

Programa para prevenir y controlar los riesgos psicosociales intralaborales a los que están expuestos los trabajadores de la etapa operación amistad del IDIPRON, en la ciudad de

Bogotá

Jazmín Adriana Rodríguez Riaño

Marisol Monsalve Usme

Jasbleidi Julieth Atuesta Villamizar

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Sede virtual y a distancia

Facultad de Ciencias Empresariales

Especialización en gerencia de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo

Bogotá D.C.

2019

Programa para prevenir y controlar los riesgos psicosociales intralaborales a los que están expuestos los trabajadores de la etapa operación amistad del IDIPRON, en la ciudad de Bogotá

Jazmín Adriana Rodríguez Riaño

Marisol Monsalve Usme

Jasbleidi Julieth Atuesta Villamizar

Director: Luis Gabriel Gutiérrez Bernal

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Sede virtual y a distancia

Facultad de ciencias empresariales

Especialización en gerencia de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo

Bogotá D.C.

2019



Nota de los autores

Jazmín Adriana Rodríguez Riaño, Marisol Monsalve Usme & Jasbleidi Atuesta Villamizar, Proyecto presentado como requisito para obtener el título de especialista en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, en la Corporación Universitaria Minuto de Dios. Sede virtual y a distancia. Facultad de ciencias empresariales. Bogotá D.C., 2019.

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se lo dedicamos primordialmente a Dios por su inmenso amor y por todas las promesas cumplidas, a nuestras familias por el apoyo que nos han brindado en esta etapa de nuestras vidas

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos principalmente a Dios, a nuestras familias, al IDIPRON como institución y a las personas que allí laboran quienes nos ayudaron y facilitaron los recursos necesarios para el feliz término de nuestra investigación. A nuestros amigos y colegas que nos brindaron sus conocimientos, gracias infinitas por toda su ayuda y su voluntad. A todos los docentes y en especial al profesor Luis Gabriel Gutiérrez de la Corporación Universitaria Uniminuto, ya que han sido parte fundamental en el desarrollo de nuestra especialización.

Tabla de Contenido

	Pág.
Lista de anexos.....	8
Introducción	11
1. Problema	12
1.1 Descripción del problema.....	12
1.2 Pregunta de investigación.....	14
2. Objetivos	14
2.1 Objetivo general.....	14
2.2 Objetivos específicos.....	14
3. Justificación	15
4. Marco de referencia	16
4.1 Marco teórico.....	16
4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo).....	20
4.3 Marco legal.....	22
5. Metodología	23
5.1 Enfoque y alcance de la investigación.....	23
5.2 Población y muestra.....	24
5.3 Instrumentos.....	25
5.4 Procedimientos.....	26
5.5 Análisis de información.....	27
6. Consideraciones Éticas	28
7. Cronograma.....	30
8. Presupuesto	31
9. Análisis de la observación directa.....	32
10. Conclusiones y recomendaciones	35



11. Referencias bibliográficas.....	40
12. Anexos	42

Lista de Tablas

Tabla 1. Relación de la normatividad en lo referente al riesgo psicosocial	22
Tabla 2 Cronograma de actividades para el desarrollo del trabajo	30
Tabla 3 Presupuesto establecido para el desarrollo del proyecto.....	31

Lista de anexos

Anexo 1. Formato Consentimiento Informado	42
Anexo 2. Autorización del IDIPRON	42
Anexo 3. Formato de entrevista	43

Resumen ejecutivo

La presente tesis consiste en generar un programa para prevenir y controlar los riesgos psicosociales intralaborales a los que están expuestos los trabajadores de la etapa operación amistad del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y Juventud - IDIPRON, en la ciudad de Bogotá.

“EL IDIPRON es una entidad del Distrito Capital, que a través de un modelo pedagógico basado en los principios de afecto y libertad, atiende las dinámicas de la calle y trabaja por el goce pleno de los derechos de la Niñez, Adolescencia y Juventud en situación de vida en calle, en riesgo de habitarla o en condiciones de fragilidad social”. IDIPRON dentro de sus etapas está la “Operación amistad” el cual tiene como objetivo la atención integral a niñez y juventud en situación de riesgo de habitabilidad de calle. En el desarrollo de este programa los colaboradores (facilitadores) tienen como función realizar recorridos por las calles, para inducir al Ciudadano Habitante de Calle (CHC) a iniciar un proceso de resocialización, creando es esta actividad un riesgo psicosocial asociado a las diferentes situaciones a las que se exponen al interactuar con los ciudadanos CHC.

El objetivo central es entregar al IDIPRON un programa para prevenir y controlar los riesgos psicosociales intralaborales a los que están expuestos los trabajadores de la etapa operación amistad, estos fueron analizados y observados durante la investigación, el proceso se elaboró después del acompañamiento que se hizo a los trabajadores de la etapa operación amistad con los CHC. Cabe resaltar que existe una variedad de riesgos, según la observación directa al que se tuvo permiso, entre ellos se puede destacar el impacto social y personal a los que estos trabajadores se ven expuestos con la labor que realizan. Además, se contó con la participación de estos mismos en la socialización y entrevistas realizadas.

Executive Summary

The present thesis consists in generating a program to prevent and control the psychosocial intra-labor risks to which the workers of the friendship operation phase of the District Institute for the Protection of Children and Youth IDIPRON, in the city of Bogotá, Colombia.

"IDIPRON" is an entity of the Capital District, which through a pedagogical model based on the principles of affection and freedom, it is related with the dynamics of the street and works for the full enjoyment of the rights of Children, Adolescents and Youth in situation of life on the street, at risk of inhabiting it or in conditions of social fragility ". IDIPRON within its stages is the "Operation friendship", this operation work with an basic objective, and is to comprehensive care for children and youth at risk of street habitability. In the development of this program, the collaborators (facilitators) have the function of making trips through the streets, to induce the Street Citizens Citizen (CHC) or homeless to initiate a process of resocialization, creating this activity a psychosocial risk associated to the different situations to those that are exposed when interacting with citizens CHC. The main objective is to provide the IDIPRON with a program to prevent and control psychosocial risks within the workplace to which the workers of the friendship operation stage are exposed, these were analyzed and observed during the investigation, the process was elaborated after the accompaniment that was made to the workers of the operation stage friendship with the CHC. It should be noted that there is a variety of risks, depending on the direct observation that was allowed, among them we can highlight the social and personal impact to which these workers are exposed with the work they do. In addition, they had the participation of these in the socialization and interviews conducted.

Introducción

Dentro del ciclo de vida y las relaciones interpersonales ya sea en el entorno laboral o social, los aspectos psicológicos juegan un papel crucial en el comportamiento de las personas, en especial en situaciones relacionadas con el ambiente de trabajo y las funciones que se deben desarrollar, donde las características que definen a cada ser humano entran a interactuar con sus obligaciones. Los parámetros psicosociales siempre han sido relevantes al momento de responder a un empleo, específicamente en circunstancias como el tipo de trabajo, la organización, las tareas a realizar, influyendo así en la vida personal de los empleados. (STRAUSS, 2009)

En algunas ocasiones no es posible que las personas puedan separar su vida personal de la laboral, sin embargo, existen casos donde es inevitable que las funciones entren a tener una importancia preponderante en los pensamientos y sensaciones de los trabajadores, según lo señala (Adán, Cuadrado, Sánchez, Gálvez & Gutiérrez, 2011), ya sea en aspectos positivos o negativos, independiente de la percepción individual que se pueda llegar a tener. Los riesgos psicosociales según los autores, surgen debido al desarrollo de sus funciones y como consecuencia hay un deterioro que no refiere directamente a los temas de salud o los riesgos físicos, sino a los cambios en los pensamientos, conductas o alteraciones mentales que se puedan presentar principalmente por la carga, presión laboral, imágenes o situaciones impactantes que este caso deben enfrentar a diario.

Frente a esta situación, la presente investigación tiene como objetivo generar un programa para prevenir y controlar los riesgos psicosociales intralaborales a los que están expuestos los trabajadores de la etapa operación amistad del IDIPRON, cabe señalar que los trabajadores tienen

interacción directa con los CHC, se resalta el impacto en sus pensamientos, también se analizaron sus comportamientos (entorno social y familiar), como base para elaborar el programa mencionado anteriormente.

1. Problema

1.1 Descripción del problema

EL IDIPRON es una entidad del Distrito Capital, que con su proyecto calles alternativas: atención integral a niñez y juventud en situación de vulnerabilidad, riesgo de habitabilidad de calle y en condiciones de fragilidad social, propende por la implementación de diferentes acciones de prevención, protección y el restablecimiento de derechos a niños, niñas, adolescentes y jóvenes en situación de calle o riesgo de habitarla (IDIPRON, www.idipron.gov.co, 2018)

Con lo anterior y revisando documentos, esta labor si bien es importante dado que no solo dignifica la vida del ciudadano como ser humano, sino que además propende por el mejoramiento de la calidad de vida del ciudadano en general, aún no se encuentran registros claros que permitan dar cuenta de los riesgos que corren los trabajadores que desempeñen tareas similares.

En el mapa de procesos del IDIPRON que se presenta a continuación se puede evidenciar dentro de los Procesos Misionales, el modelo pedagógico, el cual consta de las cinco etapas que debe superar el CHC para culminar el proceso de inclusión social satisfactoriamente, siendo Operación amistad la primera de estas etapas.

MAPA DE PROCESOS



Ilustración 1. Mapa de procesos IDIPRON <http://www.idipron.gov.co>

Fuente: (IDIPRON)

Una de las etapas del IDIPRON es realizar la intervención en zonas de alta peligrosidad como lo son (Plaza España, santa fe, mártires, san Bernardo etc.). Donde los colaboradores (facilitadores) del área de territorio tienen como función realizar recorridos por los sitios antes mencionados, para inducir al Ciudadano CHC a iniciar un proceso de resocialización, es allí donde uno de los riesgos es el psicosocial asociado al trabajo con los ciudadanos CHC.

Este riesgo afecta a los facilitadores de manera emocional, ya que a diario se enfrentan a una dura realidad del entorno de la ciudad de Bogotá. Esta situación propicia estrés y desgaste en el momento de realizar las actividades con los CHC, encontrándose con diversos ambientes, personalidades, reacciones y problemáticas, que se desarrollan en Operación Amistad.

1.2 Pregunta de investigación

¿Qué estrategias se pueden implementar para prevenir o controlar el riesgo psicosocial en los trabajadores del Modelo Pedagógico en la etapa operación amistad del IDIPRON?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Generar un programa para prevenir y controlar los riesgos psicosociales intralaborales a los que están expuestos los trabajadores de la etapa operación amistad del IDIPRON, en la ciudad de Bogotá.

2.2 Objetivos específicos

- Identificar los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores del programa operación amistad del IDIPRON a través de entrevista en profundidad y la observación natural.

- Analizar la información resultado de las entrevistas y observación directa sobre los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores del programa operación amistad del IDIPRON por categorías
- Establecer estrategias encaminadas a prevenir y controlar el riesgo psicosocial al que se encuentran expuestos los trabajadores del programa operación amistad del IDIPRON.

3. Justificación

Según Kalimo, Batawi & Cooper (1988) en su documento manifiestan que este tipo de factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud, editado por la OMS expone en el mismo que este tipo de factores provienen de la percepción y la experiencia de los trabajadores y que está influenciado por los innumerables factores que afectan al trabajador. La complejidad del tema y la importancia del trabajador real serían los datos iniciales con los que debe afrontarse su estudio e investigación. Un elemento de gran importancia es la diferenciación que introduce Kalimo, et al (1988) al exponer el doble efecto que pueden tener los factores psicosociales: positivos o negativos. (Báez León, 2010, p. 7).

Los factores psicosociales, se podría decir que se padecen en todo entorno laboral, y muchas más cuando sus colaboradores se están involucrando con población CHC, siendo esta una población de difícil manejo, exigiendo un mayor nivel de exigencia.

Por lo anterior, se realiza esta investigación que permite profundizar en los factores de riesgo que actúan frente al desarrollo efectivo de las actividades a desarrollar de los facilitadores del IDIPRON, quienes en su labor se exponen continuamente a un alto índice de riesgo psicosocial asociado al trabajo con los CHC.

Lo que se busca es encontrar mecanismos de ayuda para prevenir el riesgo al que están expuestos y que a su vez pueden mejorar su entorno familiar, social y laboral. Al abordar este riesgo no solo se beneficiaría el colaborador sino también la entidad, puesto que se aprenderían a manejar de una mejor manera las diferentes situaciones con los CHC sin que esto les afecte en su entorno.

Esta investigación resulta relevante ya que a través del diseño y posterior implementación por parte del IDIPRÓN el programa de prevención de esta investigación, se espera un cambio en su comportamiento y desarrollo de actividades que no afecte en su vida, tanto laboral como personal, esto permite tener un mejor manejo de emociones en diferentes situaciones provenientes de sus actividades, con lo anterior permitirá tener una mejor disposición en su cumplimiento de objetivos trazados de esta Etapa, también una mejora en la calidad de vida y por tanto en una mejor atención al CHC.

4. Marco de referencia

4.1 Marco teórico

La seguridad y salud en el trabajo es tan antigua como la historia de la evolución del hombre en el mundo, ya que en la edad primitiva el hombre para poder desempeñar de manera ágil y fácil sus labores diarias comenzó a desarrollar y dominar instrumentos como el palo, el fuego y la piedra; estos instrumentos fueron vitales para su supervivencia ante los peligros que podía presentar en su cotidianidad. Sin embargo, con su evolución ha contribuido en el mejoramiento organizacional en la prevención y corrección de los riesgos laborales. (Perdomo, 2014).

Con ocasión a las grandes revoluciones como lo son la revolución burguesa y la revolución Industrial, la seguridad y salud en el trabajo adquiere suficiente fuerza como para empoderarse de la necesidad de convertirse en el eje transversal de la optimización, el trabajo constante y el desempeño laboral de todo trabajador, y es que si se revisa la historia de la revolución industrial, con dicha revolución encontramos que la obra de mano disminuye y nace las máquinas y las grandes industrias, sin embargo no porque disminuye la mano de obra disminuyeron las enfermedades y los riesgos de las mismas, por el contrario es ahí cuando se intensifica más los problemas ocupacionales de los trabajadores ya que se desarrollan nuevos agentes contaminantes como los químicos y el aumento del trabajo para generar producción y optimización de los productos y servicios. Así mismo, el trabajador no estaba entrenado para llevar a cabo sus tareas sin riesgo de sufrir algún accidente por lo que la aparición de enfermedades fue rápida teniendo consecuencias graves para la población y teniendo que implementar como corrección la apertura de servicios públicos en salud. (Velandia, 2013).

Uno de los primeros documentos oficiales e internacionales en abordar el tema de los factores psicosociales en el trabajo fue:

Los Factores Psicosociales en el Trabajo: “Reconocimiento y Control” documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo en 1984. Se constata en la publicación que la problemática es claramente anterior y que se remonta al menos a 1974, fecha en la que consta una clara llamada de la Asamblea Mundial de la Salud para documentar la importancia y los efectos de los factores psicosociales en el trabajo sobre la salud de los trabajadores. (Báez León, 2010, p. 6).

La Organización Internacional del trabajo (OIT) describió a los factores psicosociales laborales, como las interacciones que se encuentran inmersas entre el trabajo, su medio ambiente,

la satisfacción en el empleo y las condiciones propias de la organización, por una parte; y por la otra, la capacidad del empleado, lo que requiere, su cultura, así como su condición personal fuera del trabajo (ámbito extralaboral); todo lo que a través de apreciaciones y experiencias afectan la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT/OMS, 1984).

La Resolución 2646 de 2008 emitida por el Ministerio de la Protección Social, define *“factores de riesgo psicosociales: condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. Comprende los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”*.

Por otra parte, Báez (2010) aduce que “los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud”, editado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y coordinado por Kalimo, et al (1988)” (p.7), indica que “este tipo de factores provienen de la percepción y la experiencia de los trabajadores y que está influenciados por los innumerables factores que afectan al trabajador”.

Para Carayon, Haims & Yang (2001) definen los factores psicosociales como “las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores. Cox y Griffiths (1996), los definen como los aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral, y sus contextos sociales y organizacionales. Martín Daza y Pérez Bilbao (Bilbao, 1998), las definen como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al

bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo”.

(Báez León, 2010, p. 8).

Según Kalimo et al (1988) cita a Mintzberg, (1993), para explicar los factores psicosociales laborales como “condiciones psicosociales de trabajo que como tales pueden ser positivas o negativas”. Cuando tales condiciones son adecuadas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales laborales y los niveles altos de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estados de motivación en los que los trabajadores alcanzan mayor experiencia y competencia profesional. Las formas acertadas de Cultura empresarial, de Liderazgo y de Clima laboral, condiciones psicosociales generales, afectan a la salud positivamente generando desarrollo individual, bienestar personal y organizacional”. (Báez León, 2010, p. 4).

Toro Londoño, Sanín & Valencia (2010), explican que los factores protectores psicosociales son cualquier condición psicosocial presente en el trabajo de una persona o colectividad laboral, se presenta cuando dicha condición mitiga o elimina un riesgo y además ejerce un efecto positivo sobre la salud, el bienestar, el desempeño y también su propio desarrollo personal. De manera complementaria, Salcedo (2011), señala que los factores protectores, son aquellos aspectos de la organización de la empresa que se encuentran en el ambiente laboral y que ayudan a propiciar el bienestar de los colaboradores, generando satisfacción personal, y, por ende, aumento de la eficiencia.

Hoy en día, la seguridad y salud en el trabajo además de tomar importancia en el desarrollo de las empresas, ha sido piedra angular en las nuevas Políticas Públicas del gobierno y en las labores que los trabajadores desempeñan cada día (para el caso de Colombia), a tal punto que se ha creado conciencia sobre la importancia de conocer y aplicar los conceptos y medidas

para prevenir el riesgo y disminuir los accidentes psicosociales. Los cuales se encuentran consagrados en el Decreto 1072 de 2015 y en la Resolución 0312 de 2019, emitidos por el Ministerio de Trabajo.

Desde el IDIPRON se han venido fortaleciendo los parámetros y acciones ejecutadas frente a la importancia de la protección personal y laboral del funcionario y Contratista cuando se trata de dignificar la vida del CHC, esto con el fin de disminuir el riesgo psicosocial presentado con ocasión a su labor diaria.

4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)

Existen innumerables tesis sobre la SST sin embargo se resalta la exposición de dos autores dado la importancia que guarda con el objetivo de este trabajo.

La primera tesis realacionada con esta investigación es Torres (2009) describe los “Factores de Riesgo Psicosocial”. Se plantea el problema de la siguiente forma: Los riesgos psicosociales son inherentes a las ocupaciones humanas en mayor o menor grado, en este sentido no es cuestión evitar que aparezcan, más bien mantenerlas controladas desde un nivel permisible, de tal manera que no interfieran con los dos componentes básicos del hombre a saber: su cotidianidad y su eficiencia en el trabajo. Ante esta realidad se quieren establecer ¿cuáles son los riesgos psicosociales presentes en el personal? Y ¿se pueden reducir estos riesgos mediante un proceso de intervención?

El resultado obtenido fue, que un grupo de 10 trabajadores de la unidad desconocen la importancia de la salud mental y la prevención de los riesgos psicosociales como responsabilidad personal ya que le dejan esta tarea única y exclusivamente al Departamento de Gestión Humana. La Alta Gerencia constantemente se preocupa por actualizar y capacitar a su personal en la parte

técnica y de conocimientos, sin embargo, la parte de desarrollo de personal es nulo. No se presentan programas encaminados a la prevención de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores. Un hallazgo importante en la investigación fue encontrar en un nivel elevado el riesgo psicosocial denominado carga mental manifestado en un alto grado de estrés. Para lograr una mayor efectividad en la disminución de los riesgos psicosociales es necesario involucrar a todo el personal en cada una de las fases del proceso de evaluación, medición y control de dichos riesgos.

Como conclusiones se estableció: que se debe realizar la identificación de los factores de riesgo psicosocial en todas las unidades de todos los estados, con el fin de que se construya un plan general por parte del Departamento de Gestión Humana para disminuir los riesgos psicosociales a nivel general.

La segunda, (Tajiboy, 2013) en su tesis “Factor De Riesgo Psicosocial y Salud Mental”, se plantea el siguiente problema: Los cambios vertiginosos de la sociedad actual, generan propuestas innovadoras que influyen a las organizaciones, quienes deben estar preparadas a las adversidades del entorno, uno de estos infortunios son los factores de riesgo psicosocial en la salud mental de los trabajadores. Se afirma que los factores de riesgo psicosocial son aquellos elementos comprendidos en las condiciones laborales directamente relacionados con una organización, el contenido del trabajo y de la realización de las diferentes tareas asignadas, y que tienen la capacidad para perturbar al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Los factores de riesgo psicosocial que afectan la salud mental de los trabajadores, especialmente en relación a las exigencias psicológicas, la doble presencia, la inseguridad en el trabajo, la estima, control sobre el contenido del trabajo y apoyo social. En consecuencia, a lo anteriormente mencionado se plantea la siguiente interrogante de

investigación ¿Cómo influyen los factores de riesgo psicosocial en la salud mental de los trabajadores?

Como resultados obtuvieron: Los factores evaluados están en un estándar de desfavorable e intermedio, se pudo comprobar que los colaboradores no tienen una buena salud mental la cual es afectada por los factores de riesgo laboral. En la investigación se puede decir que los trabajadores están sometidos a presión psicológica debido al volumen de trabajo en relación con el tiempo disponible para hacerlo, esto se debe a la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos necesarios para el desarrollo del trabajo o planificación, pero también puede relacionarse con el uso de herramientas o procesos de trabajo con deficiencia.

Sus conclusiones fueron: Los factores de riesgo psicosocial influyen en la salud mental de los trabajadores ya que entre estas dos variables existe una relación de dependencia. Los factores de riesgo psicosocial desfavorables para la salud del trabajador de empresas de computación a los que está expuestos los sujetos de estudio son: inseguridad, estima, exigencia psicológica y doble presencia. A través de los resultados obtenidos en el estudio, los trabajadores dañan su salud mental al estar expuestos a factores de riesgos psicosocial. Presentan efectos negativos como respuesta al espectro de estrés, ansiedad, depresión y afecciones médicas. Es necesario complementar un programa de prevención de los factores de riesgo psicosocial para mejorar la salud mental de los colaboradores.

4.3 Marco legal

La Resolución 2646 de 2008 expedida por Ministerio de la Protección Social, establece las disposiciones y define las 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.

Así mismo, dentro de la tabla de enfermedades laborales adoptada por el Decreto 1477 de 2014, del Ministerio de trabajo, encontramos en los agentes psicosociales el estrés y teniendo en cuenta la Resolución 0312 de 2019, expedida por el Ministerio de Trabajo, donde se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y del Trabajo SG SST y la Sentencia C 509 de 2014 de la Corte Constitucional de Colombia, que se refiere a la inclusión de contratistas dentro del contexto de accidente de trabajo. Se hace necesario contar con un programa para prevenir y controlar los riesgos psicosociales intralaborales a los que están expuestos los trabajadores de la etapa operación amistad del IDIPRON.

5. Metodología

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

La metodología utilizada en esta investigación se plantea de acuerdo con el enfoque cualitativo, de acuerdo con Bonilla y Rodríguez (2005), su preocupación no es prioritariamente medir, sino cualificar, describe e interpreta fenómeno (situación o sujeto) social a partir de rasgos determinantes, según sean percibidos por los elementos que estén dentro de la situación estudiada”. (Bernal, 2016)

Es por esto, que se va a realizar una recolección de datos sin medición numérica, mediante observaciones, análisis de investigaciones de accidentes de trabajo y entrevista directas a los prestadores del servicio y a la coordinadora encargada del área de territorio.

En este enfoque se pueden desarrollar preguntas antes y después de la investigación.

Toda gira en torno al proceso dinámico entre los hechos y la interpretación. Su importancia radica en entender un fenómeno más que en medirlo.

El alcance de esta investigación es de carácter descriptivo, teniendo en cuenta que los instrumentos que se utilizaron fueron: la entrevista en profundidad y la observación directa, el cual enfatiza en la frecuencia; teniendo como referencia la cantidad de veces que se da una situación o conducta en el objeto de investigación. Las preguntas de investigación planteadas por el investigador, cuando se plantean hipótesis en los estudios descriptivos, estas se formulan a nivel descriptivo y se prueban esas hipótesis. La investigación descriptiva se soporta principalmente en técnicas, como la encuesta, la entrevista, la observación y revisión documental. Algunos ejemplos de investigación descriptiva son: estudios de carácter diagnóstico, diseños de guías, modelos productos, prototipos, etc, estudios orientados a la descripción o identificación de rasgos o características de un objeto de estudio, estudios de descripción de conductas, actitudes y perfiles (Bernal, 2016)

5.2 Población y muestra

Para esta investigación la población objetivo son las personas que trabajan con Operación Amistad del IDIPRON.

La población está constituida por un grupo de 29 personas, entre ellos 23 facilitadores, 3 coordinadores y 3 auxiliares administrativos, de los cuales 10 son mujeres y 19 hombres, con edades comprendidas entre 25 a 50 años de edad.

Se estimará esta muestra con una confianza del 90%, con un margen de error en la muestra del 10%.

Para la determinación de la muestra es necesario la cuantificación de las variables muestrales, para este caso son:

Nivel de confianza (Z) = 90% es equivalente 1,65

Tamaño de la población de estudio (N) = 29

p = Probabilidad de que ocurra el suceso o acontecimiento esperado 50%

q = Como no existe información anterior a la investigación se toma que p=q = 50 % de probabilidad de que ocurra el acontecimiento; entonces tanto p como q son iguales a 0,5 que equivale a 50%.

E= Error estándar de la investigación 10%

$$n = \frac{Z^2 pq N}{NE^2 + Z^2 pq}$$

$$n = \frac{(1,65)^2 (0,50) (0,50) 29}{29(0,10)^2 + 1,65^2 (0,50) (0,50)}$$

$$n = \frac{29 (0,01) + 3.3}{29 (0,1)^2 + 1,96^2 (0,21)}$$

$$n = 20$$

5.3 Instrumentos

Entrevista.

De acuerdo con Buendía, Colás y Hernández (2001), la entrevista es una técnica que consiste en recoger información mediante un proceso directo de comunicación entre entrevistador(es) y entrevistado(s), en el cual el entrevistado responde a cuestiones previamente diseñadas en función de las dimensiones que se pretenden estudiar, planteadas por el entrevistador. (Bernal, 2016, p.256)

Para esta investigación se considera que la más acertada es la entrevista en profundidad y la observación natural, al igual que el análisis de los eventos de seguridad como son los accidentes de trabajo ocurridos.

La entrevista en profundidad es una entrevista que requiere realizarse en repetidos encuentros entre el investigador y los entrevistados, para lograr la mejor comprensión de las representaciones que tienen las personas del tema de la entrevista tal como ellos la expresan en sus propias palabras. Estas entrevistas siguen la dinámica de una conversación entre similares y no la estructura de preguntas-respuestas. (Bernal, 2016. P.257)

Observación:

Para Bernal (2016) “La observación, como técnica de investigación científica es un proceso riguroso que permite conocer, de forma directa, el objeto de estudio para luego describir y analizar situaciones sobre la realidad estudiada”

El tipo de observación a utilizar es la natural, ya que se actúa como espectadores, sin realizar ningún tipo de interacción

5.4 Procedimientos

Fase metodológica I: Identificación de los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la Etapa operación amistad del IDIPRON, lo cual se realizará a través de herramientas de recolección de información tales como entrevistas, observación directa del entorno de trabajo en los diferentes lugares, se requiere previamente conocer el proceso de operación amistad. Es necesario tramitar los permisos correspondientes ante el Director General, del grupo de Investigación de la entidad y a su vez de la Coordinadora encargada del área de territorio.

Fase metodológica II: Análisis de los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la Etapa operación amistad del IDIPRON, lo cual se realizará a través del análisis de las diferentes herramientas de recolección de información utilizadas, como las entrevistas en profundidad, estas serán abiertas según el tiempo de los facilitadores y los espacios determinados para las mismas. En este enfoque se pueden desarrollar preguntas antes y después de la investigación.

La información será extractada de las charlas y entrevistas con los facilitadores y por medio de la observación del entorno de trabajo en los diferentes lugares visitado. El registro de la observación se enfatiza en la frecuencia, ya que hace referencia a la cantidad de veces que se da una situación o conducta en el objeto de investigación. (Bernal, 2016).

Fase metodológica III: Establecimiento de estrategias encaminadas a prevenir y controlar el riesgo psicosocial al que se encuentran expuestos los trabajadores de la Etapa operación amistad del IDIPRON a través de la revisión de fuentes de información, revisión de bases de datos, consulta del buscador de Google académico y artículos de investigación.

5.5 Análisis de información

De acuerdo a la metodología utilizada, el análisis de la información se realizará teniendo en cuenta el resultado de las investigaciones de accidente de trabajo, la información recolectada durante las entrevistas a profundidad a los trabajadores prestadores del servicio, la coordinadora encargada del área de territorio y a la observación directa realizada en campo.

Se busca estudiar como las actividades desarrolladas por los facilitadores afectan el comportamiento en aspectos emocionales, tales como, exposición a sentimientos, trato agresivo, trato amistoso, exposición a situaciones devastadoras, etc.

Se realiza un diagnóstico de la población a entrevistar, en cuanto a factores de riesgo psicosocial e investigaciones de accidentes laborales asociados a estos factores.

En esta fase se realizan dos encuentros con los actores de la Etapa del programa, uno con los responsables de área de seguridad y salud en el trabajo y otro con los educadores (facilitadores) que desempeñan labores de apoyo con los CHC.

Del primer encuentro surge la necesidad de investigar los principales factores que inciden en los accidentes de trabajo y en el segundo encuentro se pudieron establecer algunas variables que convergen al momento de padecer alguna enfermedad relacionada a las labores que realizan a diario.

Se realiza el análisis de casos particulares de accidentalidad, los cuales se presentaron realizando operativos con los CHC, a través de estos casos se indagan las causas y las consecuencias, en busca de otorgar sugerencias y recomendaciones que aportan a la investigación.

Los eventos de seguridad son muestra de las situaciones que se pueden presentar en el trabajo con CHC, cuyas condiciones presentes como estrés, ansiedad, depresión, riesgo biológico entre otras, se encuentran directamente relacionadas con la naturaleza del trabajo y su entorno social, estas variables afectan la salud (física, psíquica o social) del trabajador. Por ende, se pueden evidenciar unas condiciones psicosociales adversas que inciden en el origen de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo.

6. Consideraciones Éticas

Este proyecto da alcance a las consideraciones éticas definidas por UNIMINUTO, de la manera como se relaciona a continuación:

Valor: con la elaboración de la presente investigación, se pretende realizar una serie de recomendaciones que propendan por la salud de los trabajadores.

Selección imparcial de los participantes: Las personas que se eligieron para las entrevistas fueron seleccionadas por el área de Territorio al cual pertenecen, teniendo en cuenta que estas tienen una mayor probabilidad de exposición al riesgo psicosocial.

Riesgo Vs Beneficio: En esta investigación, no corren ningún riesgo, dado que las entrevistas se desarrollan bajo la supervisión de los líderes del área de seguridad y salud en el trabajo; mientras que el beneficio puede ser mayor, dado que los datos arrojarán información que permiten, brindar recomendaciones para minimizar los accidentes de esta naturaleza.

Consentimiento informado: Al momento de realizar la investigación, se informó que esta se realiza para fines netamente académicos y se solicitó consentimiento informado. (Anexo 1)

Respeto para los seres humanos participantes: Por seguridad de los participantes se omiten los nombres para proteger la identidad y privacidad.

Permisos: Se solicitan y se tramita el aval correspondiente para acompañar una jornada de la Etapa de operación amistad. (Anexo 2).

7. Cronograma

Tabla 1

Cronograma de actividades para el desarrollo del trabajo

No.	Actividad	2018								2019							
		Septiembre				Octubre				Febrero				Marzo			
		Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	
1	Plantear el problema	■															
2	Redactar Título, objetivos y justificación	■															
3	Formular marco referencial		■														
4	Formular metodología			■													
5	Trabajo Final (anteproyecto)				■												
6	Reconocimiento del área				■												
7	Plantear la entrevista la entrevista				■												
8	Ajustes finales					■											
9	Fase I: Observación directa										■						
	Revisión de documentación										■						
10	Entrevistas a trabajadores											■					
11	Fase II: Análisis de resultados												■				
12	Fase III: Conclusiones y recomendaciones													■	■		
13	Retroalimentación IDIPRON															■	

Nota: Las investigadoras. Desarrollo de las actividades ejecutadas durante el desarrollo del proyecto. Bogotá, 2018 y 2019

8. Presupuesto

Tabla 2

Presupuesto establecido para el desarrollo del proyecto

RUBROS	DETALLE	TOTAL
1. Personal	Horas de trabajo	\$ 300.000
2. Equipos y software	Computadores (recursos propios)	\$ 50.000
3. Materiales e insumos	Papelería	\$ 50.000
4. Salidas de campo	Transporte y refrigerios	\$ 80.000
5. Aplicación de entrevistas	Refrigerio	\$ 30.000
	Total	\$ 465.000

Nota: Las investigadoras. Presupuesto de las actividades ejecutadas. Bogotá, 2018 y 2019

9. Análisis de la observación directa

9.1 Análisis

En la visita realizada el día 19 de febrero del presente año, se realizó la observación directa al trabajo que realizan los Facilitadores del IDIPRON, con previa autorización de la coordinadora del área de Territorio Calle, la señora Carolina Molano.

Siendo las 5.45 a.m. se da inicio a la jornada laboral con instrucciones dadas por los supervisores y la entrega de algunos alimentos (pan) los cuales serán entregados durante el recorrido, posterior a esto nos dirigimos a la plaza España donde se encuentra un buen número de CHC, con un rango de edad aproximado de 18 años hasta 28 años. Allí los facilitadores se acercan a ellos haciendo la socialización e invitación para que reciban los servicios que ofrece IDIPRON. Fue posible evidenciar la receptibilidad de algunos de ellos, sin embargo, cabe resaltar que algunos ya vienen recibiendo la ayuda que se les brinda y son conocedores de estos y gustosos aceptan. Hacia las 7 a.m. llega al lugar un vehículo tipo BUS el que es utilizado para transportarlos al sitio llamado OASIS donde reciben los servicios prestados y además pueden iniciar un proceso de resocialización.

Durante el recorrido, se observaron aspectos de impacto dados por la apariencia física y el comportamiento variable de acuerdo al estado emocional, así como la decadencia en la mayoría de los presentes que allí se encontraban, era evidente que había personas que llevan un proceso y otros que hasta ahora están iniciando.

Es de resaltar, y de acuerdo a la información suministrada por los facilitadores que su ingreso es de manera voluntaria, pero con algunas reglas a las cuales se les deben dar cumplimiento, entre ellas está prohibido portar armas, sustancias psicoactivas u otro tipo de elementos que atente en contra de la integridad de otra persona e incluso de ellos mismos.

Al llegar al OASIS son recibidos por otros funcionarios los cuales son los encargados de realizar una serie de filtro entre ellos:

- Control del ingreso.
- Diligenciamiento de una ficha de ingreso con los datos personales y familiares, en caso de ser recibir el servicio por primera vez.
- Control de asistencia para los que ya vienen utilizando los servicios ofrecidos.
- Requisa donde se garantiza que se cumplan las normas (no porte de armas ni sustancias psicoactivas).
- Entrega de ropa sucia en el área de lavandería, la cual será devuelta al finalizar la jornada.

Posterior a estos filtros los facilitadores hacen entrega de kit de aseo personal y ropa limpia, luego de darse una ducha y ya aseados, pasan a los comedores donde se les brinda un desayuno, y después pueden dirigirse a descansar si así lo desean o llevar a cabo diferentes actividades de esparcimiento o hobbies.

Se evidencia que estas Unidades de atención permiten que los CHC tengan un espacio donde iniciar un proceso de recuperación personal, reconstruyendo sus lazos familiares, retomando hábitos de aseo, alimentación y sueño con el fin de lograr una nueva vida alejados de las calles y del consumo de drogas. A través del dialogo y el intercambio de ideas con los CHC, se identifican las situaciones que enfrentan, las necesidades que tienen y sus capacidades, muchos de ellos tienen y/o presentan un cambio significativo en su vida, se experimentan sentimientos de llanto, dolor, alegría, pero a la conclusión que se puede llegar es que todo es por fuerza de voluntad, una iniciativa de cambio.

Este proceso inicia desde una atención transitoria hasta un seguimiento y acompañamiento de egresado.

9.2 Resultados de la entrevista

Se identificaron como riesgos psicosociales los siguientes peligros de acuerdo al anexo A de la Guía Técnica Colombiana (GTC) 45:

Características de la Gestión organizacional (contratación, inducción, capacitación y bienestar social) debido al tipo de contratación que el IDIPRON tiene establecido para este cargo al ser contratistas.

Características del grupo social de trabajo (relaciones y calidad de interacciones), el mayor porcentaje de tiempo el facilitador está en contacto directo con el CHC

Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales), en el momento del abordaje el facilitador se encuentra expuesto a diferentes emociones o estados de ánimo del CHC

Posteriormente a nuestra visita, se realizó un análisis de las entrevistas (Anexo 3) aplicadas a los trabajadores, aquellas personas que están en el proceso de acompañamiento con los CHC, y este resultado se explica a continuación:

Los facilitadores cumplen un horario de trabajo entre 8 y 10 horas diarias, ellos manifiestan que la recepción del CHC cuando lo invitan a tomar los servicios que ofrece el IDIPRON, es apropiada y son receptivos frente a los servicios que brindan. Sin embargo, los trabajadores por unanimidad consideran que se ven expuestos a situaciones de vulnerabilidad, especialmente a agresiones o a contagiarse de enfermedades. Sienten preocupación por la exposición a agentes biológicos como bacterias, virus, parásitos, hongos, etc, y ante la probabilidad de sufrir algún accidente laboral. En su mayoría, consideran alto el esfuerzo físico que deben realizar en el desempeño de sus funciones.

En relación a como se sienten emocionalmente en su trabajo y como es el trato con el CHC el 87% de los entrevistados señaló sentimientos positivos y el 13% indicó que es variable.

Los encuestados manifiestan en un 100% que este trabajo ha cambiado su manera de ver la vida, ya que han sido testigos de las condiciones en las cuales viven los CHC, y las situaciones que han logrado afectar sus vidas a nivel social, familiar y personal, que los llevo a tomar un camino de vida diferente.

Finalmente, se establecieron las estrategias encaminadas a prevenir y controlar el riesgo psicosocial al que se encuentran expuestos los trabajadores del programa operación amistad del IDIPRON cuyos resultados fueron los siguientes:

Es necesario realizar todo lo que esté al alcance del área de Seguridad y Salud en el trabajo con el fin de adelantar campañas de prevención y motivación para los trabajadores que se enfrentan diariamente con situaciones de alta peligrosidad, como es el cuidado de los CHC.

10. Conclusiones y recomendaciones

A pesar de los esfuerzos de los gobiernos locales por la resocialización de esta población, no se ha logrado aminorar este fenómeno social, ellos son víctimas de exclusión social, marginalidad, discriminación, segregación y riesgo permanente, entre otros factores. Por lo tanto, los programas dirigidos a la atención de los CHC expuestos en el documento, están enfocados en la solución de necesidades básicas, como alimentación, vestido, aseo personal, entre otras.

También podemos destacar que al facilitar los programas que brinda IDIPRON en Bogotá, asume al CHC no como un problema, sino como una oportunidad a favor de toda la comunidad, del mismo modo una política de oportunidades que podría estar relacionada con los

programas de empleo, educación y recreación, etc. Según la voluntad y disposición de las personas que acceden a estos programas de ayuda.

Sin embargo, es necesario resaltar que el ambiente de tensión, inseguridad, temor para los trabajadores, genera un impacto psicológico al tener contacto con los CHC, quienes tienen múltiples condiciones de vida. La labor y esfuerzo de estos facilitadores es poder identificar, analizar y gestionar estrategias que permitan desarrollar y mejorar la calidad de vida de estos individuos.

Partiendo de la experiencia y la teoría analizada durante el proceso observación directa en la Etapa de Operación amistad del IDIPRON, se hace necesario realizar recomendaciones para las personas que tienen contacto con CHC.

Durante la investigación, se realizó la identificación de los factores de riesgo psicosocial, con el fin de prevenir situaciones psicosociales inadecuadas, que pueden generar un estrés laboral en los trabajadores, se tiene en cuenta que el estrés es la principal causa de ausentismo y baja laboral. Como consecuencia, para la institución puede representar pérdidas en los costos sanitarios de la misma. Esto puede generarse por medio de un desequilibrio en demandas profesionales y la capacidad del trabajador para sobrellevar la situación.

Una de las áreas más olvidadas en las investigaciones laborales, son los riesgos psicosociales, dado que, al no presentarse ninguna manifestación anómala física, como ocurre con los demás riesgos (mecánicos, locativos, biológicos), etc.; se hace más difícil detectar el daño, pueden pasar varios meses después de la ocurrencia para identificar la causa de una depresión, ansiedad, estrés o cualquier otra patología derivada de la naturaleza de las obligaciones del cargo.

IDIPRON por ser una entidad pública que opera con recursos del Distrito, tiene una limitante en cuanto a la utilización del presupuesto; dado que no se puede utilizar en capacitaciones para los contratistas, únicamente realizan capacitaciones para el personal de planta; sin embargo, la mayoría de los facilitadores están bajo la modalidad de prestación de servicios

A nivel organizacional es necesario establecer:

- El perfil del cargo, donde se establezcan, las competencias, habilidades, formación y educación necesarias para desempeñar este cargo, lo anterior con el fin de que este sea tenido en cuenta en el momento de la selección.
- Establecer el proceso de inducción buscando brindar al funcionario una completa y efectiva orientación sobre las funciones que desempeñara.
- Incluir este cargo dentro de la matriz de riesgos del IDIPRON, con el fin de analizar las características físicas y ambientales de este trabajo.
- Que el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) sean quienes apoyen e inviten a participar de los espacios de esparcimiento a los contratistas para que se puedan minimizar los riesgos psicosociales en gran medida.
- Se sugiere la participación de los Coaching que están contratados en IDIPRON para que realicen actividades motivadoras con los facilitadores, como talleres de mindfulness, juego de roles, fortalecimiento de los autos (especialmente el autocuidado y la autoestima), entre otros, relacionados con el conocimiento de los factores de riesgo que puedan afectar el desarrollo de las obligaciones contractuales.
- Entre las principales acciones para promover el autocuidado sugerimos: el descanso, una sana alimentación, practicar algún deporte, practicarse exámenes periódicos y realizar

actividades de esparcimiento y relajación que permitan desvincular las actividades laborales de las personales. Esta iniciativa está estrechamente ligada a la intención de que los contratistas comprendan la importancia de velar por su bienestar y su cuidado.

- Todo el tiempo se enfatizó en la relevancia que tiene la integridad física, darle a conocer a los contratistas que, aunque la ARL se encarga de indemnizar, en caso de presentarse un accidente grave, la salud es más importante que cualquier recurso económico que puedan recibir.
- Se propone realizar las siguientes estrategias para mitigación del riesgo:
- La propuesta involucra un cambio en los tiempos de trabajo, organización de los grupos de capacitaciones, dinámica de los equipos de trabajo de talleres, adecuación de los cronogramas de trabajo, disposición de recursos y alianzas estratégicas.

Apoyo Psicosocial:

- La selección o filtro de los contratistas, cuya labor sea más propensa a padecer efectos adversos en la salud mental, mediante el trabajo que desempeñan, basándose en los criterios técnicos de aptitudes y las habilidades solicitadas para la realización del trabajo.
- Atención, acompañamiento y asesoría psicosocial durante el proceso contractual tendiente a potencializar los factores protectores de contexto, que impulsan el cambio de los procesos mentales, fortaleciendo el autocuidado.
- Activación de rutas interdisciplinarias: traslado de casos a psicología, psiquiatría, terapia ocupacional; de acuerdo a los riesgos que se identifiquen en el acompañamiento psicosocial.
- Acompañamiento en el proceso terapéutico
- Sensibilización y construcción del cierre de atención

- Entrega del proceso psicosocial del trabajador afectado al área de Seguridad y Salud en el Trabajo y al COPASST, para realizar la socialización de la lección aprendida.

La atención psicosocial de la que se habla, debe atender a la necesidad y propósito de la atención relativa al alcance de un logro de su proceso y de cierre del proceso global, con el equipo interdisciplinario que ha sido contratado, así se puede optimizar el recurso humano y se puede hacer una intervención preventiva. Decir que es deseable aplicar un modelo propio de atención psicosocial es afirmar que se trata de un procedimiento guiado y ordenado realizado por un equipo pequeño y especializado que, de manera permanente y oportuna dedican su esfuerzo a lograr que los trabajadores se sientan protegidos y acompañados.

Coaching:

IDPRON cuenta con un equipo de 3 contratistas especializados en Coaching; siendo un insumo importante para la motivación de los trabajadores.

Dividir a los facilitadores en varios grupos para no afectar la prestación del servicio, mediante talleres motivacionales se realiza el entrenamiento al grupo, con el objetivo de desarrollar habilidades sociales que permitan afrontar de manera positiva las dificultades que se puedan presentar.

La labor que realizan los facilitadores es una de las actividades más loables del Instituto, puesto que es allí donde radica la etapa de enamoramiento al CHC para que inicien su proceso de cambio, para brindar un buen servicio social es importante contar con personas saludables física y mentalmente para que puedan ejercer sus funciones sin ningún tipo de limitación.

11. Referencias bibliográficas

Adán, J. (s.f.). *scielo.isciii.es*. Obtenido de 2011:

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500012

Alcaldía Bogotá (2008). Obtenido de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>. Diario Oficial 47059 de julio 23 de 2008

Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Recuperado el 3 de 10 de 2018, de

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: Pearson Educación de Colombia S.A.S.

Bilbao, M. D. (1998). El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. *Instituto Nacional*.

Bogotá Jurídica (1984). Obtenido de

<http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>. Diario Oficial 36561 del 14 de marzo de 1984

IDIPRON. (s.f.). *IDIPRON*. Obtenido de www.IDIPRON.gov.co

Mingote Adán, J. C., del Pino Cuadrado, P., Sánchez Alaejos, R., Gálvez Herrero, M., &

Gutiérrez García, M. (2011). *Medicina y seguridad del trabajo*. Recuperado el 11 de 10 de 2018, de El trabajador con problemas de salud mental. Pautas generales de detección, intervención y prevención:

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500012

Perdomo, W. (2014). *IMPORTANCIA DE LA SALUD OCUPACIONAL EN UNA ORGANIZACIÓN*. Bogotá.

Resolución 0312. Ministerio de Trabajo. (2019). Recuperado de

https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf

Romero, B. (11 de 2010). *www.insht.es*. Obtenido de

www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf

- S, N. (2018). *Pagina Web del IDIPRON*. Recuperado el 1 de 10 de 2018, de <http://www.IDIPRON.gov.co/>
- Salcedo, O. (2011). La intervención en el riesgo psicosocial: Una estrategia Gana-gana multifactorial. *H & A Consulting Ltda.*
- Secretaria del Senado(1991). Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991_pr001.html#49. Avance Jurídico Casa Editorial Ltda. Última actualización: 31 de diciembre de 2018
- STRAUSS, A. M. (2009). *fondoriesgoslaborales.gov.co*. Obtenido de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Normasproyecto/1-Guia-Tecnica-Analisis-Exposicion.pdf>
- Tajiboy, A. A. (mayo de 2013). <http://biblio3.url.edu.gt>. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/Chaj-Adrian.pdf>
- TORRES, N. L. (2009). *repository*. Obtenido de https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/566/digital_18037.pdf?sequence=1
- Velandia, J. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/40486/42322>.

12. Anexos

Anexo 1. Formato Consentimiento Informado

COORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
BOGOTÁ
FORMATO CONSENTIMIENTO INFORMADO

Dentro de las normas éticas exigidas al profesional de la Salud en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el deber de informar, proteger adecuada y oportunamente la información suministrada por los consultantes, solicitando su consentimiento anticipadamente para el ajuste continuo de la protección y confidencialidad de la información obtenida (Art 2).

Yo, _____, con cédula de ciudadanía N° _____, acepto participar voluntariamente en la entrevista que tiene como finalidad estudiar los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la etapa operación amistad del IDIPRON, dicha investigación está conformada por un grupo de estudiantes del programa “Gerencia en Riesgos Laborales, seguridad y salud en el trabajo” conformado por Marisol Monsalve, Jazmin Rodriguez y Jasbleidi Atuesta.

De esta manera y en pleno uso de mis facultades manifiesto que he sido debidamente informado del proceso que se llevará a cabo y autorizo que sea realizada la actividad como instrumento de recolección de información y dichos resultados sean utilizados para la elaboración del informe académico como requisito de grado de Especialización en gerencia de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo

Declaro que:

1. Me ha explicado en lenguaje claro y comprensible el propósito de la actividad
2. Se me ha dado la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido contestadas satisfactoriamente
3. Tengo la opción de revocar la participación en esta actividad
4. He sido informado de que en ningún momento se revelará los datos que permitan la identificación de la persona que se encuentra en proceso de orientación psicológica.

Teniendo en cuenta lo anterior:

- Si, Autorizo a que realicen la entrevista
 No, Autorizo a la realización de la entrevista.

Dado en _____ a los _____(días) de _____(mes) de _____(año)

He leído con exactitud el documento del Consentimiento Informado, en constancia se firma el presente documento.

Nombre	Documento	Firma
_____	_____	_____
Participante		
_____	_____	_____
Responsable _Estudiante Uniminuto		

Anexo 2. Autorización del IDIPRON



COD: A-GUJ-PT-016-VR-07-17052018

2000
 Bogotá, D.C. 05 de abril de 2019

Señores:
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
 Sede virtual y a distancia
 Ciudad

Asunto: Aval de investigación

Cordial saludo,

Desde el área de investigación del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud IDIPRON ofrecemos el aval para la investigación, de las estudiantes de la Especialización en gerencia de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo de la Facultad de ciencias empresariales: Jazmín Adriana Rodríguez Riaño, Marisol Monsalve Usme y Jasbleidi Juliet Atuesta Villamizar, titulada: "Programa para prevenir y controlar el riesgo psicosocial al que se encuentran expuestos los trabajadores del programa operación amistad del IDIPRON, en la ciudad de Bogotá".

Cordialmente,


SANDRA MARTÍNEZ MURILLO
 Coordinadora Área Investigación
 e-mail: investigacion@idipron.gov.co

Cra. 27A No. 63B - 07
 Tel. 3100411
www.idipron.gov.co
 Info: Línea 195

BOGOTÁ
MEJOR
 PARA TODOS

Anexo 3. Formato de entrevista

ENTREVISTA	
Objetivo: Evaluar los niveles de riesgo de factores psicosociales intralaborales relacionados con: <ul style="list-style-type: none"> • Demandas emocionales. • Demandas ambientales y de esfuerzo físico. • Demandas de la jornada de trabajo. 	
Nombre:	
Cargo:	
Edad:	Sexo:
Escolaridad y profesión:	
Antigüedad en el cargo:	
Horario de trabajo:	
Como es la recepción del habitante de calle cuando usted llega a invitarlo a que lo acompañe?	
Considera que a menudo tiene exposición a situaciones devastadoras?	
Siente que puede expresar sus emociones en el trabajo?	
Siente que puede expresar sus emociones en su hogar?	
Siente preocupación por su exposición a agentes biológicos en su labor?	
Siente preocupación ante la probabilidad de sufrir alguna accidente laboral?	
Como considera la exigencia de esfuerzo físico en su labor?	
Como se siente emocionalmente en su trabajo diario:	
Como es el trato con las personas habitantes de calle:	
Considera que su trabajo ha cambiado su manera de ver la vida:	
Considera que su personalidad a ha cambiado desde que esta en este cargo?	

Fuente: Datos extraídos de las entrevistas realizadas. Elaboración propia