia en el desarrollo de programas o sistemas de vigilancia de gestión en prevención de riesgos.

Por lo tanto desde la perspectiva de las compañías el objetivo primordial es implementar políticas del SG-Integral que establezcan una relación entre la buena salud de sus trabajadores y el mejoramiento en las condiciones de la calidad de esta, siendo una característica de las empresas modernas en las cuales se debe apoyar el desarrollo de buenas prácticas de salud laboral, incluyendo las mejoras en las condiciones laborales, el estado satisfacción y motivación del trabajador, visto como un derecho y una inversión de la empresa en la implementación de mejores condiciones de trabajo, generando efectos positivos en la productividad de la organización.

Electrocontrol S.A.S comprometidos con implementación de SVE y programa de integral de salud que generen hábitos y comportamientos seguros, que permitan la prevención de enfermedades de tipo laboral en los trabajadores, que puedan ser contraídas por la exposición a los diferentes riesgos inherentes a la actividad laboral; y dando cumplimiento a la resolución 2646 de 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo; para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, se ha implementado el SVE de Riesgo Psicosocial, siendo indispensable conocer dichos riesgos para poder crear estrategias orientadas, a la disminución y/o eliminación de los factores que puedan estar afectando la salud mental y la calidad de vida de los trabajadores.

En la sistematización pretendo darles a conocer los conocimientos que adquirí, a partir de las experiencias de intervención de riesgo psicosocial de ejecutados en mi práctica profesional. Después de que la compañía evaluó mediante las baterías el riesgo psicosocial era importante construir un proyecto de intervención, teniendo en cuenta que puede generar a los empleados una mayor estabilidad laboral, ofreciéndole así ambientes laborales adecuados, cambios y mejoras dentro de los contenidos del manual de trabajo de la organización, favoreciendo notablemente los tiempos laborados de los empleados y así mismo incrementando su calidad de vida, tanto laboral como personal.

8. Objetivos

Sistematizar el desarrollo de la primera (I) fase de intervención de riesgo psicosocial en la empresa Electrocontrol S.A.S. del municipio de Copacabana.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Gestionar con la alta gerencia, el recurso necesario para la contratación de prestador de servicios, RH Positivo-especialistas en riesgo psicosocial.
- Analizar las variables a intervenir de acuerdo con la priorización de riesgo psicosocial para definir el plan de trabajo.
- Construir el plan de capacitación en conjunto con RH Positivo, delimitando las temáticas a trabajar según las líneas de prioridad.
- Realizar inspecciones de puestos de trabajo a través de la aplicación de una matriz de carga física, con el apoyo de una fisioterapeuta de ARL Sura; para identificar puesto de trabajo críticos.
- Intervenir el cierre de eficacia de la inducción, entrenamiento al personal nuevo con el apoyo de talento humano y la escuela de formación de Haceb.

9. Contextualización del centro de práctica

La empresa Electrocontrol S.A.S. se encuentra ubicada en calle 59 59-194 autopista norte km 13 del Municipio de Copacabana Antioquia, cuenta con 120 trabajadores, su clasificación de acuerdo con este número de empleados es mediana empresa de los cuales están distribuidos así:

Temporales: 10, administrativos 25, indirectos 10, mecánicos 10 y operarios 65

Mercado que atiende: Sector de iluminación.

Área de donde se ejecuta la práctica: Talento humano en el cargo de analista de SST y Ambiental.

Misión

Somos una organización que se orienta por las necesidades de la oferta y la demanda, brindando soluciones integrales de productos y servicios para los sectores de iluminación, eléctricos, electrónicos, plásticos y metalmecánicos, actuando en el mercado latinoamericano.

Promovemos el desarrollo social de nuestra gente y la justa retribución a los accionistas.

En Electrocontrol S.A.S. Iluminamos sus buenas ideas dando brillo a su calidad de vida.

Visión

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Basados en el enfoque de desarrollo sostenible, en el año 2030 Electrocontrol S.A.S. es una organización competitiva, enmarcada en un modelo de negocio mixto articulado e integral, orientado al mercado de América Latina.

Objetivos corporativos

Contribuir con el cumplimiento de la rentabilidad.

Asegurar la eficiencia operacional.

Ampliar la participación del mercado con las posibles fuentes de crecimiento.

Valores

Pasión por los resultados-Trabajo en equipo-Integridad -Coherencia

Reseña histórica

El 23 de julio de 1965 ante la notaría cuarta de Medellín, quedó registrada como empresa Electrocontrol S.A.S. en un local alquilado en Palacé con los Huesos (Medellín), se instaló la maquinaria conformada por dos troqueladoras, dos prensas y un taladro.

Con esta maquinaria y una nómina de cinco personas se inició la fabricación de interruptores tres calores, con una producción diaria de 500 unidades.

El objeto social era la fabricación, compra- venta, exportación, importación y distribución de controles eléctricos y electrónicos, tales como termostatos, condensadores, swiches, contadores y medidores. Con el crecimiento del negocio y la inclusión de nuevas líneas de producción hubo la necesidad de cambiar de planta física y fue así como por concesión de Industrias Haceb, se trasladó a una instalación más amplia en el sector de la Bayadera.

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

En 1971 se inicia la producción de un nuevo producto, llamado Balasto Magnético. A finales de la década del 70, se creó la necesidad de ampliar las instalaciones y se decide adquirir un lote para la construcción de una moderna planta ubicada en el Municipio de Copacabana, acorde con la expectativa de expansión, la cual ocupa desde 1981.

El equipo administrativo de la compañía, preocupado por el mejoramiento y la óptima calidad de los productos, orienta sus esfuerzos a obtener el certificado de aseguramiento de la calidad, bajo el enfoque de la norma NTC ISO 9002/1994, la cual fue otorgada en 1997.

En 1999 debido a la globalización de los mercados, y la situación económica atravesada por el país, el grupo de gerencia de Electrocontrol S.A.S. decide la venta del proceso de partes y componentes para electrodomésticos a Industrias Haceb.

Lo anterior involucró la maquinaria y el traslado del personal conservando su antigüedad y todos sus derechos prestacionales. Así Electrocontrol S.A.S. pasaría a enfocar todo su proceso hacia la iluminación, la comercialización de balastos, accesorios y otros productos. Para brindar una mejor satisfacción a los clientes, incursiona en servicios de asesoría, diseño de iluminación y laboratorio de fotometría generando confort doméstico, comercial, industrial y público.

En el año 2001 se posiciona como la empresa líder en el ámbito nacional en la producción y comercialización de balastos, participando además notoriamente en el mercado internacional, convirtiéndose en el primer exportador del sector a las repúblicas de Venezuela y Ecuador.

Paralelamente a ello, se amplió el portafolio de productos, con la fabricación de los módulos para las lámparas fluorescentes, bandejas, canaletas y ductos de redes lógicas y eléctricas fabricados en nuestra Unidad Industrial de la ciudad de Bogotá.

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Como una política empresarial permanente y después de un proceso de transición, amoldando el Sistema de Calidad al nuevo enfoque por procesos, se logra certificar el sistema de gestión de la calidad, bajo la norma NTC ISO 9001/2000 otorgado por Icontec.

En su proceso de crecimiento y ampliación de su portafolio de productos, en el año 2007 se moderniza el proceso de extrusión de plástico, con el fin de dar respuesta a las necesidades del sector, especialmente en la ciudad de Medellín e incursiona fuertemente con este producto en la capital del país.

Razón por la cual en el 2008 adquiere una segunda máquina de extrusión de láminas para la ciudad de Bogotá y lograr así abastecer plenamente el creciente mercado.

Electrocontrol S.A.S. empresa líder y competitiva a nivel nacional, en la fabricación y comercialización de balastos, con participación en los mercados latinoamericanos de la Comunidad Andina y Centroamérica, ha incursionado exitosamente en servicios de iluminación, que generen confort doméstico, comercial, industrial y público.

Con 54 años en el mercado con un crecimiento muy significativo, su planta de empleados a ser de 1.500 a mediados del año 2014; desde aquí inicia la problemática, incurriendo en pérdidas financieras, debido a la falta de innovación y lo que era su producto líder fue reemplazado por nuevas tecnologías led, lo que genero la necesidad de bajar la planta de empleados. La junta se vio obligada en el año 2017 a realizar reestructuración de planta administrativa y operativa, La empresa actualmente se encuentra desarrollando una estrategia de mejoramiento dentro de la cual se están ejecutando implementación de nuevas tecnologías, nuevos productos y generando un plan de vuelo estratégico a nivel gerencial con el fin de lograr generar nuevos ingresos y mantener la sostenibilidad en el mercado.

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Debido a esta reestructuración y reducción de costos realizaron varios cambios en esta compañía dentro de los cuales fue realizar entrega de los puestos de trabajo de las personas que les finalizaron contrato a otras que ejecutaban otros cargos, sin tener las competencias, entrenamientos y experiencia para estos, generando efectos en el clima organizacional y baja productividad; a pesar de haber realizado la evaluación de riesgo psicosocial en el mes de diciembre de 2018 esta estaba en stand vey por falta de conocimiento del proceso a seguir con este informe.

En mi experiencia de práctica el objeto fue gestionar y documentar un plan de intervención de riesgo psicosocial después de la evaluación aplicada a todos los trabajadores de la compañía, se ejecutó todo el plan de intervención en el segundo semestre de 2019, se dejó como valor agregado, la documentación de la segunda fase de la intervención a ejecutar en el primer periodo del año 2020 y algunas otras recomendaciones.

Se sistematiza esta experiencia con el fin de dejar documentado un programa de intervención de riesgo psicosocial que aporte a documentación al SVE psicosocial.

En la práctica se realizó la intervención mediante las siguientes actividades:

Se gestionó horas con ARL Sura, la aseguradora de riesgos laborales para el proveedor RH Positivo y la compañía cubrió otra parte de estas horas; con el fin de recibir asesoría para iniciar con el plan de intervención; con una psicóloga especialista en salud ocupacional se inició y se generaron las siguientes acciones de intervención:

- Realizar devolución de resultados a todo el personal de manera resumen siempre resaltando los beneficios de la medición de los factores psicosociales.
- Análisis puestos de trabajo en: condiciones de iluminación, ruido, ventilación, comodidad del puesto, entre otros.

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Indicador de resultados			
Impacto	Trabajadores	Programados	cumplimiento
Capacitaciones			
Divulgación de resultados riesgo psicosocial	110	115	95%
Comunicación asertiva	16	17	94%
Herramientas de afrontamiento saludable	110	115	95%
Liderazgo como factor protector para jefes	17	17	100%
Retroalimentación positiva	16	17	94%
Roles y responsabilidades	110	115	95%
Herramientas del manejo de tensión laboral	110	115	96%

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Inspecciones condiciones de puesto de trabajo críticos	10	10	100%
--	----	----	------

- Adecuaciones de puestos de trabajo a nivel administrativo y operativo, en caso de ser necesario.
- Entrega del perfil ocupacional (descripción del cargo) desde el ingreso y cuando existan actualizaciones.
- Cierres a entrenamientos con evaluación de eficacia con apoyo de la escuela de destrezas de Haceb.
- Primera fase de formación:

Tabla 1. Indicador de resultados fase 1

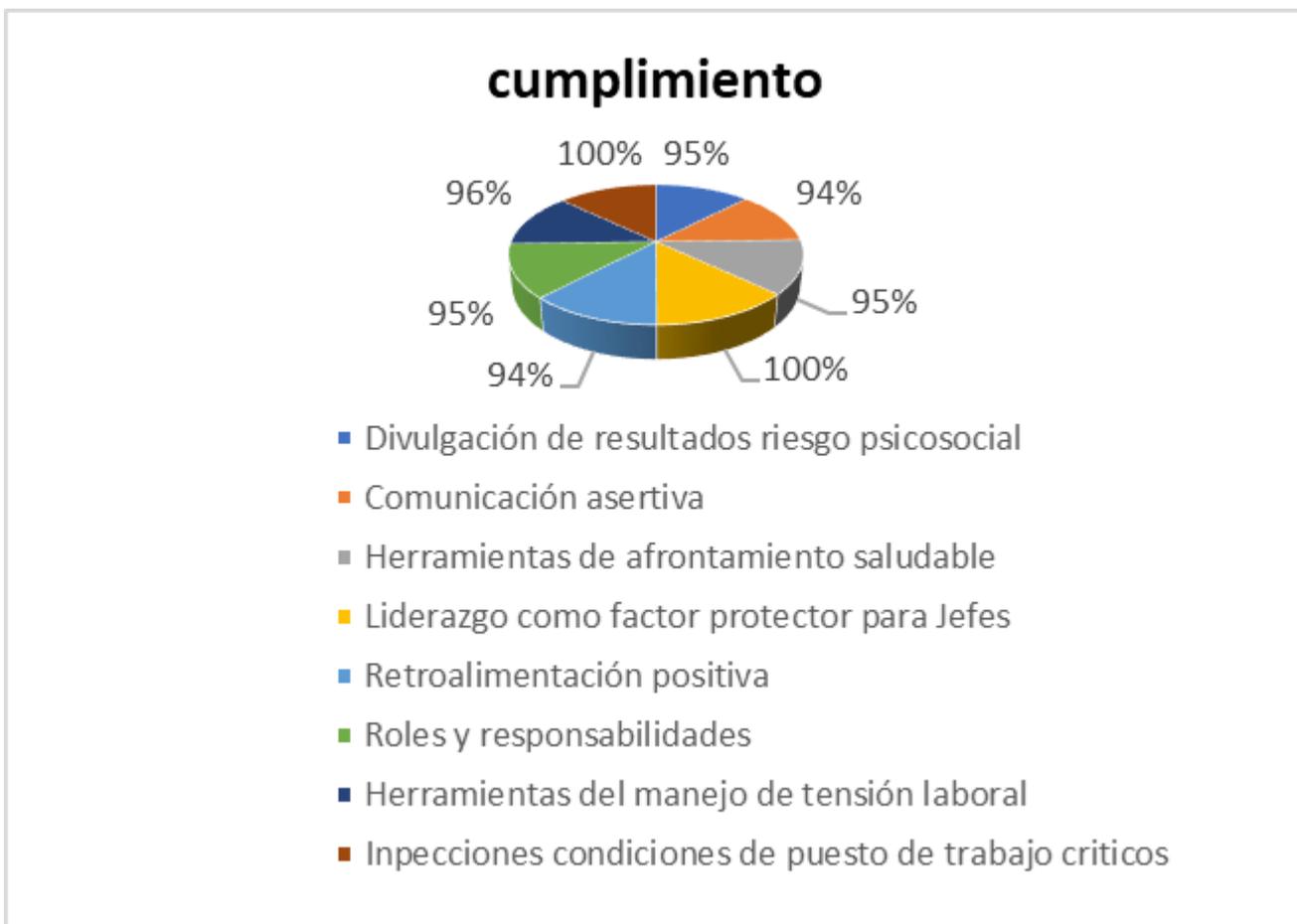


Ilustración 1. Gráfico de resultado fase 1

10. Antecedentes

Para los autores (Bustamante, Edna, Rodriguez, Ordosgoitia, Johana, Rojas, Marta, Severiche, Carlos), en el artículo (Riesgos psicosociales en personal de asistencia de una clínica de tercer nivel de la ciudad de Cartagena) del año 2016, basados en un estudio descriptivo de corte transversal. Donde la población objeto de estudio fue de cincuenta y siete trabajadores del área asistencial, cuyos objetivos fueron determinar los riesgos psicosociales del personal asistencial de una clínica privada de tercer nivel de la ciudad de Cartagena de Indias. Mediante las baterías, instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial diseñada por el ministerio de la protección social; llegando a la conclusión que el ser humano encuentra su desarrollo profesional y personal mediante la ejecución de las labores o como comúnmente se conoce, mediante el trabajo, una acción que requiere esfuerzo tanto físico como mental y emocional. Esto requiere que cada una de las personas cuente con adecuadas condiciones de salud, las cuales se pueden ver deterioradas por factores de riesgo que se encuentran presentes en el ambiente y también en la manera en la que opera la organización. (Bustamante, 2016),

De los antecedentes es fundamental analizar la normatividad que se encuentran asociadas y la generación de diferentes acciones con el objetivo de lograr una reducción de los accidentes que se presentan en el entorno del trabajo. Para esto es fundamental comenzar afirmando que el origen del problema en las situaciones de riesgo psicosocial no se encuentra en el trabajador, se producen es en el contexto, ya que es allí donde se producen las situaciones de riesgo por el inadecuado diseño y la inadecuada organización del trabajo. (Daza González, Linares Chichilla, & Martínez, 2012).

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Es por lo anterior que, en Colombia, en el año de 1984 es expedido el Decreto 614 por medio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante este decreto se determinan los elementos y las bases para la organización y la administración de todos los elementos relacionados con la salud ocupacional en el país. Fue de esta manera que se creó un decreto que permitió dar ingreso a los factores de riesgo psicosocial a la legislación colombiana, aunque de igual manera, se permitió el desarrollo de otros ítems vinculados a la salud ocupacional. (Lopez Cortés, 2015).

Se evidencia entonces que en Colombia se ha presentado un gran avance en la temática de la Salud Ocupacional que hoy se conoce como Seguridad y Salud en el Trabajo, y específicamente en la temática de la identificación de factores de riesgo psicosociales laborales, se han desarrollado regulaciones desde la perspectiva legal con el objetivo de ir avanzando en el tema. Se debe de resaltar que los principales cambios que se presentan se encuentran relacionados con las necesidades de adaptación hacia los sistemas de gestión, de manera que se logre una mejor articulación con los demás sistemas, lo que genera una mayor eficiencia en el desarrollo de las diferentes actividades que se encuentran dirigidas a la prevención de los riesgos, la accidentalidad y las enfermedades que son de origen laboral. De esta misma manera, la normatividad tiene incidencia directa en que las empresas deben de medir tanto las condiciones intralaborales como las extralaborales y las condiciones individuales, esto con miras a la identificación de los factores de riesgo psicosociales.

Dentro de la literatura es posible encontrar un gran número de investigaciones realizadas en torno a la temática, pero es posible centrarnos en dos casos puntuales que

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

fueron desarrollados para empresas colombianas, es decir, investigaciones donde se busca encontrar los factores de riesgos psicosocial en empresas nacionales.

El primer caso es el expuesto por Grisales, Rico y Roa (2014), un caso donde buscan los factores de riesgo psicosocial en una empresa de servicios y eventos que se encuentra localizada en la ciudad de Bogotá. Los autores realizan una investigación de tipo descriptiva correlacional con diseño no experimental de corte transversal, con el objetivo de corroborar una hipótesis, la cual para este estudio era la identificación de los principales factores de riesgo psicosocial que se encontraban relacionados con las características sociodemográficas y laborales de los colaboradores de la organización en estudio. De la investigación los autores encontraron que los principales riesgos psicosociales que se presentan en dicha empresa son la capacitación, la retroalimentación del desempeño, las demandas ambientales y el esfuerzo físico. (Grisales, Rico y Roa (2014), , 2014)

La segunda investigación a la que se hace referencia es la realizada por Castillo (s, f), en su investigación, la cual se encuentra dentro de un macro proyecto de Factores de Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral en algunas empresas productoras del centro occidente de Colombia, lo que busca es la caracterización de los factores tanto intralaborales como extra laborales de riesgo psicosocial, además de determinar algunos factores de relación con el estrés laboral, e interpretar adicionalmente, el sentido otorgado por los empleados a los factores de riesgo y a su relación con el estrés que se presenta en el ambiente de trabajo. La investigación se realiza tanto desde un enfoque cuantitativo como desde un enfoque cualitativo, siendo de orden transversal, descriptiva, correlacional e interpretativa. La población con la que se trabaja es con empresas de zonas como Valle, Nariño y el Eje cafetero, de donde se seleccionan 56 personas de cargos directivos. Castillo encuentra que

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

la teoría no es suficiente para comprender los sucesos y acontecimientos, es fundamental el obtener las narrativas de los sujetos para lograr un mayor entendimiento. Concluye comentando que se requieren diferentes modificaciones y reestructuraciones a nivel organizacional, por ejemplo, una mejor estrategia organizacional que permita realizar un control sobre los trabajos monótonos y automatizados. (Castillo), Posteriormente revisando las estadísticas que se pueden encontrar frente a las repercusiones que generan las condiciones laborales en el empleado son realmente alarmantes, “aproximadamente 2.2 millones de muertes se encuentran relacionadas con el trabajo, 270 millones de personas se lesionan y 160 millones de personas enferman debido a causas laborales” (Parra & Pulido, 2013), Claramente las condiciones laborales repercuten en la población que se encuentra habilitada para laborar, por lo que resulta fundamental entrar a realizar una contingencia y tener conocimiento sobre cuáles son los elementos que llevan a que él trabajador se vea tan seriamente afectado.

11. Marco teórico

Los factores de riesgo psicosocial presentan diferentes acepciones de acuerdo al autor, inicialmente se encuentra que pueden ser definidas como una condición o como una situación que enfrenta un trabajador en su contexto laboral, la exposición a esta condición puede afectar significativamente su salud a nivel mental, física, o social, teniendo presentes las características personales del sujeto y en las cuales se involucra el ambiente laboral, familiar y también social (Ministerio de trabajo y seguridad social, 2008). La Organización Internacional del Trabajo cuenta con otra acepción, afirma que los factores de riesgo psicosocial se definen como interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Comité Mixto O.I.T. y O.M., 1984, pág. 42).

Encontramos una segunda definición, la Enciclopedia sobre Seguridad y Salud en el Trabajo tiene un concepto semejante, comentando que los factores de riesgo psicosocial son “aspectos del puesto de trabajo y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas” (Sauter, Murphy, Hurrell, & Levi, 2001, pág. 32).

En la actualidad, en promoción y prevención en la seguridad y salud en el trabajo no solo se tienen en cuenta los riesgos físicos, biomecánicos, químicos, sino además diferentes factores psicosociales propios en un ambiente laboral, que cuentan con la

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

capacidad de influir de manera considerable en el bienestar tanto físico como mental de la población trabajadora (OIT/OMS, 1984).

Por tanto, desde una visión organizacional y la necesidad de obtener trabajadores saludables y satisfechos capaces de favorecer el desempeño laboral, confluyen con que la intervención de los factores psicosociales en el trabajo, son hoy día, una estrategia inherente de la gestión de las organizaciones, pues son analizados aspectos como: el contenido y la organización del trabajo, las prácticas de gestión, la calidad de las relaciones humanas, las características personales, entre otros factores, que intervienen directamente con la satisfacción y el desempeño de los trabajadores (Betancur, 2012). La convergencia entre la gestión organizacional y la satisfacción y el desempeño laboral, facilitan la obtención de objetivos tanto en beneficio del trabajador como en la propia organización.

11.1 DEFINICIONES

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): El Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) 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 la salud en el trabajo. El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento de comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar). (trabajo M. d., Decreto 1072 de 2017, artículo 2.2.4.6.4., 2017)

Seguridad y Salud en el Trabajo: La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la 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. (trabajo M. d., Decreto 1072 de 2017, artículo 2.2.4.6.3., 2017)

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (trabajo M. d., 2017)

Centro de trabajo: Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada. (trabajo M. d., 2017)

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales. (trabajo M. d., 2017)

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos. (trabajo M. d., 2017)

Incidente: "Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. (social M. d., 2007)

Accidente de trabajo: Según el artículo 3º de la Ley 1562 de 2012 "Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión”. (social M. d., 2007)

Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño. (trabajo, 2015 Capitulo 6)

Factor de riesgo psicosocial: Condiciones Psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. (social, 2008)

Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador. (social, 2008)

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Factores Intralaborales: Aspectos relacionados con el medio ambiente de trabajo (lugar), la tarea (el quehacer cotidiano) y la organización (estructura y políticas). (social, 2008)

Factores Extralaborales: Aspectos relacionados con la situación socioeconómica y educativa del grupo familiar, efecto del trabajo en el ámbito familiar y social, y situación política, económica y social del país. (social, 2008)

Factores Individuales: Aspectos relacionados con las características individuales del trabajador, como: características socio demográficas, de personalidad y aspectos que hacen referencia a estilos de afrontamiento. (social, 2008)

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. (social, 2008)

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, COPASST: El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo constituye un medio importante para promocionar la seguridad y salud en el trabajo en todos los niveles de la organización, buscar acuerdos con las directivas y responsables del SG-SST en función del logro de metas y objetivos concretos, divulgar y sustentar prácticas saludables y motivar la adquisición de hábitos seguros. (trabajo M. , Resolución 2013 de 1986, 1986)

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Comité de Convivencia Laboral: Es un grupo de vigilancia de obligatoria conformación por parte de los empleadores públicos y privados, cuya finalidad es contribuir a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que puedan afectar su salud, como es el caso del estrés ocupacional y el acoso laboral. (trabajo M. d., 2012)

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 de este, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006. (social, 2008)

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. (social, 2008)

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. (social, 2008)

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. (social, 2008)

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. (social, 2008)

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. (social, 2008)

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. (social, 2008)

Rotación de personal: El término se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella. Por lo general, la rotación de personal se expresa mediante una relación porcentual entre las admisiones y los retiros, con relación al número promedio de trabajadores de la organización, en el curso de cierto período. Casi siempre la rotación se expresa en índices mensuales o anuales. (social, 2008)

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Evaluación objetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país. (social, 2008)

Evaluación subjetiva: Valoración de condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador. (social, 2008)

Patologías derivadas del estrés: Aquellas en que las relaciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad. (social, 2008).

11.2 Marco legal

NORMATIVIDAD	DESCRIPCION
Ley 57 de 1915	Condiciones precarias y pocas seguras que se presentaban para los trabajadores.
Código Sustantivo de Trabajo 1950	Carta de navegación que deben tener los empleadores para con sus empleados.
Ley 9 de 1979	Es la Ley marco de la Salud Ocupacional en Colombia. Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.
Resolución 1016 de 1989	Se comienza a hablar sobre la identificación de riesgos psicosociales como lo son en el Art. 11: “Identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos,

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

	<p>psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general”. Y el Art. 12 “Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales”.</p>
<p>Ley 100 de 1993 de Min. Trabajo</p>	<p>Se crea el régimen de Seguridad Social integral.</p>
<p>Decreto 1295 de 1994</p>	<p>Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.</p>
<p>Ley 1010 de 2006</p>	<p>Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” estimula la prevención y control de los factores de riesgo psicosocial, con el fin de evitar que se presenten situaciones de violencia y hostigamiento en los lugares de trabajo.</p>
<p>Resolución 2646 de 2008</p>	<p>“Establece disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, intervención y monitoreo de factores de riesgo psicosocial presentes en el trabajo”,</p>

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

	formaliza la obligación de las empresas de realizar la vigilancia epidemiológica de dichos factores.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
Resolución 652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas, con el fin de prevenir el acoso laboral.
Resolución 1356 de 2012	Por la cual se modifica la Res. 652/12).
Ley 1616 de 2013	Cuyo objeto es garantizar el ejercicio pleno del derecho a la salud mental a la población colombiana mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental en el ámbito del sistema general de seguridad social en salud, en su artículo 9 referente a promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral.
Decreto 1477 de 2014 del Min. Del Trabajo	Se describe la nueva tabla de enfermedades laborales para el Sistema General de Riesgos Laborales.
Decreto 1443 de 2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. SG-SST.

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

<p>Decreto 1477 de 2014</p>	<p>A través del cual se expidió la tabla de enfermedades laborales y en el cual se establecieron los factores de riesgo ocupacional a tener en cuenta para la prevención de enfermedades laborales psicosociales que puede presentarse en cualquier trabajador y puesto de trabajo, así como actividad laboral en la que existan agentes causales y demuestre la relación con el perjuicio a la salud. En esta nueva tabla se incluye el síndrome de agotamiento profesional (síndrome de burnout) como una de las enfermedades laborales del grupo IV: trastornos mentales y del comportamiento.</p>
<p>Decreto 1072 de 2015</p>	<p>En su Libro 2 Título 4 Capítulo 6 “Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”.</p>
<p>Resolución 2404 de 2019</p>	<p>Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos.</p>

12. Aspecto metodológico

De acuerdo con el objetivo de la sistematización de la práctica, este es de tipo descriptivo. Se cuenta con información clara de los factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales y los niveles de estrés que afectan a los trabajadores de Electrocontrol S.A.S. ubicada en Copacabana; a partir de esta información se proponen estrategias de intervención.

12.1 Población y muestra

Esta sistematización de la práctica se realizó la primera fase de intervención para una empresa del sector metalmeccánico, cuya población y muestra fue de 110 colaboradores, quienes han tienen contrato indefinido y contrato fijo.

12.2 Metodología

- Reunión de empalme y definición del cronograma

Se ejecuta reunión con talento humano y alta dirección para presentar todo la propuesta y el cronograma y plan de trabajo de todas las actividades relacionadas a continuación.

- Parametrización de la plataforma Prix one

En este se ejecutó todo el diseño de la plataforma y ingreso del listado del personal a evaluar.

- Aplicación de las pruebas tipo 1 y tipo 3

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Batería de Pruebas de Razonamiento (BPR), dispone de diferentes niveles según la formación o la edad y se aplicó pruebas de acuerdo con el rango de formación de los trabajadores para personal con formación de primaria era tipo 1 y para bachilleres fue tipo 3.

- Entrega de resultados.

En este se presenta el informe de resultados de la evaluación de riesgo psicosocial, ante la alta dirección, la ruta de intervención, acciones a intervenir sugeridas, conclusiones y recomendaciones generales. Para así lograr un impacto y beneficios para la salud de los trabajadores y la productividad con la propuesta de intervención.

Metodología de instrumentos:

- Consentimiento Informado

Este se trata de un formato en el que todos los trabajadores proporcionan información necesaria de los beneficios, confidencialidad de información entre otros. También se informa el beneficio para los trabajadores y adicional para que el trabajador tenga la opción de participar en esta evaluación.

- Cuestionario Sociodemográfico

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Archivo con información básica del trabajador bajo el decreto 1072 y resolución 2646 este con el fin de planear-hacer-verificar SVE y programas promoción y prevención de la salud.

- Cuestionario de Riesgo Psicosocial: Batería BRP. Este es un instrumento para la evaluación del riesgo psicosocial este (incluye cuestionario de variables intralaborales, extralaborales y reacciones al estrés).

Esta tiene establecido datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador).

Como:

- ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).
- ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).
- ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- ✓ Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- ✓ Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- ✓ Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- ✓ Cuestionario para la evaluación del estrés

Fuentes de información:

- Normatividad Vigente,
- Perfil Sociodemográfico

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

- Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
- Políticas del SG-SST
- Identificación y Valoración de Riesgo
- Indicadores de ausentismo

Fases del programa

Fase diagnostica

- Socialización de la importancia de la medición del Riesgo Psicosocial

Se organizaron varios grupos entre personal operativo y administrativo apoyados con la psicóloga asignada por el proveedor que se contrató RH Positivo, para divulgar la información de la evaluación de riesgo psicosocial.

- Aplicación de las baterías para la Medición.

Para la aplicación de esta evaluación se gestionó con Arl y la empresa las horas para el proveedor RH Positivo. Estos son fueron las principales variables calificadas entre medio y alto.

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.



Ilustración 2. Resultados baterías (percepción del trabajador)

Percepción que tiene el trabajador sobre qué tan estable y seguro es su trabajo.



Ilustración 3. Resultados baterías (esfuerzos físicos)

Esfuerzos físicos en términos de postura corporal, fuerza, movimiento o traslado de cargas que debe hacer el trabajador para desempeñar sus funciones.

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.



Ilustración 4. Resultados de baterías (Capacitación)

Conjunto de acciones que realiza la organización para facilitarle a los trabajadores la adquisición del conocimiento que requieren para hacer su trabajo.



Ilustración 5. Resultados baterías (claridad del rol)

Claridad que tiene el trabajador frente a las responsabilidades, actividades alcance del trabajo que debe desempeñar en la empresa y su impacto en el negocio.

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

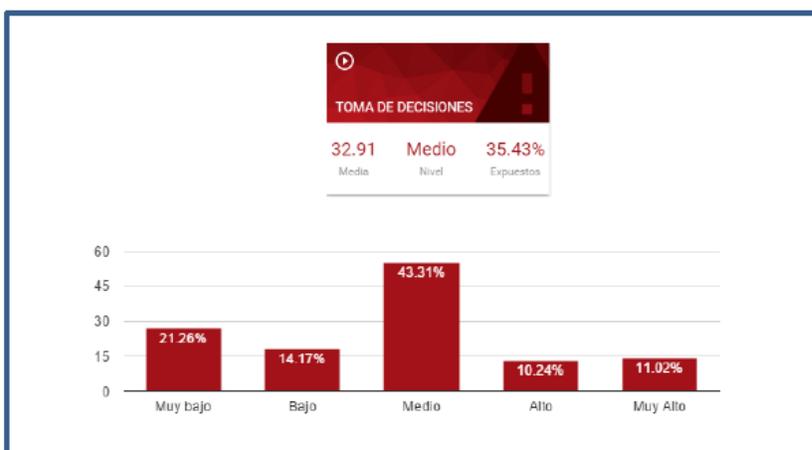


Ilustración 6. Resultados baterías (toma de decisiones)

Toma de decisiones



Ilustración 7. Resultados de baterías (Retroalimentación)

Momento, oportunidad y forma por la cual se retroalimentan las acciones que realiza el trabajador en la empresa.

Y esta divulgación se les planteo todo el plan de acción con el que se iniciaría.

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Fase de Intervención:

Acciones de Intervención sugeridas:

- Demanda Global: Demanda física, Demanda Medioambiental y Jornada de Trabajo.
- Control sobre el Trabajo: Claridad del Rol, Participación y Manejo del Cambio, Capacitación y Toma de Decisiones.
- Apoyo Social Global: Apoyo del jefe o Supervisor, Retroalimentación del Desempeño.

Fase intervención 1:

Divulgación de resultados de riesgo psicosocial

Inspecciones de puestos de trabajo críticos con riesgo biomecánico, discomfort.

Esta se ejecutó mediante una lista de chequeo donde se tuvo en cuenta el equipo y otros elementos: área, espacio de trabajo, orden y aseo, planos, alcances, mouse, teclado, plano del puesto de trabajo, bordes de presión portátil, ubicación frontal, ubicación visual, alturas, iluminación, cableado entre otros.

Esta lista de chequeo contenía una ficha técnica para su ejecución.

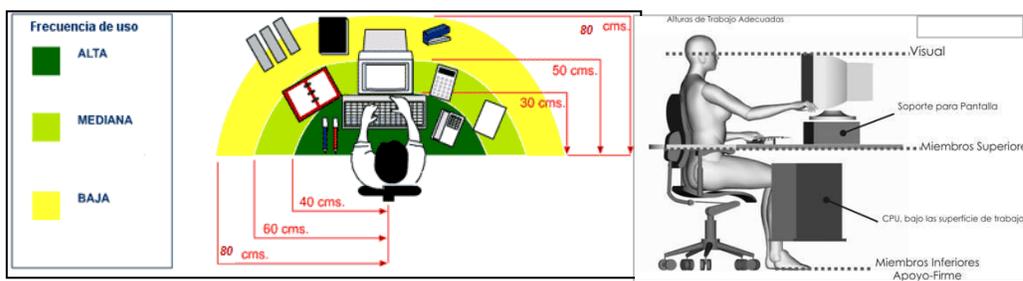


Ilustración 8. Ficha técnica inspección de puesto de trabajo

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Se obtuvieron unos resultados:

ITEM	CONDICION EVALUADA	ENCONTR ADAS	CORREG IDAS	% CORREC CION
LOCATIVO	ESPACION DE TRABAJO	1	0	0
	ORDEN Y ASEO	20	0	0
	CABLEADO	24	0	0
DISEÑO DEL PUESTO	PLANO DE TRABAJO	13	0	0
	ALCANCES	5	0	0
	MOUSE Y TECLADO EN EL MISMO PLANO	11	1	1
	BORDES DE PRESION SOBRE MUÑECAS	21	5	5
MONITOR	PORTATIL CON ELEMENTOS	6	1	1
	UBICACIÓN FRONTAL	1	0	0

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

	ALTURA VISUAL	23	3	3
	DISTANCIA VDT	18	2	2
SILLA	ALTURA	16	1	1
	PROFUNDIDAD ESPALDAR	15	1	1
	ACABADOS	11	0	0
AMBIENTE	REFLEJOS	1	0	0
	ILUMINACION	1	0	0
	TEMPERATURA Y VENTILACION	4	0	0
ORGANIZACIONAL	HIGIENE POSTURAL	34	0	0
	PAUSAS LABORALES	0	0	0
	CAPACITACIONES	34	0	0

Tabla 2. Resultados inspecciones de puestos de trabajo

Toda esta evaluación se gestionó con ARL Sura, con el fin de recibir asesoría de un fisioterapeuta para dar apoyo 1 vez al mes.

Ciclo de formación fase 1:

Para esto se gestionó recursos como video vean, portátil y papelería.

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Se ejecutan con psicóloga asignada por el proveedor de RH Positivo y se programó por grupos las siguientes fueron aplicadas al personal operativo:

Herramientas de afrontamiento saludable

Herramientas del manejo de tensión laboral

Para jefes y lideres

Liderazgo como factor protector para jefes

Y estas fueron asignadas para todo el personal de la empresa

Comunicación asertiva

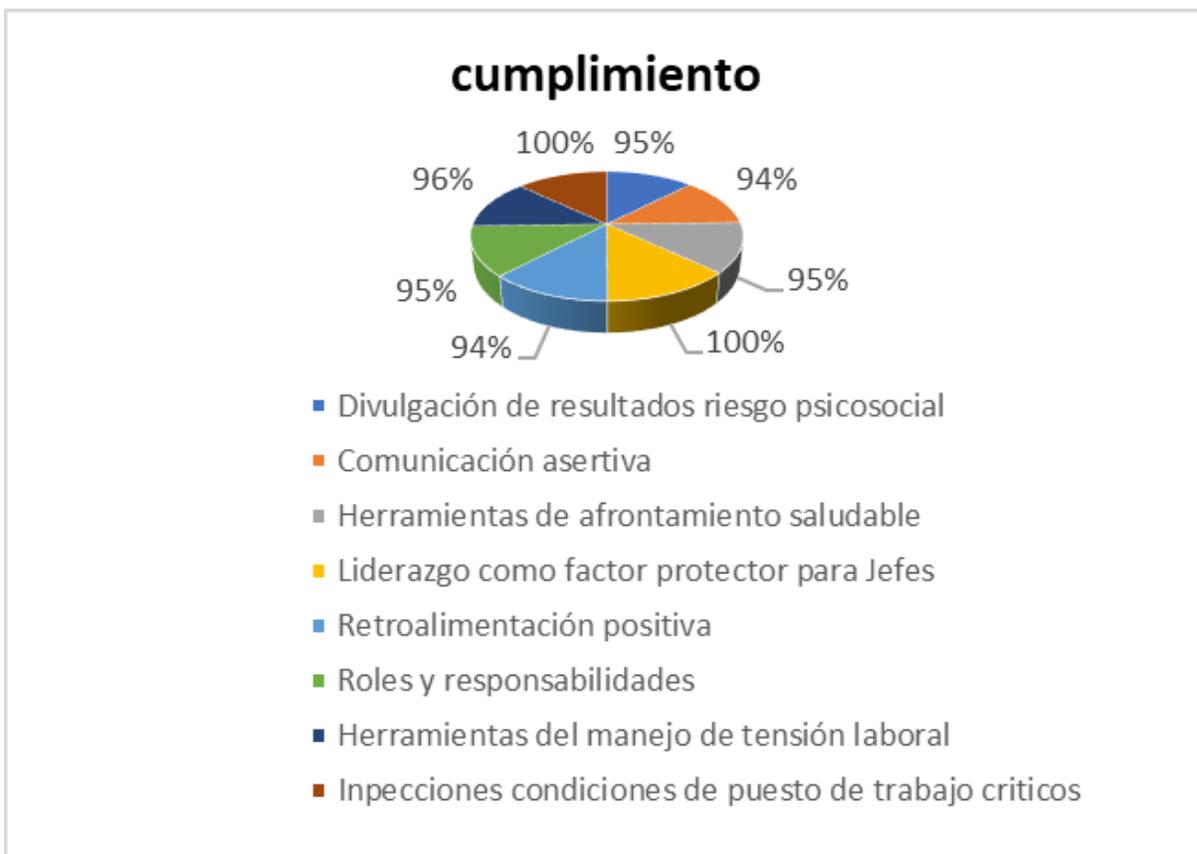
Retroalimentación positiva

Roles y responsabilidades

Con el siguiente cubrimiento en porcentaje:

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Indicador de resultados			
Impacto	Trabajadores	Programados	cumplimiento
Capacitaciones			
Divulgación de resultados de riesgo psicosocial	110	115	95%
Comunicación asertiva	16	17	94%
Herramientas de afrontamiento saludable	110	115	95%
Liderazgo como factor protector para jefes	17	17	100%
Retroalimentación positiva	16	17	94%
Roles y responsabilidades	110	115	95%
Herramientas del manejo de tensión laboral	110	115	96%
Inspecciones condiciones de puesto de trabajo críticos	10	10	100%



Y cubrimiento en el proceso:

Fase de intervención 2 se deja documentada:

La siguiente se dejó como propuesta para iniciar en enero del año 2020, con el fin de dar continuidad al proceso de intervención.

Asesoría o acompañamiento al proceso de talento humano

Descripción de cargos

Gestión del desempeño

Implementación de SVE de riesgo Psicosocial

Ciclo de formación fase II**Tema para líderes**

Inteligencia emocional

Herramientas para gestión efectiva del tiempo

Líderes en cuidado de la salud mental

Temas propuestos para todo el personal:

El trabajo en equipo como factor protector

Comunicación asertiva

Gestión de conflictos

Inteligencia emocional para el bienestar

13. Análisis crítico y resultados

Con base en la descripción que se hizo de la práctica, en todo el marco metodológico. Se hace un análisis y síntesis de ella a través de una interpretación crítica del proceso sustentada en el marco teórico y el estado del arte realizado previamente. Se trata de analizar los aspectos esenciales del proceso, esto es, penetrar por partes en la práctica. Ubicar las tensiones y contradicciones que marcaron el proceso, y con esos elementos, volver a ver el conjunto del proceso, o sea, realizar una síntesis, volver a ver el proceso en su conjunto identificando los factores esenciales que han intervenido a lo largo del mismo para tratar de explicar la lógica y el sentido de la práctica que permita elaborar una reconceptualización de esta a partir de su reconstrucción articulada.

Resultados y análisis

Se realizó con asesoría y asignación de un psicólogo con licencia en salud ocupacional con el proveedor RH Positivo y basados en la resolución 2646 de 2008, se analiza la evaluación de las baterías de riesgo psicosocial y basados en este resultado, se plantean estrategias de intervención, se documenta basada en una metodología descriptiva en esta sistematización de la práctica. Se cuenta con información clara de los factores de riesgo psicosocial intralaborales, extralaborales y los niveles de estrés que afectan a los trabajadores de Electrocontrol S.A.S. ubicada en Copacabana.

Con base a lo anterior se analiza los resultados obtenidos de la evaluación de riesgo psicosocial los cuales arrojaron lo siguiente.

Indicadores de riesgo

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

- ✚ Inseguridad laboral: percepción que tiene el trabajador sobre qué tan estable y seguro es su trabajo.

Demanda global

- ✚ Demanda física: esfuerzos físicos en términos de postura, fuerza, movimiento o traslado de cargas que debe hacer el trabajador para desempeñar sus funciones.
- ✚ Demanda medio ambiental: nivel de exigencias del ambiente físico donde un trabajador realiza las actividades que le son asignadas.
- ✚ Jornada de trabajo: condiciones de duración, variabilidad de la jornada de trabajo y tiempo de descanso disponible para la recuperación.

Control sobre el trabajo

- ✚ Participación y manejo al cambio: nivel en que la organización facilita a sus trabajadores la adaptación y participación en procesos de cambio organizacional.

Control sobre el trabajo

- ✚ Capacitación: conjunto de acciones que realiza la organización para facilitarle a los trabajadores la adquisición o fortalecimiento del conocimiento que requieren para hacer su trabajo.
- ✚ Claridad del rol: claridad que tiene el trabajador frente a las responsabilidades, actividades y alcance de las acciones que debe desempeñar en la empresa y su impacto en el negocio.
- ✚ Control JCQ: es la percepción que se tiene del control sobre su propio trabajo, que tiene que ver con las habilidades y la toma de decisiones de manera autónoma.
- ✚ Toma de decisiones: posibilidades que tiene para la toma de decisiones de manera autónoma.

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Apoyo social global

- ✚ Apoyo social global: agrupa diferentes fuentes de apoyo como: compañeros de trabajo, jefes o supervisores o información sobre su propio desempeño.
- ✚ Retroalimentación del desempeño: momento, oportunidad y forma en la cual se le proporciona información al trabajador sobre las actividades o acciones que lleva a cabo en la empresa.
- ✚ Apoyo social JCQ: agrupa diferentes fuentes de apoyo como: compañeros de trabajo, jefes o supervisores o información sobre su propio desempeño.
- ✚ Apoyo jefe o supervisor: nivel de apoyo que percibe el trabajador por parte de su jefe inmediato.
- ✚ Apoyo de compañeros: nivel de apoyo que percibe el trabajador por parte de sus compañeros de trabajo.

A nivel general se observa que los factores relacionados con las demandas de trabajo puntúan en un nivel medio con necesidad de intervención. Las variables relacionadas con demandas físicas, demanda medio ambiental y jornada de trabajo resultaron con necesidad de intervención a nivel general y en las actividades operativas.

Las variables de control con necesidad de intervención se relacionan con participación y manejo del cambio, capacitación, claridad del rol y toma de decisiones, estas mismas salen con puntuaciones con prioridad y necesidad de intervención para las actividades operativas para las directivas resultaron con necesidad de intervención capacitación y claridad del rol

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

se recomienda revisar los manuales de funciones, generar programas de gestión del cambio para que se disminuya la resistencia que se presenta frente a este.

Comunicar las decisiones que impacten en las funciones de los colaboradores o aquellas que se identifiquen con necesidad de divulgación. En los factores relacionados con apoyo social a nivel general se evidencian necesidades de intervención en retroalimentación del desempeño y apoyo de los jefes o supervisores, en relación con estas variables aparecen también las actividades operativas anexando apoyo de compañeros. En las actividades directivas no se identifican factores que pueden presentar riesgos se recomienda potenciar competencias de liderazgo, fortalecer las relaciones interpersonales a través de programas de integración, formaciones en equipos efectivos de trabajo etc.

Siendo este estudio de tipo descriptivo, se basó en la recolección de los datos a partir de las dimensiones definidas en la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (plataforma Prix one). de modo que se muestran puntajes promedios de la población evaluada, describiendo de manera objetiva la situación que presenta la empresa y que son la base del análisis para proponer las estrategias para el plan de intervención. A continuación, se señalan la propuesta del plan de intervención de acuerdo con los resultados obtenidos y según los objetivos definidos en el análisis.

Para proponer el plan de intervención tuvimos en cuenta la Guía Técnica General de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora que tiene el propósito de orientar la intervención psicosocial en el ámbito laboral y el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral que describen acciones de promoción las cuales se incorporaron según las necesidades de la empresa para definir las

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

estrategias propuestas y establecer el cronograma de actividades a desarrollar durante el periodo de la práctica y el cual se está sistematizando en este documento.

Fase de intervención (I)

1. Socializar los resultados generales con los directivos y el personal en general
2. Talleres para el fortalecimiento de recursos personales

2.1 Talleres para líderes del área de operaciones:

- Sesión 1: Liderazgo como factor protector
- Sesión 2: La comunicación: factor clave de éxito en el liderazgo
- Sesión 3: El poder de la retroalimentación positiva

Duración por sesión: 2,5 horas / 3 sesiones

No. De grupos: 1

Total, horas: 7,5 horas

2.2 Talleres para todo el personal

- Sesión 1: herramientas para el afrontamiento saludable

Duración por sesión: 2 horas

No. De grupos: 3 (2 producción y 1 administrativa)

Total, horas líderes: 6 horas

- Sesión 2: herramientas para manejo de la tensión laboral

Duración por sesión: 2 horas

No. De grupos: 3 (2 producción y 1 administrativa)

Total, horas: 6 horas

3. Inpecciones a puestos de trabajo críticos que pueden generar estrés laboral

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

4. Actualización del perfil ocupacional y divulgación de este.
5. Cierre de eficacia a inducción y entrenamiento personal nuevo.

La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, la alta dirección analizando los beneficios que esta intervención género como reducción de accidentes de trabajo, cumplimiento de estándares de producción, disminución de ausentismo por enfermedad general y de origen laboral, más compromiso de los trabajadores, se refleja trabajo en equipo, comunicación entre las áreas y todo el personal con un mismo objetivo.

La ata dirección teniendo en cuenta este resultado de esta intervención, solicito dentro de esta práctica documentado el plan de trabajo para segunda fase de inversión en el año 2020; el cual se dejó documentada.

14. Conclusiones

- En esta sistematización se documentó todo el proceso de practica ejecutado y documentado en primera fase de intervención, que se ejecutó con el fin aportarle a la empresa mejora en su ambiente laboral y salud mental de toda la población trabajadora.
- Se realizaron las recomendaciones pertinentes para la segunda fase de intervención, y queda en el entregable a la empresa dando continuidad a esta intervención.
- Además, se logra documentar toda la planeación e intervención y se le entrega a la empresa con el fin de que esta implemente el sistema de vigilancia epidemiológico de riesgo psicosocial.
- Electrocontrol S.A.S. ha sido una excelente experiencia laboral para el desarrollo de mis conocimientos como una futura Administradora en Salud Ocupacional, es un campo extenso y que aporta a la salud de nuestros trabajadores.

15. Recomendaciones y plan de mejora

- Recomendaciones para el lugar de practica empresa Electrocontrol, en busca de fortalecer el proceso de talento humano y así brindar mejor acompañamiento a los trabajadores. Para esto se debe gestionar horas con el proveedor nuevamente RH Positivo e iniciar con plan de trabajo con las siguientes actividades que quedarían pendientes: asesoría o acompañamiento al proceso de talento humano, descripción de cargos, gestión del desempeño, implementación de SVE de riesgo Psicosocial y el plan de formación fase II: tema para líderes, inteligencia emocional, herramientas para gestión efectiva del tiempo, líderes en cuidado de la salud mental. Para todo el personal: el trabajo en equipo como factor protector, comunicación asertiva, gestión de conflictos, inteligencia emocional para el bienestar.

Algunas recomendaciones para la universidad a distancia virtual, buscando mejorar el conocimiento practico de los estudiantes.

- En el caso de la modalidad sistematización es necesaria la articulación con el proceso de práctica profesional para un buen desempeño de los estudiantes en sus respectivos proyectos. teniendo en cuenta que es una carrera profesional, Ya que es este espacio y durante mi carrera tuve la oportunidad de compartir con muchos compañeros que finalizan su carrera con muchos vacíos.
- Para obtener mejores resultados en las modalidades de opción de grado, se recomienda realizar diferentes metodologías de comunicación para que los estudiantes la apliquen antes del último semestre.

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Como estudiante me siento integral y profesional, ya que he tenido la oportunidad de desempeñarme y varios cargos de diferentes procesos por lo que me ha ayudado a enriquecer experiencia laboral. Para lo anterior se debe tener:

- Compromiso en la práctica profesional, para que pueda sistematizar esta como opción de grado.
- Actualizarse constantemente en la normatividad vigente respecto al programa de Administración de Salud Ocupacional.

16. Bibliografía

Resultados obtenidos de evaluación de factores de riesgo psicosocial aplicados por el proveedor RH Recurso humano positivo a la empresa Electrocontrol S.A.S

Bustamante, E. R. (2016). Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/nova/v15n27/1794-2470-nova-15-27-00077.pdf>

Castillo, A. M. (s.f.). *Factores de riesgo psicosocial en empresas de producción del suroccidente Colombiano, una visión desde la gerencia del talento humano*. Obtenido de <https://docplayer.es/10002025-Factores-de-riesgo-psicosocial-en-empresas-de-produccion-del-suroccidente-colombiano-una-vision-desde-la-gerencia-del-talento-humano.html>.

Comité Mixto O.I.T. y O.M. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra.

Congreso de Colombia. (2006). *Ley 1010 de 2006*. Obtenido de https://www.arlsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=232:ley-1010-de-2006&catid=50:leyes-y-normas&Itemid=33

Daza González, N., Linares Chichilla, Y., & Martínez, J. (2012). *Factores de riesgos psicosociales generadores de estrés laboral en Parmalat Colombia Ltda*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6467888.pdf>

Grisales, Rico y Roa (2014), . (2014). *Factores de riesgo psicosocial en una empresa de servicios de eventos y exposiciones de Bogotá*. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/3683?show=full>

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Lopez Cortés, O. (2015). *El riesgo psicosocial en la legislación Colombiana: el gobierno de lo imprevisible*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5506964.pdf>

MÁRQUEZ, L. M. (15 de junio de 2009-2010).

Párr.<https://orientacascales.files.wordpress.com/2014/05/trab-modelo-de-intervencion-en-crisis-lourdes-fernandez.pdf>. Recuperado el 15 de junio de 2009, de

Párr.<https://orientacascales.files.wordpress.com/2014/05/trab-modelo-de-intervencion-en-crisis-lourdes-fernandez.pdf>:

Párr.<https://orientacascales.files.wordpress.com/2014/05/trab-modelo-de-intervencion-en-crisis-lourdes-fernandez.pdf>

Ministerio de Gobierno de la república de Colombia. (1994). *Decreto 1295 de 1994*. Obtenido de https://www.redjurista.com/Documents/decreto_1295_de_1994_ministerio_de_trabajo_y_seguridad_social.aspx#/

Ministerio de la Protección Social. (Noviembre de 2007). *estadísticas Fondos de Riesgos Profesionales 20032008*. Obtenido de http://www.fondoriesgosprofesionales.gov.co/Estadisticas/ESTADISTICAS_SGRP_NOVIEMBRE_2007.pdf

Ministerio de la protección social. (2008). *Resolución 2646 de 2008*. Bogota.

Ministerio del Trabajo. (2015). *Decreto 1072 de 2015*.

Moreno, B. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid.

Ogden, P. M. (2000). *El trauma y el cuerpo : un modelo sensoriomotriz de psicoterapia*. Desclée de Brouwer.

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Parra, N., & Pulido, N. (2013). Riesgos psicosociales en un entidad pública de Boyacá. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 59-73.

Rubio Romero, J. C. (2007). *Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales*. Ediciones Díaz de Santos.

Rueda, R. P. (2014). *Compendio de normas legales en Colombia sobre salud ocupacional*. Bogota: Capital Safety.

Sauter, S., Murphy, L., Hurrell, J., & Levi, L. (2001). *Factores psicosociales y de organización*. España: Organización Internacional del Trabajo y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

social, M. d. (2007). *Res.1401 de 2007, articulo 3*. Bogota.

social, M. d. (2008). *Resolución 2646 de 2008*.

trabajo, M. (1986). *Resolución 2013 de 1986*.

trabajo, M. (2015 Capitulo 6). *Decreto 1072 2015*.

trabajo, M. d. (2012). *Resolución 0652*.

Zerbe, W. J. (2000). Emotional dissonance and employee well-being. *Emotions in the workplace: Research, theory, and practice*, 189 - 214.

17. Anexos

Anexo a. Adjunto Resultados de evaluación (baterías) de riesgo psicosocial, presentado a alta dirección.

SISTEMATIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Anexo b. Propuesta de proveedor Rh Positivo con Psicólogos con licencia de salud ocupacional.





Diseño de programa de gestión de factores psicosociales

- De acuerdo a información anterior, se construirá el programa de gestión de factores de riesgo psicosocial, que busca evidenciar como la organización realiza gestión a dichos factores de riesgo en función de la prevención

Alcance: 12,5 horas

Talleres para el fortalecimiento de recursos personales

- Talleres para líderes del área de operaciones:

o Sesión 1:	Liderazgo como factor protector
o Sesión 2:	La comunicación: factor clave de éxito en el liderazgo
o Sesión 3:	El poder de la retroalimentación positiva
Duración por sesión:	2,5 horas / 3 sesiones
No. De grupos:	1
Total horas:	7,5 horas

- Talleres para todo el personal

o Sesión 1:	herramientas para el afrontamiento saludable
Duración por sesión:	2 horas
No. De grupos:	3 (2 producción y 1 administrativa)
Total horas líderes:	6 horas
o Sesión 2:	herramientas para manejo de la tensión laboral
Duración por sesión:	2 horas
No. De grupos:	3 (2 producción y 1 administrativa)
Total horas:	6 horas

TOTAL HORAS: 32 horas

Observaciones:

- Los gastos derivados de viajes, alojamiento y alimentación no están incluidos en la propuesta económica
- La empresa debe suministrar los recursos locativos y tecnológicos para la ejecución de los talleres

Natalia Vásquez Arango
Gerente comercial



Esta propuesta comercial es propiedad exclusiva de RECURSO HUMANO POSITIVO S.A.S. y ha sido diseñada para el cliente con la intención de prestar un servicio consultoría. Nadie diferente podrá hacer uso de esta información, de manera total o parcial, especialmente para fines de consultoría y/o asesoría.

Anexo c . Devolución de resultados de evaluación de riesgo psicosocial

Objetivo

Presentar los Riesgos Psicosociales identificados en la medición de Riesgo, para sentar las bases para la formulación de las políticas y lineamientos para hacer una organización cada vez mas Saludable.

Indicadores de riesgo

INSEGURIDAD LABORAL: Percepción que tiene el trabajador sobre qué tan estable y seguro es su trabajo.

Demanda Global

DEMANDA FÍSICA: Esfuerzos físicos en términos de postura, fuerza, movimiento o traslado de cargas que debe hacer el trabajador para desempeñar sus funciones.

DEMANDA MEDIO AMBIENTAL: Nivel de exigencias del ambiente físico donde un trabajador realiza las actividades que le son asignadas.

JORNADA DE TRABAJO: Condiciones de duración, variabilidad de la jornada de trabajo y tiempo de descanso disponible para la recuperación.

Control sobre el Trabajo

CONTROL GLOBAL: Variables asociadas con el dominio y autonomía que tiene un trabajador para responder ante las responsabilidades que le son asignadas, tales como: la percepción sobre que tanto son aprovechadas sus habilidades, el margen de decisión que tiene para hacer su trabajo, la forma como se gestionan los cambios organizacionales y la claridad sobre las actividades que debe desempeñar.

PARTICIPACIÓN Y MANEJO AL CAMBIO: Nivel en que la organización facilita a sus trabajadores la adaptación y participación en procesos de cambio organizacional.

Control sobre el Trabajo

CAPACITACIÓN: Conjunto de acciones que realiza la organización para facilitarle a los trabajadores la adquisición o fortalecimiento del conocimiento que requieren para hacer su trabajo.

CLARIDAD DEL ROL: Claridad que tiene el trabajador frente a las responsabilidades, actividades y alcance de las acciones que debe desempeñar en la empresa y su impacto en el negocio.

CONTROL JCQ: Es la percepción que se tiene del control sobre su propio trabajo, que tiene que ver con las habilidades y la toma de decisiones de manera autónoma.

TOMA DE DECISIONES: Posibilidades que tiene para la toma de decisiones de manera autónoma.

Apoyo Social Global

APOYO SOCIAL GLOBAL: Agrupa diferentes fuentes de apoyo como: compañeros de trabajo, jefes o supervisores o información sobre su propio desempeño.

RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO: Momento, oportunidad y forma en la cual se le proporciona información al trabajador sobre las actividades o acciones que lleva a cabo en la empresa.

APOYO SOCIAL JCQ: Agrupa diferentes fuentes de apoyo como: compañeros de trabajo, jefes o supervisores o información sobre su propio desempeño.

APOYO DEL JEFE O SUPERVISOR: Nivel de apoyo que percibe el trabajador por parte de su jefe inmediato.

APOYO DE COMPAÑEROS: Nivel de apoyo que percibe el trabajador por parte de sus compañeros de trabajo.

Plan de Intervención

DIVULGAR RESULTADOS DE RIESGO PSICOSOCIAL.

TALLERES PARA EL FORTALECIMIENTO DE RECURSOS PERSONALES

TALLERES PARA LÍDERES DEL ÁREA DE OPERACIONES

- Liderazgo como factor protector
- La comunicación: factor clave de éxito en el liderazgo
- El poder de la retroalimentación positiva

TALLERES PARA TODO EL PERSONAL

- Herramientas para el afrontamiento saludable
- Herramientas para manejo de la tensión laboral

Plan de Intervención

- Documentar el programa de bienestar laboral.
- Finalizar con la divulgación de roles y responsabilidades (perfil ocupacional).
- Establecer cronograma de gestión del cambio.
- Actividades de estrategia cultural.
- Sistemas de Vigilancia Osteomuscular, Auditivo, Químico, Psicosocial y Actividades de Promoción y Prevención.