

RESUMEN ANALITICO DE INVESTIGACION –RAI
DIAGNÓSTICO DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA ALCALDIA MUNICIPAL DE
LA CALERA
RAIGOSO, Sonia

PALABRAS CLAVE: Estrés laboral, riesgo psicosocial, seguridad en el trabajo

DESCRIPCION

Es una investigación realizada en la Alcaldía Municipal de La Calera, que presenta como fin principal llevar a cabo el diagnóstico de riesgos psicosociales los cuales están influyendo de forma negativa, se llevó a cabo un tipo de investigación deductiva con un enfoque descriptivo correlacional, es decir tanto cualitativo como cuantitativo, se evalúa una muestra de 23 funcionarios, tomada de una población de 100 funcionarios, que participaron en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial elaborada por el Ministerio de la Protección Social.

Al analizar los resultados de dicha aplicación se observa que con el diagnóstico se tuvo un panorama general de los diferentes factores de riesgo psicosocial que aquejan en la Alcaldía Municipal de la Calera, se aplicaron las encuestas tipo A y tipo B de identificación de factores de riesgos intralaborales, como los factores de riesgo extralaborales, los que mostraron estados críticos de bienestar que atenúan riesgos potenciales de malestar psicosocial, encontrándose consecuencias a nivel psicológico, físico, comportamental, tenemos que los dominios más significativos son el liderazgo y relaciones sociales, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas, como también se reportan síntomas de estrés, desplazamiento vivienda trabajo, características de la vivienda y tiempo fuera del trabajo.

A pesar de que existen factores de mayor o menor control el líder debe evitar que su estrés se vuelva crónico y afecta sus tareas e incluso sus emociones a clientes y compañeros, considerar formas de recompensa como el salario emocional, se propone entonces generar personas felices pues trae consecuencias positivas que se reflejarán en la empresa en su servicio, en su eficiencia y eficacia es así como con unos cambios pequeños lograremos de una u otra manera grandes transformaciones

CONTENIDO:

Identificar datos sociodemográficos de ocupación de los funcionarios y establecer los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral, estrés y por ende determinar su nivel de riesgo que influyen sobre la salud y el bienestar.

FUENTES: Ley 9 de enero 24 de 1979, Decreto 1083 de mayo 26 de 2015, Ley 1567 de Agosto 5 de 1998, Resolución 2646 del 17 de julio de 2008. Decreto 1072 del mayo 26 del 2015, Resolución No. 2404 del 22 de julio del 2019, Ley 1562 de julio 11 de 2012 Ley 1616 de enero 21 de 2013

METODOLOGIA

Se utilizó un modelo de investigación descriptiva correlacional con enfoque mixto evaluado a una muestra de 23 personas de la Alcaldía Municipal de La Calera, tomados de una población de 100 personas de la misma entidad que utilizan roles y funciones diferentes en la entidad.

CONCLUSIONES

Los factores de riesgo psicosocial que más han influido en el desempeño laboral de los funcionarios son las dimensiones de liderazgo y relaciones sociales, Demandas de trabajo y recompensa, control sobre el trabajo, , en cuanto a las condiciones extralaborales tenemos una alta presentación de síntomas de estrés, donde se advierte desgaste contra la calidad de vida, desplazamiento hacia el trabajo, el entorno laboral y el tiempo fuera del trabajo, se detectó también problemas de liderazgo

Se debe utilizar las Recompensas, como alternativas en pro de un buen clima, ambiente de escucha tolerancia autonomía, independencia en las decisiones, posibilidad de crear como lo que se llama salario emocional.

**DIAGNÓSTICO DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE
LA CALERA**

RAIGOSO SONIA

AUTOR

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC ESCUELA DE

CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESPECIALIZACION EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

LA CALERA-CUNDINAMARCA

DICIEMBRE 2019

**DIAGNOSTICO DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA ALCALDIA MUNICIPAL DE
LA CALERA**

GONZÁLEZ EDGAR

DIRECTOR

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC ESCUELA DE

CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESPECIALIZACION EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

LA CALERA-CUNDINAMARCA

DICIEMBRE 2019

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
PREGUNTA DE INVESTIGACION	15
JUSTIFICACIÓN	16
OBJETIVOS	20
OBJETIVO GENERAL	20
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	20
MARCO LEGAL Y NORMATIVO	26
RESERVA DE LA INFORMACION	30
MANEJO Y USO DE LA INFORMACION	31
MARCO CONCEPTUAL	32
MARCO TEORICO	39
RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL	39
TIPOS DE RIESGOS	41
FACTORES PSICOSOCIALES	41
FACTORES ORGANIZACIONALES	42
FACTORES LABORALES:	42
CONDICIONES INTRALABORALES:	43
DOMINIOS	44
DIMENSIONES INTRALABORALES	44
CONDICIONES EXTRALABORALES	44
CONDICIONES INDIVIDUALES	46

EL ESTRÉS	50
RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL SECTOR PUBLICO	51
RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	52
CLASES DE RIEGO PSICOSOCIAL	52
IMPACTO DE LOS RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES	
EN TRABAJADORES, EMPRESAS Y TERCEROS	50
CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES	54
HIPÓTESIS	56
HIPOTESIS DE TRABAJO	57
HIPOTESIS NULA	57
HIPOTESIS ALTERNA	57
MARCO METODOLÓGICO	58
MÉTODOS DE LA INVESTIGACION	58
FUENTES	58
PRIMARIAS	59
SECUNDARIAS	59
PROCEDIMIENTO	59
UNIVERSO	60
PARAMETRO DE EXCLUSION	60
POBLACION OBJETIVO	60
MUESTRA	61
PARADIGMA	63
ALCANCE	63

INTERVENCIÓN UNIVERSAL	64
INTERVENCIÓN SELECTIVA	64
INTERVENCIÓN INDICADA	64
LIMITACIONES	64
TIPO DE ESTUDIO	64
INSTRUMENTOS, MATERIALES Y EQUIPOS	65
MODELO DE ENCUESTA	66
TECNICAS	69
VARIABLES PARA EVALUAR POR LA BATERÍA DE RIESGO	
PSICOSOCIAL	69
INTERPRETACION DE LOS FACTORES DE RIESGO	70
MATERIALES Y EQUIPOS	70
PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	70
MARCO SITUACIONAL	72
CONTEXTO DE LA EMPRESA	72
RESEÑA HISTORICA DE LA EMPRESA	72
CREACION DE LA ENTIDAD	72
MISIÓN	73
VISIÓN	74
OBJETIVOS	74
ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL	74
ANÁLISIS DE RESULTADOS	76
CONCLUSIÓN	89

DISCUSIÓN	94
RECOMENDACIONES	95
BIBLIOGRAFIA	97
LISTA DE TABLAS	111
LISTA DE ANEXOS	112
LISTA DE GRÁFICOS	113

RESUMEN

En la Actualidad se observa el gran interés que están presentando todas las entidades tanto públicas como privadas para dar cumplimiento a la normatividad sobre la Salud y Seguridad en el Trabajo, como también su preocupación en mejorar la productividad de sus Empresas y por ende mejorar la calidad de vida de su personal a cargo, es por ésta a razón que se hace necesario realizar intervenciones en donde se pueda establecer las causas de la improductividad, el mal ambiente laboral, por esta razón se requiere intervenir y minimizar esa problemática ya que es de gran impacto sus consecuencias (*Romero Vélez, Eva Marisol, Souto Anido, Lourdes e García Rondón, Irene , 2018*). El uso de instrumentos de evaluación de factores riesgos psicosociales ya sea intralaborales y extralaborales que han incidido en esta problemática permite determinar planes de mejora y acciones correctivas que ayuden a cambiar paradigmas, generar compromiso con la institución, optimar las relaciones interpersonales entre sus trabajadores, minimizar los riesgos psicosociales y reactivar la economía. Por lo tanto las entidades cada vez están más interesadas en identificar esas causas quiere prevenirlas y controlarlas.

Palabras clave: Estrés laboral, riesgo psicosocial, seguridad en el trabajo

ABSTRACT

At the present time we have been observing the great interest that all public and private entities are presenting to comply with the regulations on Health and Safety at Work, as well as their concern in improving the productivity of their Companies and therefore improving the quality life of its staff in charge, it is for this reason that it is necessary to carry out interventions where we can establish the causes of unproductiveness, the bad work environment, for this reason it is necessary to intervene and minimize that problem since it is of great impact its consequences (Romero Vélez, Eva Marisol, Souto Anido, Lourdes e García Rondón, Irene, 2018). Then we will determine with a series of analyzes and instruments those psychosocial risk factors, both intra-labor and extra-labor, that have influenced this problem and determine improvement plans and corrective actions that allow us to change paradigms, generate commitment to the institution, optimize relationships interpersonal among their workers, minimize psychosocial risks and revive the economy. Therefore, entities are increasingly interested in identifying those causes, and wants to prevent and control them. Then we will determine with a series of analyzes and instruments those psychosocial risk factors, both intra-labor and extra-labor, that have influenced this problem and determine improvement plans and corrective actions that allow us to change paradigms, generate commitment to the institution, optimize relationships interpersonal among their workers, minimize psychosocial risks and revive the economy. Therefore, entities are increasingly interested in identifying those causes, and wants to prevent and control them.

Keywords: Work stress, psychosocial risk, work safety

INTRODUCCIÓN

La preocupación por los temas de afectación de la salud en el ámbito laboral han hecho se tomen medidas respecto a esta situación además de que en la actualidad los trabajadores pese a que cuentan con una vida familiar poco estable, se encargan de su grupo familiar, tienen de la misma manera la probabilidad de sufrir un riesgo psicosocial, es allí que los trabajadores que no cuentan con el apoyo de los directivos, ni del representante legal para el desarrollo de sus labores, tienen mayor probabilidad de generar un mal ambiente laboral y por ende repercutirá en su trabajo generando un riesgo psicosocial alto. (Pérez, Alejandra, 2018)

La relación entre factores de riesgo psicosocial y el clima laboral, en el desarrollo de sus empleos se dice que a mayor identificación de riesgos psicosociales, genera una disminución en el clima laboral, generando controversias e inconformidades, como sucede con el ambiente físico.

Los riesgos psicosociales influyen en la satisfacción laboral, se pretende profundizar sobre los conceptos, contribuir a remover obstáculos e impulsar la prevención de daños a la salud de los funcionarios, siendo un riesgo latente intra laboral cuando se encuentren que son derivados de los factores de riesgos psicosociales, este genera cambios en nuestro comportamiento propiciara bienestar y mejorara la calidad de vida del funcionario, la entidad debe comprometerse con su personal ya que con su esfuerzo logran alcanzar las metas, ya que este personal es el clave para alcanzar los objetivos propuestos. Bohórquez Gómez Lizeth Katherine 2017

Tan importante se ha convertido el poder desenvolverse en un trabajo con un ambiente grato que cuando no sucede, no hay dinero, ni beneficios que impidan que el profesional comience a buscar nuevos desafíos, perjudicando los planes de retención de talento que tenga la organización. De hecho, se dice que si no se tiene un buen clima laboral se está condenado al fracaso empresarial.

Entre los principales riesgos que genera la ausencia de políticas que permitan las buenas relaciones entre los empleados están la alta rotación, baja productividad, dificultades en las comunicaciones y conflictos. De presentar estos inconvenientes, es recomendable que los cargos superiores realicen ciertos cambios, como intervenir jefaturas, reorganizar los equipos de trabajo, establecer canales de comunicación y retroalimentación o romper con la rutina.

En la búsqueda de mejorar los resultados, las entidades a través innovación constante y por ende mejora continua han encontrado que, el factor humano es lo más importante y por ende se requiere que dicho personal sea feliz y este satisfecho aumentado su eficiencia y productividad, para llegar a ello debemos darle una gran importancia en determinar que es aquello que nos lo impide y encontrar las causas y mitigarlas como lo es los riesgos psicosociales.

El presente diagnostico nos permite abordar los riesgos psicosociales existentes en una entidad pública como lo es la Alcaldía de La Calera, y con el cual podremos realizar cambios mejoras en pro del bienestar un la salud de los empleados.

Se utilizará una batería de instrumentos para realizar dicho diagnóstico de factores de riesgo psicosocial, para poder identificar dichos factores y a los que se encuentran expuestos los trabajadores en una Alcaldía, actividad que se llevara a cabo en varias fases.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Se presenta la necesidad de dar cumplimiento a la resolución 2404 del 22 de julio del 2019 emitida por el Ministerio del trabajo con la cual adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores Riesgo 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 y se dictan otras disposiciones

Para dar cumplimiento a la resolución en comento, el Ministerio de la protección social junto con la Universidad Javeriana presenta una batería de evaluación de riesgos psicosociales, con la cual se aplica en las diferentes entidades.

De acuerdo a esta situación, se ha planteado la siguiente pregunta de investigación:

PREGUNTA DE INVESTIGACION

Atendiendo a lo ya mencionado surge entonces la siguiente pregunta ¿cuáles son los factores de riesgo psicosocial existentes en los trabajadores de la Alcaldía Municipal de La Calera que intervienen en la satisfacción laboral?

JUSTIFICACIÓN

Las entidades públicas se rigen con la carta iberoamericana de la función pública, que respalda el Bienestar de los servidores públicos, afirmando que *“los sistemas de función pública deberán incorporar las reglas y políticas necesarias para garantizar los derechos públicos en materia de salud laboral y seguridad en el trabajo”*

Dichas entidades han venido teniendo en cuenta el ambiente de trabajo y que este genera un valor y por ende aumenta la productividad de las personas ya que todo el ambiente tiene que ver con el cargo, con la condición laboral y con su talento.

El ambiente de trabajo debe responder a una serie de expectativas y a necesidades de los funcionarios, cuyo propósito es conducir a mejorar la calidad de vida y crear condiciones al interior de la entidad que favorezca un alto desempeño y altas satisfacción.

Para el desarrollo de esta idea se encuentra que está asociado con la Resolución No. 2646 del 2008, con la cual establece disposiciones y define las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

Además se dará aplicación a la Resolución No. 2404 del 22 de julio del 2019 con la cual se adoptó la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (...).

Para llevar a cabo el desarrollo del trabajo corresponde al lugar en donde el funcionario desarrolla sus tareas a diario, entonces entra a jugar el trato que tenga con sus compañeros, con su jefe y la forma de relacionarse con su equipo de trabajo, con la comunidad todo esto conforma su clima laboral, exponiéndose a factores de riesgo psicosocial.

Es entonces que de una u otra manera todas las entidades deberán realizar una intervención en su ambiente laboral, y como hace esa intervención pues realizando estrategias, planeando el mejoramiento y como juega la motivación con sus compañeros, cuyo propósito busca aumentar la productividad laboral, pues esto afecta la atención al ciudadano, luego se toma la decisión de realizar un diagnóstico de los factores de riesgo psicosociales que se encuentran en la Alcaldía Municipal de La Calera, ya que constituye un elemento importante para el desarrollo integral de la Entidad, y permite conocer el ambiente laboral actual y sus riesgos psicosociales y por ende entrar a la implementación de nuevos programas el reconocimiento de la cultura, y los principios fundamentales de la entidad, los procesos de convivencia laboral, la existencia de comunicación, la interacción permanente, es aquí donde el ambiente de trabajo deberá responder a las expectativas y necesidades de los colaboradores, lo que conduce a mejorar la calidad de vida personal y a crear condiciones que favorezcan un alto desempeño y una alta satisfacción, con el fin de incrementar el nivel de calidad en la prestación de los diferentes servicios a la comunidad, además de la minimización de riesgos psicosociales presentes en dicho ambiente.

Actualmente para la Alcaldía Municipal de La Calera, se plantea la necesidad de realizar una medición en estos sentidos a través de una herramienta altamente calificada y validada en el sector público, la cual deberá tener en cuenta aspectos relacionados con el comportamiento

social, la existencia de conflictos interpersonales interviene por ende características de la entidad, existencia de envidias, rivalidades, el actuar de sus representantes, la percepción de la comunidad con respecto a la entidad, los altos mandos por su cargo y responsabilidad,

Para que exista una Entidad que se desenvuelva de forma eficaz y eficiente dentro de su quehacer diario la Administración Municipal de La Calera y en cumplimiento de sus funciones establecidas en la Constitución Política de Colombia, está determinada a un ambiente laboral exitoso y armonioso que pueda existir al interior del equipo de trabajo, toda vez que esto se verá reflejado de forma directa con nuestra comunidad, al momento de adquirir los servicios, es por eso que los resultados, además de medir su ejecución en comparación con lo planeado, actúa de manera directa sobre el servidor. Es por eso que como un sistema social que institucionaliza y refuerza normas y valores que influyen de manera puntual sobre el comportamiento del empleado, lo anterior significa que el desempeño de los colaboradores se orienta por sus percepciones acerca de sus características individuales y las condiciones laborales y riesgos psicosociales inmersas en las que se desenvuelve, buscando finalmente diagnosticar e intervenir a la Alcaldía Municipal de La Calera para la minimización de riesgos psicosociales.

Razón por la cual para la Alcaldía de La Calera se requiere realizar un diagnóstico respecto a los factores de riesgo psicosocial, que permitan lograr un buen nivel de satisfacción laboral.

Se cuenta con marco teórico y se aplicara una encuesta para determinar la situación actual dentro de la Alcaldía y con dicho análisis se tomarán decisiones y se presentaran para efectuar los planes de mejora correspondientes

Que en desarrollo del trabajo se hace necesario entrar a elaborar el correspondiente marco metodológico.

Sin lugar a dudas la determinación de los factores de riesgo psicosocial que conlleva a una sensibilización de lo acontecido en cuanto a comportamientos al interior de la Alcaldía Municipal de La Calera, lo cual permite generar una propuesta como plan de mejora para llevar a cabo una intervención a ciertos cambios, de una forma planificada en los comportamientos del personal, además influye en los indicadores de gestión genera impacto en los procesos y procedimientos, en las políticas, en la productividad y desarrollo y directamente en los resultados, se convierte en un instrumento clave para procesos de certificación de la calidad.

Conlleva beneficios como brindar, aportar herramientas que le permitan a la Alcaldía Municipal de La Calera realizar una intervención necesaria para mejorar o solucionar la problemática que se haya detectado, sobre clima laboral y factores de riesgo psicosocial. Apoyo al mejoramiento de la medición y el análisis de del ambiente y de sus riesgos psicosociales de las Entidades que tienen sus funcionarios, el cual brinda herramientas a los directivos para mejorar el bienestar de sus colaboradores.

Repercute en la calidad del servicio prestado a la comunidad, aportando al mejoramiento continuo como objetivo de la calidad. Genera incremento de la productividad y por ende en la prestación del servicio de la entidad a los ciudadanos o clientes externos.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Realizar el diagnóstico y la correspondiente identificación de los factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales que se encuentran en la Alcaldía Municipal de La Calera y que afectan de manera directa o indirecta a los funcionarios que laboran allí, lo que permitirá un óptimo nivel en la satisfacción Laboral y por ende llevar a cabo la evaluación correspondiente para determinar las recomendaciones frente a los factores de riesgo críticos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar cuáles son los riesgos psicosociales que intervienen para que no exista satisfacción laboral

Obtener información confiable a través de los instrumentos de medición a realizar en 100 trabajadores, con los cuales podemos diseñar acciones en pro del beneficio de los funcionarios y de la entidad y realizar el correspondiente control y minimización de los riesgos psicosociales, con el fin de prevenir el desarrollo de patologías ocupacionales y la ocurrencia de accidentes de trabajo.

Implementar mecanismos que faciliten en la Alcaldía Municipal de La Calera, la adecuada administración de sus riesgos psicosociales a fin de cumplir no solamente con las normas, leyes y regulaciones, sino cumplir eficazmente con los objetivos y metas institucionales para que se promueva la salud y bienestar de los funcionarios, se brinden alternativas de intervención y control de los factores de riesgo psicosocial, realizando propuestas de intervención y mejora

Identificar datos sociodemográficos de ocupación de los funcionarios y establecer los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral, estrés y por ende determinar su nivel de riesgo que influyen sobre la salud y el bienestar.

MARCO REFERENCIAL

Respecto de los aportes de los diferentes autores se cuenta con los siguientes:

Francis Cornell (1955), define el clima organizacional como una combinación de percepciones, que en una entidad hacen los funcionarios respecto de sus trabajos o roles. Según este autor, son las percepciones de los miembros del grupo las que definen el clima, y solo a partir de esas percepciones se podrá conocer y determinar las características de ese clima organizacional;

Sells (1960), afirma que el ambiente interno influye en el comportamiento de los individuos y que estas influencias dependen de la percepción del individuo y de la aceptación de las restricciones sociales y culturales.

Álvarez (1992), concluye que el clima organizacional es la expresión de las percepciones o interpretaciones que el individuo hace del ambiente interno de la organización en la cual participa; es un concepto multidimensional, que incorpora dimensiones relativas a la estructura y a las reglas de la organización, Bohórquez Gómez Lizeth Katherine 2017

En el estudio realizado por Gómez Rada se hace referencia sobre “Las primeras alusiones al término de clima organizacional que encuentran en los trabajos de Lewin, Lippitt y White (1939), Fleishman, (1953) y Argyris (1958), y desde entonces se han venido proponiendo definiciones, realizando estudios empíricos y sosteniendo discusiones académicas con relación a

este tópico sobre procesos y relaciones interpersonales y cómo las metas de la organización son alcanzadas.

Atkinson (1964), creó un modelo con el cual explicaba la “motivación promovida”, un efecto de los motivos íntimos del individuo, de los incentivos que la organización le provee y de las experiencias despertadas en la relación, como un elemento moldeador del clima organizacional.

Pace (1968), entiende el clima organizacional como un patrón de características organizativas con relación a la calidad del ambiente interno de la institución, el cual es percibido por sus miembros e influye directamente en sus actitudes. ;

McClelland y Atkinson se basan en la incidencia que las motivaciones sociales como la necesidad de logro, de poder y de pertenencia tienen en el desarrollo del comportamiento individual, lo cual presumiblemente puede influir como riesgo psicosocial en la percepción del clima organizacional. (McClelland, 1968:71) Estos dos autores concuerdan en que las motivaciones personales que reciban los empleados en la organización son puntos importantes que influyen en el clima laboral.

Pritchard y Karasick, (1972) y Helleriegel y Slocum, (1974) definen el clima como la cualidad del ambiente interno de una organización, que resulta del comportamiento de los miembros y sirve para interpretar situaciones y orientar las actividades de la organización. En este sentido, el clima implica una función de los individuos que perciben pero en relación con el contexto organizacional inmediato en el que se encuentran y está conformado por once

dimensiones: autonomía, conflicto y cooperación, relaciones sociales, estructura, remuneración, rendimiento, motivación, estatus, flexibilidad e innovación, centralización de la toma de decisiones y apoyo.;

Lewin (1951) “indicó la relevancia del clima al señalar que el comportamiento humano está influido por el “campo” psicológico o el ambiente en el que se desenvuelve la persona” (Olaz, 2013 p.4). En este contexto la teoría de Lewin aporta y aclara sobre el comportamiento y la influencia que este tiene en el entorno y en las relaciones laborales. Kurt Lewin en su teoría topológica de la personalidad utilizó un modelo matemático para explicar el campo psicológico de la persona y empleó el concepto de campo, extraído de la física, para analizar y comprender la conducta humana. El campo psicológico lo constituye la totalidad de hechos coexistentes e interdependientes. Los individuos existen en un campo psicológico de fuerzas que determina su conducta. Este componente psicológico circunda a cada individuo y se llama espacio vital (life space), que es un espacio subjetivo o diferenciado, que está referido a la forma en como cada individuo percibe el mundo, sus metas, sus esperanzas, sus miedos y sus experiencias pasadas. Pero además de tener el campo componentes subjetivos, tiene también aspectos objetivos como las condiciones ambientales físicas y sociales, que actúan limitando el campo psicológico. La percepción social (manera particular como el individuo interpreta las acciones, las intenciones de los otros individuos y las situaciones de la vida) encauzan el comportamiento.

(Oliva, 2015 p.54) Toro (2001), teniendo en cuenta las formas cognoscitivas y comportamentales afirma que el comportamiento y reacciones del personal en el trabajo están fuertemente regulados por las percepciones individuales de la representación primaria de una realidad

objetiva y que pese al carácter individual de las percepciones, las representaciones cognoscitivas pueden llegar a ser compartidas. Encontrar los aspectos compartidos es lo que permite aludir al concepto de riesgo psicosocial y clima organizacional. En consecuencia, el mismo Toro, lo define como un constructo complejo multidimensional, relacionado con la cultura de un modo poco claro, que puede estudiarse como causa, como efecto o como condición intermediaria y que siempre se refiere la representación cognoscitiva que las personas construyen a partir de las realidades colectivas en las que viven.

DÍAZ PINILLA Mariela & Gestión Humana Colombia, Clima 18, barranquilla Colombia, 2008, p4 5 TORO, F. (1998). Distinciones y relaciones entre clima, motivación, satisfacción y cultura organizacional. Revista interamericana de psicología organizacional. Vol. 17 (2). P5 como las percepciones compartidas que los miembros desarrollan en relación con las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales.

MARCO LEGAL Y NORMATIVO

En el presente trabajo ponemos como precedente el marco legal y normativo en la tabla 1.

Tabla 1

Marco Legal y normativo

NORMA	EMISOR	TITULO	RELACION
Ley 9 de enero 24 de 1979	EL CONGRESO DE COLOMBIA	“Por el cual se dictan medidas sanitarias”	Tiene relación en cuanto encontramos lo que las entidades deberán tener frente a sus empleados en cuanto a la preservación, conservación y mejora de la salud el cual se ha derivado de las condiciones del trabajo, y por ende para protegerlos del riesgo constante que presenta el desarrollo de sus tareas.
Decreto 1083 de mayo 26 de 2015	EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.	Tiene relación en cuanto a que encontramos Programas de estímulos implementados a través de programas de bienestar social, promoción y prevención de la salud
Ley 1567 de Agosto 5 de 1998	EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,	“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.	Tiene relación en cuanto a que se encuentran programas de bienestar social y estímulos, áreas de protección y servicios sociales, área de calidad de vida laboral
Resolución 2646 del 17 de julio de 2008.	Ministerio de Protección Social.	“Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para	Tiene relación en cuanto a que establece disposiciones y definen la responsabilidad de los actores sociales que intervengan en la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

		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”	
Ley 1010 del 2016	EL CONGRESO DE COLOMBIA	“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”	Con la presente ley busca que el trabajo se desarrolle en condiciones dignas y justas con un buen ambiente laboral
Decreto 1072 del mayo 26 del 2015	Ministerio del trabajo	“por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”	Presenta relación en cuanto a que busca actividades de promoción y prevención para mejorar las condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo y bienestar laboral y marca la importancia de hacer un diagnóstico llevar a cabo un programa de intervención

<p>Resolución No. 2404 del 22 de julio del 2019</p>	<p>Ministerio del trabajo</p>	<p>“Por el cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores Riesgo 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 y se dictan otras disposiciones”</p>	<p>Que debido a que no se contaban con instrumentos de medición suficientes validados a nivel nacional, el Ministerio del trabajo brinda herramientas adecuadas e instrumentos unificados para la evaluación de dichos factores de riesgo psicosocial los cuales serán utilizados en este trabajo</p>
<p>Ley 1562 de julio 11 de 2012</p>	<p>EL CONGRESO DE COLOMBIA</p>	<p>“Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”</p>	<p>Tiene relación toda vez que las entidades deben prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y accidentes además amplía la definición de accidente de trabajo, incluyendo la perturbación psiquiátrica en el trabajador por causa o con ocasión del trabajo.</p>
<p>•Ley 1616 de enero 21 de 2013</p>	<p>EL CONGRESO DE COLOMBIA</p>	<p>“Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones”</p>	<p>Tiene relación toda vez a que hacen enfoque en promocionar la calidad de vida y salud, adopción de programas para enfermos mentales y con trastorno mental</p>

Resolución 2646 de julio 17 de 2008	MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL	“Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”	Tiene relación toda vez que da los parámetros en la identificación de los riesgos psicosociales en el trabajo, del estrés ocupacional.
NTCGP 1000:2004 (Calidad en la gestión Pública)	Gobierno Nacional de Colombia	“Sistema de gestión de la calidad Para la rama ejecutiva del poder público Y otras entidades prestadoras de servicios”	Tiene relación toda vez que con ellos se realiza la identificación y control de los riesgos de los procesos además de que con ellos se identifica y diseña, con la participación de todos los servidores públicos, estos riesgos afectan la satisfacción, calidad y funciones que le competen a cada entidad.
NTC-OHSAS 18001:2000 (SALUD OCUPACIONAL)	Gobierno Nacional de Colombia	“Sistemas De Gestión En Seguridad Y Salud Ocupacional”	Relacionado por el proceso de valoración del riesgo de la organización
LEY 1090 DE 6 DE SEPTIEMBRE DE 2006	El Congreso de Colombia	“por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones”.	Está relacionada ya que tiene que ver respecto a que la información que sea utilizada dentro de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial está sometida a reserva

Resolución 652 de del 30 de abril de 2012	MINISTERIO DEL TRABAJO	“por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y se dictan otras disposiciones”	Está relacionado con el fin de prevenir el acoso laboral
decreto 1477 de 2014	MINISTERIO DEL TRABAJO	Por el cual se expidió la tabla de enfermedades laborales	Está relacionado porque se establecieron los factores de riesgo ocupacional a tener en cuenta para la prevención
Decreto 1295 de 1994	MINISTERIO DEL TRABAJO	Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales”	relacionadas con la prevención de los accidentes trabajo y enfermedades profesionales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, con las modificaciones previstas en este decreto, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Profesionales

Fuente: de mi propia autoría

RESERVA DE LA INFORMACION

Se debe tener en cuenta la ley 1090 de 2006 respecto a que para este diagnóstico y evaluación de los riesgos psicosociales toda la información obtenida de las personas en el desarrollo del trabajo debe someterse a confidencialidad de la información y como condición obligatoria en la aplicación de cualquier instrumento deberá estar precedida de la firma de un consentimiento informado por parte del trabajador o su representante.

Para este consentimiento informado se debe tener en cuenta las siguientes características:

Este debe ser libre, debe ser informado, que la información que suministre sea clara, completa, inteligible, darse en forma escrita, previo a la aplicación del instrumento y con la firma o huella acompañada del nombre y número de cedula.

MANEJO Y USO DE LA INFORMACION

El uso y aplicación de los instrumentos de la batería de riesgo psicosocial debe realizarse bajo un marco ético y legal del área de la salud y la psicología y bajo total reserva.

MARCO CONCEPTUAL

Acoso laboral: mando que perdura de forma excesiva en el tiempo y es ejercida sobre un trabajador. (Jaramillo Jassir, Ivan 2019)

Bienestar: Conjunto de juicios de valor, así como de reacciones de carácter emocional referentes al nivel de agrado, positivismo y satisfacción, resultado de las experiencias de vida (Blanch, Sahún, Cantera & Cervantes, 2010).

Autonomía: En este factor, se abarcan aspectos sobre las condiciones de trabajo relacionados con la capacidad y posibilidad propia del trabajador para la gestión y toma de decisión, sobre aspectos de la conformación temporal de la actividad laboral, así como también, sobre asuntos en materia de procedimiento y de organización del trabajo. (Nota Técnica de Prevención 926 F- Psico Factores Psicosociales: metodología de Evaluación, 2012).

Carga física: conjunto de requerimientos físicos a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral. Estos requerimientos conllevan una serie de esfuerzos por parte del trabajador que supondrán un mayor consumo de energía cuanto mayor sea el esfuerzo. (OMS,1984)

Carga mental: excesiva actividad cognoscitiva que se produce al desarrollar una labor. (Maika Broncano, 2015)

Carga psíquica o emocional: son requerimientos psico afectivas que se perciben en el sitio de trabajo (Chibas Ortíz Felipe, 1992)

Carga de trabajo: es una severidad que resulta debido a una carga física, mental y emocional, es el conjunto de requerimientos a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral. Estos requerimientos pueden ser de tipo físico y/o mental.. (Maika Broncano, 2015)

Compromiso: estar en disposición para resolver problemas de las personas con las que se relacionan (Graus, 2019)

Comunicación: Interacción entre personas que se podrían generar problemas dentro de la Empresa (Franco et all, 2007)

Condiciones de trabajo: son aspectos bien sea intralaborales y extralaborales Bohórquez Gómez Lizeth Katherine 2017

Condiciones Intra laborales: Son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010 p.20).

Condiciones Extralaborales: Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden

influir en la salud y bienestar del individuo (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010 p.26).

Control y autonomía sobre el trabajo: Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010, p.20).

Cooperación: Soporte que se da con otras personas para que una tarea se lleve a cabo más rápido y mejor.

Diligencia es la eficiencia con que se lleva a cabo un cometido

Demandas Psicológicas: Las demandas psicológicas hacen referencia a la naturaleza de las diversas exigencias a las que se enfrenta el trabajador en su contexto laboral. Dichas demandas pueden ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional (Nota Técnica de Prevención 926 F-Psico Factores Psicosociales: metodología de Evaluación, 2012).

Desarrollo humano: Calidad que se le da a un plan de carrera ya familiar y laboral de los empleados de la entidad.

Dominios: Conjunto de dimensiones que conforman un grupo de factores psicosociales. El modelo sobre el que se basa el presente instrumento reconoce cuatro dominios de factores

psicosociales intralaborales: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010, p.52).

Dimensiones: Agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un sólo factor (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010, p.52).

Estrés: intento de adaptarse una persona en un espacio de trabajo

Efectos en la salud: variaciones en la salud

Efectos en el trabajo: consecuencia en el medio laboral

Evaluación objetiva: apreciación sobre una situación de trabajo y salud emitida por expertos.

Evaluación subjetiva: aprobación de circunstancias de trabajo y de salud a través de apreciaciones y vivencia por parte del trabajador.

Experto: Profesional preferible un psicólogo con postgrado en salud ocupacional, con licencia

Factor de riesgo es una condición que puede ser tomada bien sea de una enfermedad, de una lesión o de un daño.

Factores de riesgo psicosociales: son circunstancias de la conducta del ser humano relacionada con su aspecto social y nos da a conocer los efectos negativos que afectan la salud del empleado. (Resolución 2646, 2008, p.2).

Factor protector psicosocial: en este factor nos dan a conocer las circunstancias de trabajo que causan salud y bienestar en el trabajador (Resolución 2646, 2008, p.2).

Honestidad: consiste en decir la verdad, en actuar de acuerdo como se piensa y se siente, siempre ayudando el interés general

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010, p.20). El concepto de relaciones sociales en el trabajo, indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 20).

Patologías derivadas del estrés: reacciones de estrés de forma constante

Percepción: Opinión que se tiene de algo.

Relaciones laborales: tiene que ver con el trato que se tiene entre los compañeros de trabajo como con los mandos altos.

Relaciones y apoyo social: El factor relaciones y apoyo social hace referencia a todos aquellos aspectos de las condiciones de trabajo, que son producto de las relaciones que son creadas entre las personas en el entorno de trabajo. Incluye además, el concepto “apoyo social”, que es estudiado como un factor moderador del estrés (Nota Técnica de Prevención 926 F-Psico Factores Psicosociales: metodología de Evaluación, 2012).

Remuneración: Es lo que corresponde a un valor que hace referencia a una compensación en dinero que se recibe por hacer un trabajo

Reproceso: Es la gestión de realizar nuevamente una actividad debido a que la primera vez no se hizo de la forma considerada.

Respeto es tratar misericordiosamente a las personas, es ponerse en el lugar del otro para advertir desde el interior si se quiere por un momento, esa otra perspectiva.

Riesgo es la probabilidad de que pueda ocurrir un evento o una exposición peligrosa, en el desarrollo de cualquier actividad que realicemos y que por ende llegue a afectar el logro de los objetivos de la entidad. (Pérez, Alejandra (2018)

Seguridad industrial: es una disciplina que establece normas y estas son preventivas para evitar accidentes y enfermedades ocupacionales

Trabajo: Es el desarrollo de una labor por el ser humano, por la cual percibe una remuneración económica o no y puede ser destinada a la producción, a la comercialización, a la transformación, a la venta tanto de bienes como de servicios, como también pueden ser de conocimientos, que un individuo realiza de forma independiente o al servicio de otra persona bien sea natural o por el contrario jurídica. (Resolución 2646, 2008, p.2).

Actitud de la alta gerencia: Se refiere a la actitud que obtienen los altos mandos a los invariables cambios, a la disposición que tienen de admitir nuevas ideas para implementar cambios en la entidad

MARCO TEORICO

RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL

A medida que crece la economía a nivel mundial las entidades presencian una gran desigualdad entre las personas, que se deteriore y no haya avances y por ende todo lo relacionado con el bienestar haciendo quede aun lado, con el tiempo se ha intervenido para mejorar ese bienestar de una forma íntegra en el ámbito Laboral, razón por la cual se han dado a conocer los efectos que produce en las entidades todo lo relacionado con la salud, factores y riesgos psicosociales, ya que dan pauta de la atención y por ende la valoración que las empresas deben hacer hacia las personas.

Uno de los riesgos a los que todos los trabajadores están expuestos es el riesgo psicosocial, Pérez, Alejandra (2018) el cual se define como los factores de riesgo para la salud y que tienen su origen en la organización del trabajo y en los factores extra laborales los cuales involucran la sociedad y la familia, generan reacciones neuroendocrinas, emociones, es cognitivo y conductual, genera estrés y enfermedades de forma inmediata a mediana y a largo plazo y son tan precisos como los Riesgos físicos, los accidentes y las enfermedades laborales

Se encuentra que el autor Fernando Mancilla, hacen las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas y que puedan afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor (Fernando Mansilla, 2012)

Los factores psicosociales son todos los factores que tienen que ver con la organización del trabajo y son claves para el bienestar del personal (Resolución 2646, 2008, p.2). Como los siguientes:

El trabajo, labor que se ejecuta, el entorno y condición en que esta.

Las personas en su mundo laboral, extralaboral su cultura necesidades y condiciones de vida fuera del trabajo Bohórquez Gómez Lizeth Katherine 2017

Los empleados de La Alcaldía Municipal de La Calera están expuestos a diferentes tipos de riesgos por la ejecución de sus actividades

Hacen referencia respecto a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionados con las condiciones ambientales (agentes físico, químicos y biológicos) con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo.

El riesgo laboral es la posibilidad que está de presentarse un incidente o accidente, creando lesiones físicas, psicológicas a cada trabajador con un valor diferente, en donde implica a la salud o la vida del mismo Bohórquez Gómez Lizeth Katherine 2017

Hasta hace algunos años, las entidades se limitaban a cumplir con lo mínimo de la norma en materia laboral desde el pago de salario y con el tiempo se amplió y ya empezaron a cubrir todo lo relacionado con riesgos y se generó un cambio de una pensamiento biopsicosocial en el tema de la salud y la urgencia de que esta sea suscitada en los lugares de trabajo y genero ya todo

el tema de prevención de riesgos y accidentes laborales incluyendo riesgos ergonómicos y psicosociales.

Luego si el empleado se encuentra en buena condición de salud física y psicológica, tendrá un impacto positivo en la productividad y disminuirá los costos en materia de atención médica.

TIPOS DE RIESGOS: Encontramos los siguientes tipos de riesgos: Riesgos físicos, Riesgo químico, Riesgo Biomecánico, Riesgo biológico, Riesgo Psicosocial, Condiciones de seguridad, mecánicos eléctrico locativo tecnológica accidentales de transito públicos trabajo en alturas especiales confinados Pérez, Alejandra (2018)

FACTORES PSICOSOCIALES: Encontramos que son circunstancias que están presentes en el trabajo, su organización, la forma como desarrollan las tareas ya que estas influyen en el bienestar del empleado, además de su salud física, psíquica y social. (EU-OSHA, 2007)

Entonces los factores y los riesgos psicosociales no son materia de segunda dentro del sistema de la Salud ya que en la actualidad hay una diversidad de situaciones con grandes problemas. Ya que encontramos desde riesgos de seguridad, en el tema ambiental, en los ergonómicos pues no han sido solucionados de forma eficiente, luego es de gran importancia atender cada vez nuevos riesgos; de crear una cultura organizacional de la Salud Laboral

Dentro de esta problemática han intervenido muchas entidades ya que los factores psicosociales son difíciles de entender, por su interrelación con el sitio de trabajo, con el ambiente con la satisfacción, con la capacidad del trabajador, sus necesidades, cultura y su

Situación personal en horas no laborales que pueden muy posiblemente influir en la salud, y por ende en su rendimiento y en su bienestar.

Ante lo anterior se identifican factores tanto organizacionales y los laborales y tenemos:

FACTORES ORGANIZACIONALES: Tenemos las Políticas de la entidad que influyen en la relación con el trabajo, la familia, con la gestión que se desarrolle desde talento humano, la seguridad y salud en el trabajo, la responsabilidad social corporativa. Luego la Cultura de la organización: que contiene políticas como de relaciones laborales, situación de la entidad, su comunicación Relaciones industriales: en donde interviene el clima laboral, la representación sindical y por su puesto los convenios colectivos. (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 20).

FACTORES LABORALES: Tenemos las condiciones de empleo que abarca desde el tipo de contrato, su salario y proyección laboral, el diseño del puesto, la movilidad, la rotación, el trabajo grupal, la Calidad, las habilidades, Bohórquez Gómez Lizeth Katherine 2017

Estos factores influyen en los empleados y en su vida familiar, afecta su ámbito social y laboral.

Los factores psicosociales a través de sus aspectos contemplan condiciones y tenemos 3: Intra laboral, extralaboral, Individuales. Bohórquez Gómez Lizeth Katherine 2017

CONDICIONES INTRALABORALES: Son las características del trabajo que influyen en la salud y bienestar del empleado, la batería toma elementos de modelos de demanda control-apoyo social y de desequilibrio esfuerzo-recompensa, a partir de estos modelos se identifican dominios considerados tenemos las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, la recompensa. A continuación, definiciones de las dimensiones intralaborales para el dominio D. Ver tabla 2.

Tabla 2.

Dominios y dimensiones intralaborales

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES DE TRABAJO	A. DEMANDAS DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Demandas cuantitativas • Demandas de carga mental • Demandas emocionales • Exigencias de responsabilidad del cargo • Demandas ambientales y de esfuerzo físico • Demandas de la jornada de trabajo • Consistencia del rol • Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	B. CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> • Control y autonomía sobre el trabajo • Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas • Participación y manejo del cambio • Claridad de rol • Capacitación
	C. LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Características del liderazgo • Relaciones sociales en el trabajo • Retroalimentación del desempeño • Relación con los colaboradores (subordinados)
	D. RECOMPENSA	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento y compensación • Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial Ministerio de la protección social 2010.

DOMINIOS encontramos lo siguientes dominios:

DEMANDAS DEL TRABAJO: Son las exigencias que se imponen en el trabajo al empleado pueden ser cuantitativos, cognitivos o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico y de su jornada de trabajo. (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010, p.20)

CONTROL SOBRE EL TRABAJO: Es una posibilidad que el trabajo da al empleado para influir en tomar decisiones, tenemos la iniciativa y la autonomía, las habilidades y conocimientos, la participación, manejo del cambio, la claridad del rol y capacitación.

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO: Los líderes con sus colaboradores la influencia en su forma de trabajar y el ambiente

RECOMPENSA: Retribución al esfuerzo de trabajo puede ser financiera, de estima, promoción y seguridad.

RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN: La entidad le otorga al empleado en contraprestación a su esfuerzo, se convierte en riesgo cuando esta contribución no corresponde a sus esfuerzos y logros, descuido de la empresa en los pagos y en atender todo lo relacionado con bienestar.

DIMENSIONES INTRALABORALES: tenemos las siguientes dimensiones:

DEMANDA CUANTITATIVA: Exigencias por la cantidad de trabajo en un tiempo determinado, se convierte en riesgo cuando este se hace bajo presión de tiempo.

DEMANDAS DE CARGA MENTAL: Son exigencias de carga mental, en el desarrollo de una tarea que requiere atención, memoria y análisis de información, se convierte en riesgo cuando la tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención, concentración y esta es excesiva, compleja, o de uso simultáneo y bajo presión de tiempo.

DEMANDAS EMOCIONALES: Son situaciones afectivas y emocionales a las que se exponen a los trabajadores y deben ser hábiles para entender, ejercer control. Se convierte en fuente de riesgo cuando la persona se expone a los sentimientos emociones o trato negativo hacia su trabajo.

EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO: Corresponde a obligaciones en el desempeño del cargo y que los resultados no pueden ser transferidos a otra persona. Estas son consideradas por la responsabilidad en los resultados, dirección bienes información confidencial la salud con gran impacto en la empresa. Se puede constituir en fuente de riesgo cuando el trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área, supervisión de personal, información confidencial, seguridad y salud de otras personas

DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO: Condiciones del lugar de trabajo y carga física que exigen esfuerzo de adaptación a los riesgos físicos, químicos, biológicos, de diseño de puestos de trabajo, de saneamiento, de carga física y seguridad industrial, Se

convierten en fuente de riesgo cuando implican esfuerzo físico, molestia, fatiga. Bohórquez Gómez Lizeth Katherine 2017

DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO: Exigencias de tiempo laboral se convierte en riesgo cuando se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas sin pausas o se trabaja en los días previstos para el descanso.

CONSISTENCIAS DEL ROL: Compatibilidades diversas entre la eficiencia calidad propia del servicio, se convierte en riesgo cuando se le presentan al trabajador exigencias inconsistentes,

INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL: Exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen al trabajador y que impactan en su vida extralaboral, se convierte en fuente de riesgo cuando hay altas demandas de tiempo y esfuerzo que afectan negativamente la vida personal y de un familiar.

CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO: Decisiones de un individuo frente a las actividades, cantidad, ritmo, forma de trabajo, pausas y tiempos de descanso, es fuente de riesgo cuando las decisiones y autonomía sobre cantidad ritmo y orden de trabajo es restringido o inexistente o (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010, p.20).

OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y DESTREZA: Es la posibilidad se le brinda al trabajador para aplicar aprender y desarrollar

habilidades y conocimientos se convierte en riesgo cuando el trabajo impida adquirir aplicar conocimientos y habilidades

PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO: Capacidad de adaptación de los trabajadores en los nuevos cambios se convierte en riesgo cuando el trabajador carece de información y participación se convierte en fuente de riesgo cuando el trabajador carece de información suficiente

CLARIDAD DE ROL: Comunicación del papel que espera el trabajador en la entidad en torno a los objetivos, se convierte en riesgo cuando no se le brinda información clara al trabajador

CAPACITACION: Se entiende cuando hay inducción, entrenamiento para fortalecer conocimientos, se convierte en riesgo cuando este es limitado o existente.

CARACTERISTICAS DEL LIDERAZGO: Son atributos de la gestión de los jefes para resolver conflicto, por participación, motivación comunicación, se convierte en factor de riesgo cuando representan dificultades en su planificación, asignación de trabajo

RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO: Interacción entre compañeros, es una fuente de riesgo cuando existen pocas posibilidades de contacto.

RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO: Detalla la averiguación que se hace del funcionario sobre como efectúa su trabajo, se convierte en riesgo cuando esta averiguación no es clara, es inútil o no existe para mejorar el trabajo.

RELACIÓN CON LOS COLABORADORES (SUBORDINADOS): Corresponde a una información respecto a la gestión que hacen los empleados en su trabajo, se convierte en riesgo cuando hay dificultad en la ejecución del trabajo, falta de comunicación, respeto ante el jefe

CONDICIONES EXTRALABORALES: Tienen que ver con su familia, su medio social y económico, su vivienda el cual influye su salud y bienestar, ver tabla 3.

Tabla 3.

Dimensiones Extralaborales

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo fuera del trabajo • Relaciones familiares • Comunicación y relaciones interpersonales • Situación económica del grupo familiar • Características de la vivienda y de su entorno • Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo • Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Fuente: Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial Ministerio de la protección social 2010.

TIEMPOS FUERA DEL TRABAJO: Es el tiempo en que el empleado dedica fuera de su jornada laboral implica descanso, estar con la familia amigos otras responsabilidades, es factor de riesgo cuando este tiempo es limitado y poco suficiente

RELACIONES FAMILIARES: Interacción que hace el empleado con los miembros de su familia, se convierte en riesgo cuando esta relación es conflictiva

COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES: Interacción del empleado con los amigos y conocidos, se convierte en riesgo cuando esta interacción es escasa, o conflictiva

SITUACION ECONOMICA DEL GRUPO FAMILIAR: Disponibilidad de dinero con su familia para atender sus necesidades básicas, es un riesgo cuando este dinero es insuficiente además cuenta con deudas y no le alcanza

CARACTERISTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO: Condiciones en que habita, el lugar donde está viviendo con su familia, es fuente de riesgo cuando esta vivienda es precaria, no tiene comodidad, no puede descansar, no cuenta con acceso transitable o dificultad con el transporte Bohórquez Gómez Lizeth Katherine 2017

INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALLABORAL EN EL TRABAJO: Cuenta con exigencias en su familia en su bienestar y en el trabajo, es factor de riesgo cuando estas exigencias afectan su bienestar y por ende el trabajo y sus relaciones personales

DESPLAZAMIENTO VIVIENDA TRABAJO Y VICEVERSA: Traslado del empleado su facilidad, comodidad en el transporte y tiempo de desplazamiento, es fuente de riesgo cuando es difícil, incómodo y el desplazamiento es prolongado.

CONDICIONES INDIVIDUALES: Corresponde a características personales su edad, sexo, estado civil, estudios, ocupación, donde vive, su estrato económico, su tipo de vivienda y su familia que depende de él Bohórquez Gómez Lizeth Katherine 2017 , ver tabla 4

Tabla 4.

Variables sociodemográficas y ocupacionales

CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo • Edad (calculada a partir del año de nacimiento) • Estado civil • Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado) • Ocupación o profesión • Lugar de residencia actual • Estrato socioeconómico de la vivienda • Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo) • Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Lugar actual de trabajo • Antigüedad en la empresa • Nombre del cargo • Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo) • Antigüedad en el cargo actual • Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja • Tipo de contrato • Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas • Modalidad de pago

Fuente: Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial Ministerio de la protección social 2010.

EL ESTRÉS: Entendido como un proceso biológico inevitable, Desajuste entre el trabajo y la capacidad del empleado de responder por esas exigencias sujeto a un ambiente, este es un factor de riesgo alto de morbilidad mental, enfermedades cardiovasculares, musculo esqueléticas, psicológicas suicidio y accidentes lesiones, ya que las tensiones sufridas por el trabajador

perduran en el tiempo y ocasionan estos daños, luego Afecta la productividad y el clima organizacional.

El cuerpo humano reacciona a un signo de estrés intenta adaptarse a la situación y pasa por una fase de alarma, luego de resistencia y agotamiento.

Como conclusión tenemos que una de las consecuencias del Riesgo Psicosocial, es a nivel psicológico: como lo es el Estrés, ya que este hace que se tenga depresión, se sufra de afectación en la memoria y del raciocinio, en su mayor parte del tiempo generan sentimientos de fracaso y como si fuera poco se sufre de trastornos de la personalidad entre otros, a nivel físico se sufre del insomnio, desordenes cardiovasculares, digestivos y osteomusculares. Otras consecuencias de comportamiento se generan con la adicción al alcohol, al tabaco o a alguna sustancia psicoactiva, El estrés laboral también afecta el rendimiento de los trabajadores, disminuyendo la productividad de las oficinas

RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL SECTOR PÚBLICO : El estrés en las entidades públicas como las Alcaldías presentan niveles de riesgo muy altos y altos, lo que hace que sigan siendo síntomas fisiológicos, psicológicos y comportamentales asociados, y por eso es necesario que realicen este tipo de análisis más profundo para que dé cuenta de los síntomas presentados y a qué nivel se dan para desarrollar las estrategias encaminadas a la disminución del riesgo.

Luego las condiciones psicosociales en grupos evaluados presentan niveles de riesgo altos y se hace necesario el diseño y ejecución de programas de intervención y planes de mejora es asique se logrará contribuir a el ajuste de las condiciones de las Entidades, como de la

capacitación y lograr el entrenamiento de habilidades en los empleados, es así como lograremos mejorar la calidad de vida de los empleados. Bohórquez Gómez Lizeth Katherine 2017

RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO : La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo para el año 2012, detectó los riesgos psicosociales de mayor impacto con efectos negativos en la salud del trabajador como lo son el estrés laboral, la violencia en el trabajo, el mobbing y el acoso sexual, los cuales son los que afectan los derechos humanos y fundamentales del trabajador y por ende tienen formas de protección legal

CLASES DE RIEGO PSICOSOCIAL: encontramos las siguientes clases de riesgos:

ESTRÉS. Se entiende por estrés, una respuesta que el organismo da frente a una situación de coacción o amenaza, y el estrés en el trabajo es el que puede afectar a toda persona, de diferente nivel y puede aparecer en determinado sector y en entidades de cualquier tamaño. Este afecta a la salud y la seguridad de las mismas personas, puede provocar enfermedades a las personas ya sea en su trabajo como en su familia; puede ocasionar peligro la seguridad en el lugar de trabajo y contribuye a otros problemas de salud laboral, como los encontramos en los trastornos musculoesqueléticos.

Los factores psicosociales han cobrado especial importancia por cuanto los estudios acerca del estrés y sus secuelas han mostrado el crecimiento de afecciones de salud en la población y con mayor énfasis en la trabajadora, en la que la exposición a condiciones de laborales hostiles alcanza cifras que pueden catalogarse como un problema emergente de la salud pública.

Para García y Fernández (2013) las principales consecuencias negativas sobre el trabajador son el estrés y la insatisfacción laboral y se observan parámetros como la cantidad y calidad de trabajo realizado, la rotación laboral o el ausentismo. Las consecuencias no solo se dan en el ámbito personal sino también organizacional porque la productividad se ve seriamente afectada

VIOLENCIA EN EL TRABAJO: Son sucesos en donde las personas son maltratadas, intimidadas en condiciones respecto de su trabajo, estas pueden ser de fondo psicológica, como física tal es el caso de abuso emocional, incivilidad, acoso psicológico o mobbing y el acoso sexual.

MOBBING O ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO: es el comportamiento antijurídico frente a los derechos fundamentales conformado por importunaciones de forma reiteradas tanto de palabra por parte del empleador o de uno o más trabajadores que atentan contra la salud y afectan el empleo ocasionando la renuncia forzada o busca una ambiente para lograr su despido posterior.

ACOSO SEXUAL: se toma como una conducta indeseada de carácter sexual mostrada en el trabajo de forma ofensiva, amenazando su bienestar”

Dadas las consecuencias negativas en la productividad, clima organizacional, salud y relaciones interpersonales entre los trabajadores, las empresas están cada vez más interesadas en identificar las causas, prevenirlas y controlarlas. Se pretende establecer las consecuencias de los conflictos laborales, como riesgos psicosociales, en los trabajadores, así como en las empresas y

terceros, para lo cual se realiza una aproximación a las definiciones y clasificaciones básicas, mayormente influenciadas desde la psicología; para después analizar el impacto en Grupos que históricamente se encuentran discriminados laboralmente, finalizando con algunas recomendaciones.

IMPACTO DE LOS RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES, EMPRESAS Y TERCEROS: Los riesgos psicosociales son los riesgos más grandes con los que puede afrontar un trabajador e involucran a otras personas y sus orígenes y efectos son Múltiples.

Estos impactos presentan efectos para el Empleado y tenemos:

LOS FÍSICOS entre ellos tenemos el estrés, hipertensión arterial, alteraciones metabólicas, consumo de sustancias psicoactivas, desórdenes musculares, trastornos cardiovasculares, ansiedad e irritabilidad, etc.

LOS PSICOLÓGICOS como lo son las enfermedades mentales, los desórdenes afectivos, depresión, baja autoestima y desmotivación.

EL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA: se deriva de grandes cargas de trabajo que no facilitan el cumplir con los compromisos familiares, conlleva a niveles muy bajos de compromiso con la entidad, ansiedad, consecuencias psicológicas y hostilidades en familia. (Arenas F 2012);

También encontramos efectos para el empleador y tenemos los riesgos psicosociales afectan al empleador en cuanto a su eficacia y eficiencia, además de su productividad y sus ingresos en otros.

ABSENTISMO: ausencia del trabajador por enfermedad, por licencias afecta a la entidad.

RECENTISMO: el trabajador se presenta a trabajar, pero con condición médica y por ende no es productivo.

INTENCIONES DE ABANDONO: debido a la insatisfacción en el puesto de trabajo, conlleva a que los trabajadores busquen oportunidades de empleo en otra entidad

Encontramos efectos para terceros y tenemos los Riesgos psicosociales repercuten en las empresas con los clientes

CLIMA ORGANIZACIONAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES: El clima organizacional o clima laboral son circunstancias existentes en la entidad y tienen incidencia sobre el comportamiento individual, por ende las entidades deben generar un ambiente de trabajo favorable para su personal, y corresponder con su compromiso generar un ambiente de tolerancia y respeto, no se debe generar espacios discriminatorios se busca la igualdad en materia laboral como las mujeres, Por motivos raciales, Por pertenecer a grupos LGBT, Por discapacidad, Por motivos de edad, Discriminación múltiple.

El ambiente laboral debe incentivar las oportunidades de desarrollo individual y profesional de los trabajadores, de todos sin excepción,

HIPÓTESIS

Las hipótesis se refieren a lo que los autores presumen frente a un resultado, luego cuando se hacen hipótesis son los posibles caminos que pueden llegar después del análisis de resultado

Con las respectivas hipótesis se tiene claro que estas son afirmaciones o respuestas tentativas a la pregunta de investigación que el investigador formula como ciertas, cuya función es servir de guía para la investigación, direccionando el problema investigado e identificando las variables implicadas en el estudio y orientando el uso de métodos técnicos de recolección de información.

La hipótesis con la aplicación de un diagnóstico claro y preciso se logrará determinar levantamiento de los factores riesgos psicosociales que afectan el clima laboral en las instalaciones pertenecientes a la Administración Municipal de La Calera, junto con él se emitirá el estado actual del ambiente laboral y se presentaran propuestas de mejoramiento acorde con los resultados obtenidos.

Luego la hipótesis principal de estudio será la de trabajo, la nula y alternativas

HIPOTESIS DE TRABAJO: Para (Hernández Sampieri, Fernández Callado y Baptista lucio, 2010) La hipótesis de investigación “*son proposiciones tentativas acerca de los posibles relaciones entre dos o más variables, también se les denomina hipótesis de trabajo*”.

Por lo tanto la hipótesis de trabajo para esta investigación es:

Con el diagnóstico de factores de riesgo psicosocial se plantea mejorar el bienestar y las condiciones de trabajo, además de disminuir la tasa de accidentalidad de la Alcaldía Municipal de La Calera y por tanto la hipótesis de trabajo para este será que el riesgo psicosocial en la Alcaldía Municipal de La Calera se encuentra por riesgos altos intralaborales. Bohórquez Gómez Lizeth Katherine 2017

HIPOTESIS NULA: La hipótesis nula según (Bijarro Hernández, 2007) “es el reverso de la hipótesis de investigación” esta hipótesis es planteada para ser rechazada y sirve para expresar que no hay diferencias en la población investigada y a su vez para aprobar la hipótesis

Las Hipótesis nulas es todo lo contrario a la hipótesis de trabajo ya que son proposiciones que de una u otra forma niega la relación entre variables, para esta investigación será: A menor cantidad de factores de riesgo psicosocial presentes, se aumenta la percepción desfavorable de clima laboral en los funcionarios de la Alcaldía Municipal de La Calera

HIPOTESIS ALTERNA: Las Hipótesis alternativas son esas posibilidades diferentes, llamadas también alternas con respecto a las hipótesis de investigación y nula.

Según (Arias, 2012) las hipótesis alternativas “son aquellos que plantean opciones distintas a la hipótesis de trabajo de investigación”

Según el autor la Hipótesis alterna para este trabajo será que en la Entidad Alcaldía Municipal de La Calera los factores de riesgo alto son los intralaborales y no las extralaborales y por ende no hay afectación de los factores de riesgo psicosocial frente a la percepción de clima laboral en los funcionarios de la Alcaldía municipal de La Calera

MARCO METODOLÓGICO

MÉTODOS DE LA INVESTIGACION : el método de investigación para el presente trabajo fue:

DEDUCTIVO : por el tipo de investigación se plantea, la deducción ya que esta es una de las trascendentales herramientas para representar el comportamiento los empleados. Es por esto por lo que se aplicara una encuesta con el fin de conocer la actitud que tienen los empleados de la alcaldía.

SÍNTESIS : Se ofrecerán las debidas recomendaciones a la alcaldía de La Calera con la cuales podrá mejorar y disminuir los factores de riesgo psicosocial existentes.

FUENTES Las fuentes primarias y secundarias son aquellos recursos informativos compuestos por datos escritos, orales, informales, formales, físicos o multimedia, útiles para

llevar a cabo una investigación. Esto quiere decir que una fuente primaria no será necesariamente más importante o válida que una secundaria, y viceversa.

FUENTES PRIMARIAS : Una fuente primaria es la fuente documental que se considera material de primera mano relativo a un fenómeno que se desea investigar. Lo que distingue una fuente primaria de una fuente secundaria es más el cómo se ha usado que el contenido. Ley 9 de enero 24 de 1979, Decreto 1083 de mayo 26 de 2015, Ley 1567 de Agosto 5 de 1998, Resolución 2646 del 17 de julio de 2008. Decreto 1072 del mayo 26 del 2015, Resolución No. 2404 del 22 de julio del 2019, Ley 1562 de julio 11 de 2012 Ley 1616 de enero 21 de 2013

FUENTES SECUNDARIAS : Las fuentes, búsquedas o informaciones secundarias son textos basados en hechos reales. Una fuente secundaria es normalmente un comentario o análisis de una fuente primaria. Por ejemplo. Se realizó consulta de libros en donde encontramos algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial, los módulos de la Universidad respecto a la materia de Investigación

PROCEDIMIENTO: La identificación como tal es un procedimiento para medir y diagnosticar dentro del ambiente en una organización, la determinación de riesgos psicosociales inmersos en esta realidad resultante de los instrumentos aplicados en forma rigurosa para asegurar la validez y confiabilidad de sus resultados el cual se desarrollará así:

Los factores psicosociales para identificar y evaluar se incluyen aspectos intralaborales, extralaborales e individuales. Los primeros se refieren a las circunstancias en las cuales se

desarrolla el trabajo. Los segundos, al estilo y calidad de vida de los trabajadores, fuera del ámbito laboral. Los aspectos individuales, por su parte, hacen alusión a las características psicosociales de cada trabajador en particular.

Cada uno de estos aspectos, a su vez, incluye una serie de variables o dimensiones que constituyen factores potenciales de riesgo. Todos estos elementos son los factores a tener en cuenta para la identificación de los riesgos, el seguimiento, control, evaluación y mejoramiento del componente psicosocial.

UNIVERSO: Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones, en donde La Alcaldía Municipal de La Calera en la Actualidad está conformado por 350 personas

PARAMETRO DE EXCLUSION: Para el caso se encuentra que se debió usar un criterios de exclusión respecto al personal por su tipo de vinculación, para este caso de las 350 personas se va a trabajar solo con 100 personas que responden a una vinculación por planta de personal y 250 personas se encuentran vinculados a través del Contrato de Prestación de Servicios, para el presente ejercicio se excluyen los contratistas de prestación de servicios.

POBLACION OBJETIVO: Se evaluarán 100 trabajadores pertenecientes a la planta de personal de la Alcaldía Municipal de La Calera distribuidos ver tabla 5 así:

Tabla 5.

Descripción de la población

DESCRIPCION		HOMBRES	MUJERES
NUMERO DE CARGOS EN LA PLANTA	107		
NÚMERO DE CARGO DE CARRERA ADMINISTRATIVA	63	18	23
NÚMERO DE CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	14	8	5
NUMERO DE CARGOS DE LA PLANTA PROVISTOS A LA FECHA DE CORTE	100	51	49
NÚMERO DE CARGOS PROVISTOS EN ENCARGO A LA FECHA DE CORTE	8		
NÚMERO DE CARGOS PROVISTOS EN PROVISIONALIDAD A LA FECHA DE CORTE	9	5	4
NÚMERO DE CARGOS PROVISTOS EN COMISION DE SERVICIOS A LA FECHA DE CORTE	0		

Fuente Elaboración propia

MUESTRA: Corresponde al tamaño de la muestra requerido, características de participantes, método de selección (probabilístico o no probabilístico) utilizado al aplicar la fórmula de la proporcionalidad y según el autor Roberto Hernández-Sampieri, se dice que:

“Toda investigación debe ser transparente, así como estar sujeta a crítica y réplica, y este ejercicio solamente es posible si el investigador delimita con claridad la población estudiada y hace explícito el proceso de selección de su muestra”.

Frente al presente trabajo se encuentra que la muestra es un Subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo luego la Unida de muestreo y de análisis para este trabajo se trata de individuos, que corresponde a la cantidad de personas de planta que laboran en la Secretaria General y de Gobierno de la Alcaldía Municipal de La Calera, con un total de 24 personas de planta, esta secretaria forma parte del nivel directivo de la Administración Municipal de La Calera el cual está conformado por seis (6) secretarias como Secretaria General y de Gobierno, Secretaria de Obras Públicas, Secretaria de Educación y Desarrollo Social , Secretaria de Medio Ambiente y Desarrollo Rural , Secretaria de Hacienda y Secretaria de Planeación.

Luego de 350 personas que es el Universo Alcaldía de La Calera se va a trabajar solo con 100 personas que es nuestra población y que responden a una vinculación por planta de personal y 250 personas se encuentran vinculados a través del Contrato de Prestación de Servicios, para el presente ejercicio se excluyen los contratistas de prestación de servicios, luego de las 100 personas que se tomó como población se saca la muestra que corresponde a 23 personas a las cuales se les hará la aplicación de las herramientas.

Formula de la proporcionalidad

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N} \right)}$$

N = tamaño de la población • e = margen de error (porcentaje expresado con decimales) • z = puntuación z

PARADIGMA: De acuerdo con el presente proceso investigativo corresponde a un enfoque Mixto se encuentra para este trabajo un Paradigma complementario entre cuantitativo y cualitativo ya que al diagnosticar los factores de riesgo psicosocial en una entidad, lograremos tomar decisiones de gran impacto, entrar a intervenir todos los campos desde infraestructura, cambio de personal, todo lo que sea necesario en pro tanto del bienestar del personal y por ende repercutirá en la entidad.

.Como la presente investigación tiene factor cuantitativo este corresponde al paradigma positivistas, que prevén resultados muy satisfactorios.

ALCANCE funcionarios de la Secretaria General y de Gobierno pertenecientes a la Alcaldía Municipal de La Calera dentro del diagnóstico de riesgo psicosocial, orientado a la prevención de alteraciones en la salud de los trabajadores expuestos a factores de riesgo psicosociales, enfocado a la promoción de la salud y de entornos de trabajo saludables, para el personal que labora para La Alcaldía Municipal de La Calera . Para ello se tendrán en cuenta las áreas de trabajo y responsabilidades específicas, en donde exista mayor factor de riesgo psicosocial.

El Alcance con que se puede llegar con este trabajo es con respecto a cómo Entidad pública a que siempre se sujete todos estos cambios que resulten del diagnóstico de riesgo psicosocial, a que este contemplado en el programa de gobierno, plan de Desarrollo Municipal, Plan de Ordenamiento Territorial, para ejecutar recursos y un determinado presupuesto, pero ya con este tipo de trabajos, atendiendo a la normatividad existente clara y obligatoria debe darse una intervención de urgencia inmediata y este tipo de trabajos soportan dicho estudio para su

correspondiente ejecución, estando sujetos al análisis de resultados una vez sean aplicadas los instrumentos.

INTERVENCIÓN UNIVERSAL dirigida a toda la organización para intervenir y factores de riesgo psicosocial y entre ellos intervenir con el estrés.

INTERVENCIÓN SELECTIVA toda vez que la detección temprana sobre grupos de riesgo con la idea de limitar el deterioro las consecuencias de los riesgos psicosociales.

INTERVENCIÓN INDICADA con la cual se logrará minimizar los efectos de los problemas que ya están teniendo lugar en la entidad y en sus empleados.

LIMITACIONES Las limitaciones que se presentaron en la investigación fueron respeto a los autores, apoyo de la alta dirección, disponibilidad de espacios y tiempo, además de afectaciones a la salud físico y emocional, participación del personal, el espacio designado por la empresa fue muy reducido para la aplicación de la batería.

TIPO DE ESTUDIO dentro del estudio se deja precedente lo siguiente:

ENFOQUE DESCRIPTIVO CORRELACIONAL por la descripción de la realidad de tipo mixto Correlacionar por la descripción de la realidad de tipo mixto, luego el presente trabajo aborda entonces una perspectiva descriptiva el cual implica recolectar información y analizar datos en donde los planteamientos cuantitativos pueden dirigirse a: 1) explorar fenómenos,

eventos, comunidades, procesos, hechos y conceptos o variables (su esencia es exploratoria); 2) describirlos (su naturaleza es descriptiva); 3) relacionarlos o vincularlos (su esencia es correlacionar o correlativa), y 4) considerar el efecto de unos sobre otros (su naturaleza es causal).

INSTRUMENTOS, MATERIALES Y EQUIPOS: Se debe hacer la correspondiente sensibilización con la explicación de objetivos de la aplicación de la batería, el marco legal, el manejo de la información por ser de confidencialidad. Ver anexo 1 Consentimiento informado.

INSTRUMENTO: Para facilitar el proceso de implementación de un sistema de prevención en materia de riesgos psicosociales, la Dirección General de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo contrató un estudio con la Universidad Javeriana. El resultado de esa investigación es una batería de instrumentos válidos y confiables para identificar, evaluar y prevenir los factores de riesgo psicosocial.

La función principal de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial es la de elevar la calidad de los procesos de evaluación del riesgo psicosocial, de modo que se puedan elaborar planes y programas mejor focalizados.

El objetivo que se persigue es el de establecer si hay o no riesgos psicosociales, tanto en el plano intralaboral, como en el extralaboral, y determinar qué nivel alcanzan. Los niveles son: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo medio, riesgo alto o riesgo muy alto.

La Resolución 2646 de 2008 indica que experto es un “*psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional*”. Si en

un departamento no existe un psicólogo que cumpla estrictamente con este perfil, la norma señala que se podrá considerar experto el psicólogo que “*tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación*”.

Toda la información acopiada a través de este proceso es estrictamente confidencial. El psicólogo encargado debe ajustarse a los principios éticos consignados en el Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional, el Código deontológico y bioético para el ejercicio de la profesión de psicología y la Ley 1090 de 2006

Luego para poder llevar a cabo este ejercicio, la Alcaldía Municipal de La Calera dentro de su planta de personal cuenta con profesionales en el área de Psicología quienes tendrán contacto con los funcionarios para recopilar la información.

MODELO DE ENCUESTA Tenemos los siguientes documentos:

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL FORMA A este formato es aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos, permite obtener datos de tipo cuantitativo y consta de 123 ítems

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL FORMA B este cuestionario evaluó 16 dimensiones psicológicas intralaborales consta de 97 preguntas.

FICHA DE DATOS GENERALES consta de 19 preguntas.

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

EXTRALABORAL este cuestionario consta de 31 preguntas

Con la aplicación de este instrumento nos permite la recolección de los datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores y permite también establecer esa presencia y ausencia de factores determinándole un grado de riesgo

La batería de instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, diseñada por el Ministerio de La Protección Social y la Universidad Javeriana busca lograr identificar los factores de riesgo psicosocial, a los que fueron expuestos los empleados ver ficha técnica que veremos a continuación en la tabla 6:

Tabla 6:

Ficha técnica

Nombre	Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intra laboral y extra laboral)
Fecha de publicación	Julio de 2010
Autores	Ministerio de la Protección Social- Pontificia Universidad Javeriana, sub centro de seguridad social y riesgos profesionales
Instrumentos que componen la batería	<ul style="list-style-type: none">• Ficha de datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador).• Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra laboral (forma A)• Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra laboral (forma B)• Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra laboral• Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo• Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intra laboral• Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intra laboral• Cuestionario para la evaluación de estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010)
Población a quien va dirigida	Trabajadores afiliados al sistema general de Riesgos Profesionales en Colombia
Puntuaciones	Específicas para cada instrumento que compone la batería

Objetivos de la batería	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral en población laboralmente activa.
Alcance	Identificar datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral y determinar su nivel de riesgo.

Tomado de Batería Riesgo Psicosocial, Min de la Protección Social, 2010. Pág. 17.

Para evaluar el riesgo psicosocial en la Alcaldía de La Calera se utilizará la Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial la cual es una herramienta que permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrenta el trabajador. Fue desarrollada por el Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana.

La Resolución 2646 de 2008 modificada por la 2404 del 22 de julio del 2019 definió puntualmente los factores psicosociales que deben tenerse en cuenta para identificar, evaluar y prevenir el riesgo psicosocial en las organizaciones. A partir de esa categorización se han establecido un conjunto de variables que deben tomarse en consideración para este efecto y las cuales se estudian mediante una batería para evaluar el riesgo psicosocial.

La misma resolución, en varios de sus apartes, señala de manera genérica que para evaluar los factores de riesgo psicosocial se deben emplear “los instrumentos que para tal efecto hayan sido validados en el país

Con el propósito de precisar con mayor exactitud los factores a evaluar y de ofrecer herramientas de medición cuantitativa y cualitativa en estos aspectos, el Ministerio de Trabajo

contrató una investigación que dio por resultado el diseño de una batería para evaluar el riesgo psicosocial que permiten a los empresarios identificar y evaluar los riesgos psicosociales.

TÉCNICAS

Como técnicas tenemos:

ENCUESTAS : Se realizarán encuestas a los empleados de la alcaldía con el fin de diagnosticar los factores de riesgo psicosocial dentro de la Alcaldía de La Calera.

HERRAMIENTAS ESTADÍSTICAS. Se utilizarán herramientas estadísticas con el fin de recopilar y analizar la información de las encuestas

MODELO DE ENCUESTA. La Encuesta o instrumento con el cual se va a trabajar es tomado de la Resolución 2404 del 22 de julio del 2019, luego no es de autoría propia. Ver Anexos : Anexo 1. CONSENTIMIENTO INFORMADO, Anexo 2.CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA A, Anexo 3. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA B, Anexo 4 CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIEGO EXTRALABORAL, ANEXO 5 FICHA DE DATOS GENERALES

VARIABLES A EVALUAR POR LA BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL: la batería de riesgo psicosocial evalúa factores individuales sociodemográficos (género, edad, estado civil, grado de escolaridad, ocupación o profesión, lugar de residencia, estrato socio económico de la vivienda, tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo), número de personas que dependen del

trabajador), información ocupacional (lugar de trabajo, antigüedad en la empresa, tipo de cargo, antigüedad en el cargo actual, área de trabajo, tipo de contrato, horas de trabajo diarias, modalidad de pago) , condiciones intralaborales (demandas del trabajo, control sobre el trabajo , liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, recompensa) y condiciones extralaborales (tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno , influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda –trabajo-vivienda Bohórquez Gómez Lizeth Katherine 2017

INTERPRETACION DE LOS FACTORES DE RIESGO : Los factores de riesgo se clasifican en despreciable, bajo, medio, alto y muy alto. Los factores que se ubiquen en riesgo despreciable y bajo se interpretaran como factores protectores que deben potenciarse y aquellos que se ubiquen en riesgo medio, alto y muy alto serán factores que deben intervenirse prioritariamente. (OMS, 2010)

MATERIALES Y EQUIPOS: Se menciona las características de los materiales y equipos se requieren en el desarrollo del trabajo como lo es equipos de cómputo, muebles de oficina, papelería, sala de reuniones

PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN: Los resultados de las encuestas serán registrados en una base de datos en la herramienta informática Excel.

UNIDAD DE ANÁLISIS Todo el personal de la alcaldía de La Calera

PLAN DE ANÁLISIS: Para el análisis de los datos se utilizarán herramientas estadísticas y de observación, las cuales ayudarán a identificar los factores de riesgo psicosocial

RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN: La información se obtendrá mediante encuestas y, con el fin de identificar las posibles falencias que tenga la alcaldía con sus factores de riesgo psicosocial.

TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO: Para realizar el análisis de la información recolectada en las encuestas, se utilizará el programa EXCEL pues facilita la creación de una base de datos acorde a las variables de interés, además, posibilita el desarrollo de tablas, gráficos y tratamiento de datos.

MARCO SITUACIONAL

CONTEXTO DE LA EMPRESA Administración Municipal de La Calera

RESEÑA HISTORICA DE LA EMPRESA: El Municipio de La Calera es una entidad de orden territorial, que se rige por la ley del régimen municipal, Así mismo cuenta con unas funciones asignadas, establecidas dentro de la Ley 1551 de 2012, artículo 3 Por la cual se dictan normas para modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios..

La Alcaldía de La Calera está dedicada a administrar los asuntos municipales prestando sus servicios al público según la ley. Desde su Plan de Desarrollo, su plan de Ordenamiento territorial, llegan a la comunidad cumpliendo sus políticas, programas de gobierno.

Los funcionarios públicos siempre están dispuestos al servicio con buena actitud y responsabilidad atendiendo el Código de Buen Gobierno y el Código de Integridad destacándose algunos valores representativos como honestidad, diligencia compromiso respeto

CREACION DE LA ENTIDAD: El nombre de esta Alcaldía de La Calera, como pueblo viene de la mina de caliza, por eso su nombre cal era, fue habitado por un grupo indígena llamado usacá o prisión en 1604. Por el año de 1765 aparece como dueño de la hacienda La Calera, don Pedro de Tovar y Buendía, alrededor de dicha casa se formó un caserío con los familiares y se fundó la parroquia Nuestra Señora del Rosario, cuya imagen se veneraba en 1772, año en que fue fundado el pueblo el 16 de diciembre,

Y más adelante según Decreto N° 73 del 14 de marzo de 1850 de la Gobernación de la Provincia de Bogotá se suprimió el distrito y su territorio se agregó a la capital. Por Ordenanza N° 154 del 21 de octubre de 1851 se restableció el distrito parroquial de La Calera desde el 1 de enero de 1852. Por Ordenanza N° 197 del 14 de diciembre de 1853 se erigió en aldea el distrito suprimido de La Calera.

Esta casa y su capilla junto con algunas otras construcciones, en realidad formaban la casa de la hacienda y sus dependencias; con el tiempo viene a constituirse en la población de La Calera gracias a don Pedro Tovar y Buendía, actualmente la capilla colonial son patrimonio nacional.

MISIÓN En el marco estratégico y el plan de inversiones del plan de desarrollo del municipio de La Calera 2016 - 2019 La Calera Incluyente Con el Compromiso de Servir.” *Según el artículo 311 38 de la Constitución Política Nacional, le corresponde al municipio “ ... prestar los servicios públicos que determine la ley, construir las obras que demande el progreso local, ordenar el desarrollo de su territorio, promover la participación comunitaria, el mejoramiento social y cultural de sus habitantes y cumplir las demás funciones que le asignen la Constitución y las leyes”*. En este sentido es misión con la cual se ha venido trabajando es el actual Plan de Desarrollo Municipal con el que se planea, coordina y ejecutan los programas y proyectos que surgieron por la necesidad de cumplir con las perspectivas de la ciudadanía frente al desarrollo del municipio, facilitando los medios para llegar a la visión propuesta.

VISIÓN: El municipio de La Calera será un territorio seguro e incluyente, con bienestar para todas y todos los habitantes del mismo, tanto quienes han ocupado ancestralmente este espacio, como para quienes han llegado atraídos por sus ventajas competitivas, en los aspectos social, cultural, económico y ambiental, porque se ha desarrollado de manera sostenible, adaptándose a las condiciones del cambio y la variabilidad climática y garantizando los derechos de todos los grupos de población desde sus diferencias de edad, género, particularidades físicas, culturales y sociales, con la participación decidida de todas y todos en la toma de decisiones, para llegar a la adecuada y oportuna atención en educación, salud, movilidad, generación de ingresos, seguridad y soberanía alimentaria, a través de una gestión pública transparente, visible y en equidad, basada en el servicio a la ciudadanía. La Calera será un Municipio seguro, con una comunidad educada y fortalecida en el núcleo familiar, sano y trabajando, con una infraestructura que nos permita ser competitivos, productivos, en paz, en armonía con la naturaleza y con oportunidades para todos

OBJETIVOS: “LA CALERA INCLUYENTE CON EL COMPROMISO DE SERVIR”, propende promover el desarrollo sostenible de La Calera, ordenado alrededor del agua, desde el reconocimiento de las condiciones geopolíticas del territorio y de los derechos de todas y todos sus habitantes, con un enfoque incluyente e intercultural que responda a las necesidades de los diversos grupos de población, para llegar a la equidad de oportunidades y resultados, que conduzcan a un territorio seguro, a través de la dinámica del servicio.

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL Grafico 1 Estructura Organizacional Alcaldía de La Calera



La Alcaldía Municipal de La Calera su planta de personal está compuesta por personal idóneo capacitado y con experiencia, Se van a evaluar unas variables como población- muestra – entorno de la muestra- criterios de inclusión o exclusión

ANALISIS DE RESULTADO

Para la interpretación de los factores de riesgo Los factores de riesgo se clasifican en despreciable, bajo, medio, alto y muy alto. Los factores que se ubiquen en riesgo despreciable y bajo se interpretaran como factores protectores que deben potenciarse y aquellos que se ubiquen en riesgo medio, alto y muy alto serán factores que deben intervenirse prioritariamente.

TIPO DE EVALUACIÓN Se realizó dos (2) tipos de evaluaciones, forma A para el personal directivo, profesional y técnico para nuestra muestra se encuentran 7 funcionarios y forma B para auxiliares, administrativos y personal operativo para nuestra muestra se encuentran 16 funcionarios como se observa en la tabla 7. así:.

Tabla 7 Tipo de Evaluacion

TIPO DE EVALUACION	NO.	PORCENTAJE
FORMATO A	7	30,43
FORMATO B	16	69,56
TOTAL	23	100

Gráfico 2 Tipo de Evaluacion



Que realizando la aplicación del anexo de datos generales se elabora la siguiente tabla 8, de datos sociodemográficos y ocupacionales del personal objeto muestra del presente trabajo.

Tabla 8. DATOS SOCIODEMOGRAFICOS Y OCUPACIONALES

ENCUESTADOS	HOMBRES	2	8,69
	MUJERES	21	91,3
RANGOS			
EDAD	29 A 35	6	26,08
	36 A 45	7	30,43
	46 A 69	10	43,47
ESTADO CIVIL			
ESTADO CIVIL	CASADO	16	69,56
	SOLTERO	5	21,73
	UNION LIBRE	1	4,34
	SEPARADO	1	4,34
NIVEL DE ESTUDIOS			
NIVEL DE ESTUDIOS	PRIMARIA	2	8,69
	BACHILLERATO	6	26,08
	TECNICO	5	21,73
	PREGRADO	3	13,04
	POSTGRADO	7	30,43
OCUPACION	EMPLEADOS PUBLICOS	23	100
LUGAR DE RESIDENCIA	LA CALERA	23	100
ESTRATO	2	17	73,91
	3	4	17,39
	FINCA	2	8,69
TIPO DE VIVIENDA			
TIPO DE VIVIENDA	PROPIA	19	82,6
	ARRIENDO	3	13,04
PERSONAS A CARGO	0	5	21,73
	1	14	60,86
	2	3	13,04
	3	1	4,34
LUGAR DONDE LABORA	ALCALDIA DE LA CALERA	23	100
AÑOS DE TRABAJO			
AÑOS DE TRABAJO	MENOS DE 1 AÑO	12	52,17
	MAYOR A 1 AÑO	11	47,82
NIVEL	JEFE	1	4,34
	PROFESIONAL	6	26,08
	ASISTENCIAL	16	69,56
CARGOS	SECRETARIA	2	8,69
	SERVICIOS GENERALES	5	21,73
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	7	30,43
	ASESOR	1	4,34
	PROFESIONAL	2	8,69
	TECNICO	1	4,34
	CELADOR	1	4,34
	SECRETARIO DE DESPACHO	1	4,34
	COMISARIO	1	4,34
	INSPECTOR	1	4,34

EVALUACION DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL: Que como resultado de la aplicación de los cuestionarios tipo A y tipo B obtenemos el siguiente análisis general en la tabla 9 de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, en el cual se puede evidenciar que la Alcaldía Municipal de La Calera, en general se encuentra en un riesgo psicosocial alto, indicando que hay una alta probabilidad de que los funcionarios, en su mayoría, presenten síntomas asociados a estrés laboral.

Tabla 9 Análisis General Evaluación de los factores de riesgo psicosocial

NIVEL DE RIESGO TOTAL PSICOSOCIAL	MUY ALTO
NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL	MUY ALTO
NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL	ALTO
NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL ESTRÉS	MUY ALTO

EVALUACION DEL RIESGO PSICOSOCIAL: Los factores que evalúa la Bateria de Riesgo psicosocial son los siguientes que observamos en el Grafico 3 Evaluacion Psicosocial Bateria de instrumentos.

Gráfico 3

Evaluacion Psicosocial Bateria de instrumentos

EVALUACION PSICOSOCIAL BATERIA DE INSTRUMENTOS			
FACTORES INTRALABORALES	FACTORES EXTRALABORALES	DATOS GENERALES	NIVELES DE ESTRÉS
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	DESPLAZAMIENTO VIVIENDA TRABAJO VIVIENDA		
DEMANDAS DEL TRABAJO	TIEMPO FUERA DEL TRABAJO		
CONTROL SOCIAL DEL TRABAJO	RELACIONES FAMILIARES		
RECOMPENSAS	COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES		
	SITUACION ECONOMICA DEL GRUPO FAMILIAR		
	CARACTERISTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO		
	INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO		

A continuación se presenta los resultados de la evaluación del riesgo psicosocial intralaboral por áreas. Los factores resaltados en rojo se encuentran en riesgo alto y muy alto, indicando la necesidad de adelantar acciones para intervenir y evitar patologías asociadas a estrés laboral, los factores resaltados en amarillo se encuentran en riesgo medio, lo cual muestra la necesidad de la intervención para que no pasen a alto y muy alto y los factores resaltados en verde indican un factor protector (Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador). Dicho análisis se presenta en las siguientes tablas conforme a las diferentes dimensiones así:

Tabla 10 Dominio Demandas frente al trabajo

Tabla 11 Dominio control sobre el trabajo

Tabla 12 Liderazgo y relaciones sociales.

Tabla 13 Dominio de recompensas

Tabla 14 Análisis riesgo psicosocial intralaboral formato A

Tabla 15 Análisis riesgo psicosocial intralaboral formato B

Tabla 16 Análisis de riesgo psicosocial extralaboral

Tabla 10

Dominio Demandas frente al trabajo

DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO			
UNIDAD DE PERSONAL	DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCION FORMA A	NIVEL DE INTERVENCION FORMA B
UNIDAD DE PERSONAL	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	PREVENCION	PREVENCION
	Demandas cuantitativas	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demanda de carga mental	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas de la jornada de trabajo	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas emocionales	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	PRIORITARIA	PREVENCION
	Consistencia del rol	PRIORITARIA	
	Exigencias de responsabilidad del cargo	PRIORITARIA	
SECRETARIA GENERAL Y DE GOBIERNO	DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCION FORMA A	NIVEL DE INTERVENCION FORMA B
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	PRIORITARIA	PREVENCION
	Demandas cuantitativas	PRIORITARIA	PREVENCION
	Demanda de carga mental	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas de la jornada de trabajo	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas emocionales	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Consistencia del rol	PREVENCION	
Exigencias de responsabilidad del cargo	PRIORITARIA		
AREA DE ASEO Y CAFETERIA	DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCION FORMA A	NIVEL DE INTERVENCION FORMA B
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	PREVENCION	PRIORITARIA
	Demandas cuantitativas	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demanda de carga mental	PRIORITARIA	PREVENCION
	Demandas de la jornada de trabajo	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas emocionales	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Consistencia del rol	PROMOCION	
Exigencias de responsabilidad del cargo	PREVENCION		
INSPECCION DE POLICIA	DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCION FORMA A	NIVEL DE INTERVENCION FORMA B
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Demandas cuantitativas	PROMOCION	PREVENCION
	Demanda de carga mental	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas de la jornada de trabajo	PROMOCION	PROMOCION
	Demandas emocionales	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	PROMOCION	PROMOCION
	Consistencia del rol	PROMOCION	
Exigencias de responsabilidad del cargo	PROMOCION		
COMISARIA DE FAMILIA	DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCION FORMA A	NIVEL DE INTERVENCION FORMA B
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Demandas cuantitativas	PRIORITARIA	PREVENCION
	Demanda de carga mental	PRIORITARIA	PREVENCION
	Demandas de la jornada de trabajo	PREVENCION	PROMOCION
	Demandas emocionales	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	PRIORITARIA	PROMOCION
	Consistencia del rol	PREVENCION	
Exigencias de responsabilidad del cargo	PRIORITARIA		
UNIDAD DE CONTRATACION	DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCION FORMA A	NIVEL DE INTERVENCION FORMA B
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	PROMOCION	PROMOCION
	Demandas cuantitativas	PREVENCION	PROMOCION
	Demanda de carga mental	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas de la jornada de trabajo	PROMOCION	PROMOCION
	Demandas emocionales	PROMOCION	PROMOCION
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	PROMOCION	PREVENCION
	Consistencia del rol	PROMOCION	
Exigencias de responsabilidad del cargo	PREVENCION		
AREA DE CELADURA Y VIGILANCIA	DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCION FORMA A	NIVEL DE INTERVENCION FORMA B
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas cuantitativas	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demanda de carga mental	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas de la jornada de trabajo	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas emocionales	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Consistencia del rol	PROMOCION	
Exigencias de responsabilidad del cargo	PRIORITARIA		

Tabla 11

Dominio control sobre el trabajo

DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO			
	DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCION FORMA A	NIVEL DE INTERVENCION FORMA B
UNIDAD DE PERSONAL	Capacitación	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	claridad de rol	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	control y autonomía sobre el trabajo	PREVENCION	PROMOCION
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	PROMOCION	PROMOCION
	participación y manejo del cambio	PROMOCION	PROMOCION
SECRETARIA GENERAL Y DE GOBIERNO	Capacitación	PREVENCION	PREVENCION
	claridad de rol	PREVENCION	PRIORITARIA
	control y autonomía sobre el trabajo	PRIORITARIA	PROMOCION
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	PREVENCION	PRIORITARIA
	participación y manejo del cambio	PREVENCION	PRIORITARIA
AREA DE ASEO Y CAFETERIA	Capacitación	PRIORITARIA	PREVENCION
	claridad de rol	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	control y autonomía sobre el trabajo	PRIORITARIA	PROMOCION
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	PROMOCION	PRIORITARIA
	participación y manejo del cambio	PRIORITARIA	PRIORITARIA
INSPECCION DE POLICIA	Capacitación	PRIORITARIA	PREVENCION
	claridad de rol	PRIORITARIA	PREVENCION
	control y autonomía sobre el trabajo	PROMOCION	PROMOCION
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	PREVENCION	PREVENCION
	participación y manejo del cambio	PRIORITARIA	PREVENCION
COMISARIA DE FAMILIA	Capacitación	PRIORITARIA	PROMOCION
	claridad de rol	PROMOCION	PRIORITARIA
	control y autonomía sobre el trabajo	PREVENCION	PROMOCION
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	PROMOCION	PROMOCION
	participación y manejo del cambio	PRIORITARIA	PREVENCION
UNIDAD DE CONTRATACION	Capacitación	PROMOCION	PRIORITARIA
	claridad de rol	PROMOCION	PRIORITARIA
	control y autonomía sobre el trabajo	PROMOCION	PROMOCION
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	PROMOCION	PRIORITARIA
	participación y manejo del cambio	PROMOCION	PRIORITARIA
AREA DE CELADURA Y VIGILANCIA	Capacitación	PROMOCION	PROMOCION
	claridad de rol	PRIORITARIA	PROMOCION
	control y autonomía sobre el trabajo	PREVENCION	PROMOCION
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	PREVENCION	PROMOCION
	participación y manejo del cambio	PROMOCION	PROMOCION

Tabla 12 Liderazgo y relaciones sociales.

DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES			
	DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCIÓN FORMA A	NIVEL DE INTERVENCIÓN FORMA B
UNIDAD DE PERSONAL	Características del liderazgo	PREVENCIÓN	PREVENCIÓN
	Relaciones Sociales en el trabajo	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Retroalimentación del desempeño	PROMOCIÓN	PREVENCIÓN
	Relación con colaboradores	PRIORITARIA	
SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO	Características del liderazgo	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
	Relaciones Sociales en el trabajo	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
	Retroalimentación del desempeño	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
	Relación con colaboradores	PREVENCIÓN	
ÁREA DE ASEO Y CAFETERÍA	Características del liderazgo	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Relaciones Sociales en el trabajo	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Retroalimentación del desempeño	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Relación con colaboradores	PRIORITARIA	
INSPECCIÓN DE POLICÍA	Características del liderazgo	PRIORITARIA	PREVENCIÓN
	Relaciones Sociales en el trabajo	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Retroalimentación del desempeño	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Relación con colaboradores	PRIORITARIA	
COMISARÍA DE FAMILIA	Características del liderazgo	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Relaciones Sociales en el trabajo	PREVENCIÓN	PREVENCIÓN
	Retroalimentación del desempeño	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Relación con colaboradores	PRIORITARIA	
UNIDAD DE CONTRATACIÓN	Características del liderazgo	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Relaciones Sociales en el trabajo	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Retroalimentación del desempeño	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Relación con colaboradores	PROMOCIÓN	
ÁREA DE CELADURÍA Y VIGILANCIA	Características del liderazgo	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Relaciones Sociales en el trabajo	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Retroalimentación del desempeño	PRIORITARIA	PROMOCIÓN
	Relación con colaboradores	PREVENCIÓN	

Tabla 13

Dominio de recompensas

DOMINIO DE RECOMPENSAS			
	DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCION FORMA A	NIVEL DE INTERVENCION FORMA B
UNIDAD DE PERSONAL	RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA	PRIORITARIA	PROMOCION
	RECONOCIMIENTO Y COMPENSACION	PREVENCION	PRIORITARIA
SECRETARIA GENERAL Y DE GOBIERNO	RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA	PREVENCION	PROMOCION
	RECONOCIMIENTO Y COMPENSACION	PREVENCION	PRIORITARIA
AREA DE ASEO Y CAFETERIA	RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA	PRIORITARIA	PROMOCION
	RECONOCIMIENTO Y COMPENSACION	PROMOCION	PRIORITARIA
INSPECCION DE POLICIA	RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA	PRIORITARIA	PREVENCION
	RECONOCIMIENTO Y COMPENSACION	PROMOCION	PRIORITARIA
COMISARIA DE FAMILIA	RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA	PRIORITARIA	PROMOCION
	RECONOCIMIENTO Y COMPENSACION	PRIORITARIA	PREVENCION
UNIDAD DE CONTRATACION	RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA	PROMOCION	PREVENCION
	RECONOCIMIENTO Y COMPENSACION	PROMOCION	PROMOCION
AREA DE Y VIGILANCIA	RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA	PRIORITARIA	PROMOCION
	RECONOCIMIENTO Y COMPENSACION	PREVENCION	PROMOCION

Tabla 14

Análisis riesgo psicosocial intralaboral formato A

NIVEL DE RIESGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1. RIESGO DESPRECIABLE	1	14,29
2. RIESGO BAJO	1	14,29
3. RIESGO MEDIO	1	1,52
4. RIESGO ALTO	1	14,29
5. RIESGO MUY ALTO	3	42,86
TOTAL GENERAL	7	87,23

Gráfico 4

Total Formato A

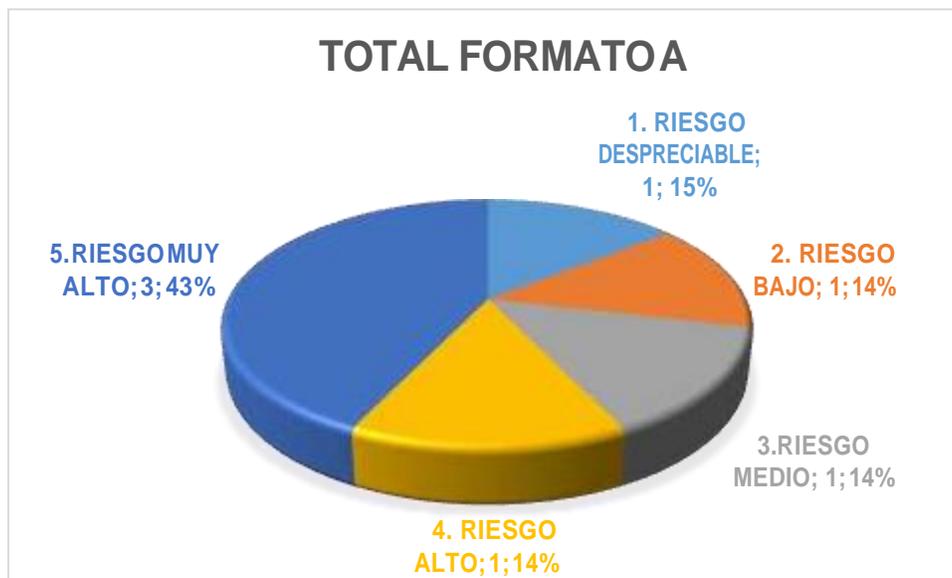
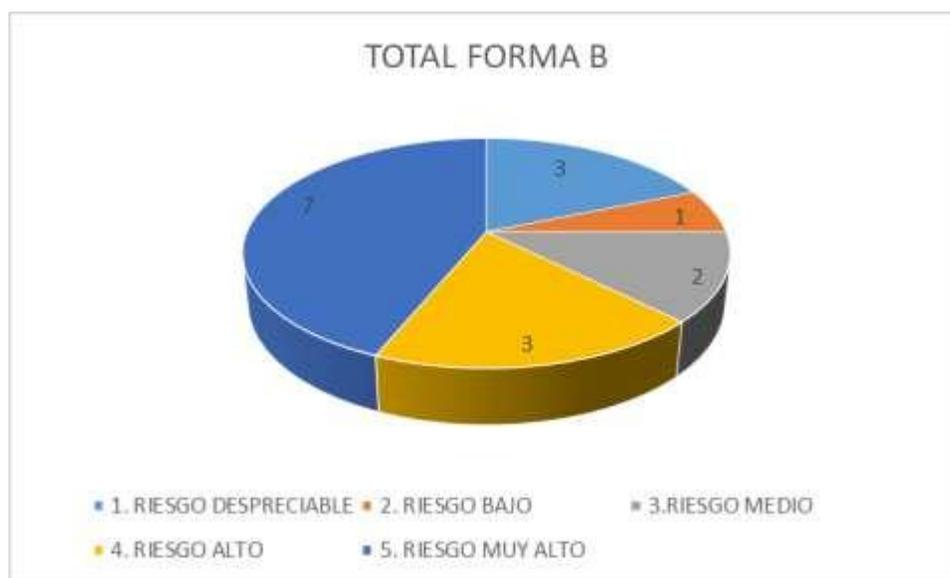


Tabla 15

Análisis riesgo psicosocial intralaboral formato B

RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMATO B		
NIVEL DE RIESGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1. RIESGO DESPRECIABLE	3	18,75
2. RIESGO BAJO	1	6,25
3. RIESGO MEDIO	2	0,45
4. RIESGO ALTO	3	18,75
5. RIESGO MUY ALTO	7	43,75
TOTAL GENERAL	16	87,95

Gráfico 5 Total formato B



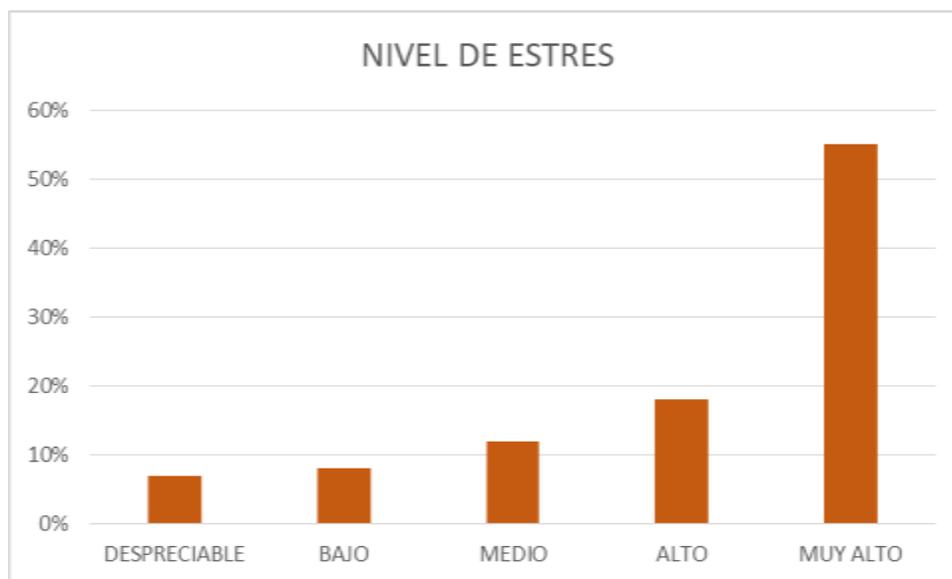
A continuación se presenta los resultados de la evaluación del riesgo psicosocial extralaboral

Tabla 16

Análisis de riesgo psicosocial extralaboral

EXTRALABORAL	
DIMENSIONES	FACTOR DE RIESGO
CARACTERISTICAS DE LA VIVIENDA Y SU ENTORNO	ALTO
COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	DESPRECIABLE
DESPLAZAMIENTO VIVIENDA TABAJO VIVIENDA	ALTO
INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO	DESPRECIABLE
RELACIONES FAMILIARES	DESPRECIABLE
SITUACION ECONOMICA DEL GRUPO FAMILIAR	DESPRECIABLE
TIEMPO FUERA DEL TRABAJO	ALTO
TOTAL	BAJO

Gráfico 6 Nivel de estrés



Se puede evidenciar que el nivel de estrés en los funcionarios de la Alcaldía Municipal de La Calera es Muy Alto, lo cual puede traer como consecuencia para los funcionarios problemas a nivel físico, psicológico y de comportamiento. Con respecto al estrés ocupacional, entre 20 y 33% de los trabajadores manifestaron sentir altos niveles de estrés

CONCLUSION

Luego de la aplicación de la prueba de factores de riesgo psicosocial se pudo obtener tener un panorama general del diagnóstico, el cuál arrojó de forma muy amplia los siguientes resultados como más significativos divididos por dominios:

EN LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES se pudo observar que más los funcionarios lo califican como de muy alto riesgo. En el dominio Control Sobre el Trabajo fue aún más alto el nivel de riesgo identificado en dimensiones como falta de capacitación, claridad en lo que se espera del él, y poco control sobre tareas relacionadas con su quehacer diario, lo cual sugiere poco control en la toma de decisiones que directamente le afectan.

Analizando estos dos primeros dominios vemos que la percepción es de un inadecuado liderazgo el cual afecta a los funcionarios de la Secretaria General y de Gobierno, ya que no existe una muy buena comunicación, desde la delegación de tareas, en la asignación de funciones, además a que la falta de capacitación puede ser directamente atenuadas con un buen liderazgo.

Los siguientes dominios: Demandas del Trabajo y Recompensa tuvieron resultados también de muy alto riesgo en factores emocionales y de recompensas, estando este último con promedios superiores de riesgo. Ocasionando que los funcionarios presenten malestar emocional que bienestar durante su jornada laboral y que, al ser reubicados no logran ser compensados por el sistema de retribución de los sitios de trabajo.

En el Dominio Control sobre el Trabajo también se observa en riesgo alto y muy alto es la falta de claridad sobre las tareas asignadas, las funciones, y falta de entrenamiento que debe efectuar la entidad, todo estos factores se toman como síntomas de estrés. Es importante mencionar el dominio Recompensas es el que evidenció un mayor porcentaje de personas en riesgo alto o muy alto entre los aspectos relacionados con la claridad del rol. En relación con el Dominio Demandas del Trabajo, se encontró que las dimensiones con mayor nivel de riesgo son las demandas emocionales que refieren a los funcionarios en el que se expone sus sentimientos, emociones o también los tratos negativos de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa los estados emocionales negativos de usuarios o público. El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras, en donde el funcionario debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la mayor parte de la ejecución de su labor, estos, son los aspectos que muestran una mayor asociación con la presentación de síntomas de estrés. Aquí también es importante mencionar que estas tres variables, junto con Claridad del Rol, son las que reportaron un mayor porcentaje los funcionario en riesgo alto o muy alto. (Batería de Riesgo Psicosocial)

Las condiciones extralaborales también reportan una alta presentación con los síntomas de estrés, principalmente Desplazamiento Vivienda – Trabajo - Vivienda, Características de la vivienda y Tiempo fuera del trabajo .

Este desbalance advierte de un pronunciado desgaste contra la calidad de vida. Sin embargo, no es este el único elemento a considerar, el estrés, y ciertas dosis de malestar permiten que los organismos vivos, incluyendo a los seres humanos, mejores su desempeño y su fortaleza emocional a largo plazo, no obstante, hay excepciones y es cuando este malestar es crónico y no agudo.

Es claro que lo que se hizo en este trabajo fue un análisis transversal o diagnóstico del estado de los factores de riesgo, pero el diseño del instrumento y la definición de las categorías no dan cuenta únicamente el estado sino el rasgo del estado emocional de los individuos, es decir, que lo que se evalúa tiende a ser más estable en el tiempo, y no solo sugiere la posibilidad de un mal día o cualquier situación pasajera.

A pesar de que existen factores de mayor o menor control por parte de los líderes de una entidad como son, abordar un cliente emocionalmente agresivo y con conductas hostiles, si pueden atenuar los efectos del maltrato cuidado y proveyendo apoyo a sus colaboradores, y así evitar que los resultados de Dominios de Trabajo sean tan negativos y de tan alto riesgo.

El trabajador en general es una persona que puede soportar de manera agudas altas intensidades de estrés, pero el líder debe evitar que tal estrés se vuelva crónico y que le afecte sus tareas a más largo plazo e incluso que afecte por transferencia de emociones a los demás compañeros de trabajo, e incluso a otros clientes.

De la misma manera se deben considerar formas de recompensa alternativas a las solamente materiales como el dinero, pues hoy en día es amplia la literatura que recomienda recompensas alternativas como buen clima, ambientes de escucha, tolerancia, autonomía, independencia en las decisiones, posibilidad de crear, entre muchas otras. De forma más coloquial se entiende esto como salario emocional.

En conclusión, los factores de riesgo intralaboral mostraron estados críticos de bienestar. Además el elemento más importante a considerar según lo observado, es el liderazgo, y por ende se debe prestar una serie de atención especial a este elemento, pues aun cuando no se dispongan de muchos recursos, infraestructura e incluso posibilidad de aumento de los salarios de los trabajadores, al parecer, no son estos los principales elementos que, en la evaluación que se hizo a los funcionarios estén identificando como más negativos de su experiencia profesional, en cambio, elementos como los controlables tenemos un buen trato, claridad en las funciones, comunicación asertiva y en general, un clima agradable es lo que más valoran como importante los funcionarios evaluados. Son cuestiones que se tendrán que revisar con una muestra mayor de población, porque de tenerse un alcance superior, no solo se tendrían que considerar los liderazgos institucionales, sino aquellos cuya responsabilidad es pública.

Existen otros dominios que hacen parte del análisis extralaboral dentro de los que se observaron cómo más significativos, -fueron: el desplazamiento hacia el trabajo, el entorno laboral y el tiempo fuera del trabajo.

Al tratarse de factores Extralaborales, como su nombre lo indica, influyen en la vida laboral y bienestar de los trabajadores, pero hacen parte de la vida externa del funcionario.

El desplazamiento hacia los lugares siempre generara un alto porcentaje y por supuesto de un gran malestar. Ya que la población objeto del presente diagnostico vive en el área urbana con diversidad de transporte público, presenta vías deterioradas, otras en obra, aumento de vehículos

generando tráfico y la calidad del servicio de transporte afecta la movilidad diaria de los funcionarios.

Se encontró el Manejo del Tiempo libre, las personas suelen experimentar mayor felicidad en sus trabajos, con respecto a la casa, se debería tener en cuenta por los líderes de la gestión humana en general. Es así como el buen uso del tiempo libre es buen generador de bienestar emocional y su mal uso tiene las consecuencias opuestas, incluyendo bajo auto concepto, autoimagen y por extensión, baja autoestima y en su vida laboral, se observa fatiga crónica, agotamiento, depresión o estado del ánimo bajo de los funcionarios, es así que tener personas felices traerá consecuencias positivas y se verán reflejadas en indicadores administrativos, de servicio y de producto, así como en la eficiencia y eficacia.

Con unos pequeños cambios, se pueden lograr grandes transformaciones.

DISCUSION

Como discusión se observa que las entidades deben darle prioridad a minimizar los factores de riesgo, a brindar calidad humana a su personal a sus funcionarios, el estar atentos del porqué de sus comportamientos e improductividad de hacer seguimiento de ajustar estructuras situaciones que ayuden a minimizar dichos riesgos, que va desde la alta dirección dicho acompañamiento no se debe delegar a una persona dicha responsabilidad, toda vez que cada quien juega un papel importante en este bienestar que influirá en la entidad en la prestación del servicio, en la productividad en el trabajo en equipo. Se deben realizar algunos ajustes, generar espacios de participación de los funcionarios para que manifiesten sus inconformidades hagan las observaciones respectivas y que esto no se quede en el papel lograr que se lleve a cabo, no es solamente un aporte para la entidad, es un aporte al país en general, poder llevar a cabo propuestas proyectos en esta línea sería fabuloso y que la administración interviniera con recursos de toda índole

RECOMENDACIONES

Como propuestas para mejorar estar en sintonía con la modificación de las normas, las propuestas que genera el gobierno nacional e iniciar implementaciones como sería el de flexibilizar horarios del personal, el teletrabajo, recibir descansos como recompensas, distribución de tareas por objetivos, un buen programa de capacitación y Bienestar clave para desarrollar e implementar un programa efectivo de prevención de riesgo psicosocial, como los de estilos de vida, trabajo saludable y manejo de estrés, Pausas activas durante la jornada laboral Prevención de consumo de sustancias psicoactivas Manejo de estrés, Talleres de Autocontrol, inteligencia emocional, trabajo en equipo, abordar temas de orientación y capacitación en elaboración de proyecto de vida, elaboración de presupuesto, manejo del dinero, y manejo de situaciones familiares, participación en proyectos de vivienda, buscando eso si entornos saludables para todo el personal. Contar con profesionales que apoyen y brinden seguimiento en la intervención de los factores de riesgos conforme la normatividad vigente.

Apoyar el cumplimiento de las actividades establecidas para mitigar y gestionar los factores de riesgo psicosocial, Diseñar y ejecutar las acciones que permitan minimizar y gestionar los factores de riesgo, psicosocial, contando con la participación de los diferentes niveles de la organización, Definir los procedimientos para la evaluación, intervención y control del riesgo psicosocial en la entidad, Promover y fomentar el autocuidado y la prevención de los factores de riesgo psicosocial, para evitar que se presenten enfermedades laborales asociadas, Responsabilidades del COPASST y Comité de Convivencia Laboral, apoyar y participar en la difusión de las actividades programadas en el marco de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, es Responsabilidad de todos, no solo los Jefes el de

Participar activamente en las actividades programadas en el marco de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Permitir la participación del personal a su cargo, Promover la cultura de autocuidado en la entidad, Llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica pertinente, Realizar acciones de rehabilitación psicosocial, Capacitar y prestar asistencia técnica para el diseño y la implementación de los programas, de prevención y los sistemas de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo, psicosocial prioritarios, por actividad económica o empresa, utilizando criterios de salud, ocupacional, realizar diferentes actividades que le han apuntado a minimizar los factores de riesgo psicosocial encontrados como:

Medición Huella de Energía, Vitaminas para la energía, Musicoterapia , Actividades lúdicas grupales , Talleres grupales: actividad reflexiva, de opinión sobre las condiciones y mejoras en los factores de riesgo psicosocial, generando compromisos internos en la mejora de las condiciones encontradas, Fortalecer estilos de vida saludable fomentando técnicas alternativas de manejo de estrés, Fortalecer habilidades y destrezas como el manejo de relaciones interpersonales, comunicación asertiva, tolerancia a la frustración y trabajo bajo presión , autoestima y trabajo en equipo, Dividir por categorías los principales riesgos psicosociales encontrados con puntuaciones de Alto o Muy alto, Diseñar un plan de intervención especial para atender a cada categoría de riesgos psicosociales encontrados. Establecer criterios de medición y evaluación de acuerdo con el plan de intervención diseñado.

BIBLIOGRAFIA

Iván Jaramillo Jassir, Portafolio ¿Qué es acoso laboral y qué puedo hacer como víctima?

<https://www.portafolio.co/economia/empleo/que-es-acoso-laboral-y-que-puedo-hacer-como-victima-529577> mayo 2019

García, R., & Ricardo Fernández García. (2013). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo Editorial Ecu

Maika Broncano Unidad de Accesibilidad de COCEMFE. (26/10/2015)

LA CARGA MENTAL EN EL PUESTO DE TRABAJO

<https://www.observatoriodelaaccessibilidad.es/espacio-divulgativo/articulos/la-carga-mental-puesto-trabajo.html>

Significado de Compromiso

<https://www.significados.com/compromiso/> <https://www.significados.com/compromiso/>

Consultado: 14 de noviembre de 2019

Torres Neira Danilo, PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL 2016

<https://www.unidadvictimas.gov.co/sites/default/files/documentosbiblioteca/programariesgopsicosocialv1.pdf>

Franco, J; Marín, A.; Ocampo, L ,Quiroz, T B., Díaz, P. Factores laborales y personales frente a la ocurrencia de accidentes de trabajo biológicos en el personal de enfermería de la Clínica Villapilar E.S.E. Santa Rita Arango Alvarez del Pino Manizales (Caldas- Colombia).Hacia la Promoción de la Salud, Volumen 12, Enero - Diciembre 2007, págs. 133 – 144

Organización Internacional Del Trabajo (OIT) (1984). “Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención”. Informe del Comité Mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo. Serie: Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo # 56. Ginebra: OIT.

MªJosé Vidal García Curso Online de Seguridad y Salud en el trabajo de la Universitat de València. 2.6 Organización y Carga de Trabajo

https://www.uv.es/sfpenlinia/cas/26_organizacion_y_carga_de_trabajo.html

Felipe Chibas Ortíz, 1992 REVISTA CUBANA DE PSICOLOGIA ¿AFECTA LA CARGA PSÍQUICA LA CALIDAD DEL TRABAJO DE NUESTROS INFORMADORES TURÍSTICOS? <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v9n3/04.pdf>

Romero Vélez, Eva Marisol, Souto Anido, Lourdes e García Rondón, Irene (2018):

"Procedimientos aplicados para el análisis del clima organizacional en el servicio público. Caso Ecuador", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, (mayo 2018). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/05/analisis-clima-organizacional.html>

Beltran Cabrejo, Andrea del Pilar 2014, FACTORES PSICOSOCIALES Y BIENESTAR DEL TRABAJADOR EN INVESTIGACIONES REALIZADAS EN COLOMBIA Y ESPAÑA, DURANTE EL PERÍODO 2002 – 2012 2 Universidad del Rosario Escuela de Administración Maestría en Administración en Salud Bogotá D.C
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8886/BeltranCabrejo-Andrea-2014.pdf;jsessionid=12F865EB49897C10F492F9C78DF23EBB?sequence=2>

Perez, Alejandra (2018) Evaluación del riesgo Psicosocial en la Alcaldía Municipal de Pasto
<https://www.google.com/search?q=evaluacion+riesgo+psicosocial+alcaldia+depasto&oq=evaluacion+riesgo+psicosocial+alcaldia+depasto&aqs=chrome..69i57j970j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

Bohórquez Gómez Lizeth Katherine 2017 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL PRESENTES EN ESTUDIANTES DE PRÁCTICAS PROFESIONALES DE PSICOLOGÍA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA CON SEDE EN EL DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA, UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/642>

ARENAS ORTIZ FELIPE, ANDRADE JARAMILLO VERÓNICA, (2013), FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y COMPROMISO (ENGAGEMENT) CON EL TRABAJO EN UNA ORGANIZACIÓN DEL SECTOR SALUD DE LA CIUDAD DE CALI, COLOMBIA PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA SECCIONAL CALI -

COLOMBIA. Recibido, octubre 3 /2012 Concepto evaluación, abril 23/2013 Aceptado,
mayo 16/2013 Acta Colombiana de Psicología 16 (1): 43-56.

Ministerio de la Protección Social (2008). Resolución 2646 de 2008. Recuperado de
www.minsalud.gov.co

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. (2012). Nota Técnica de Prevención 926
Factores Psicosociales: F-Psico metodología de evaluación. Recuperada en
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. (2012). Nota Técnica de Prevención 926
Factores Psicosociales: F-Psico metodología de evaluación. Recuperada en
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo (EU-OSHA, 2007). Reporte Anual
2007.

OMS. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS:
contextualización, prácticas y literatura de apoyo. 1-144.

Mónica García Solarte* cuad.adm. no.42 Cali Jul./Dec. 2009

Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004

Rengifo Diaz, Libia Milena (2018)

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/18175/RengifoDiazLibiaMilena2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

bibliografía: Universidad militar nueva granada autor libia milena Rengifo diaz El clima organizacional en el comportamiento y productividad de las empresas y sus integrantes 2018

<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/05/analisis-clima-organizacional.html>

lisette@eumed.net

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano*

en las Organizaciones, Octava Edición. México: McGraw-Hill INTERAMERICANA EDITORIAL

<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labourstandards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>

https://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_mdlic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf

Sandoval Caraveo María del Carmen (2004)

CONCEPTO Y DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

MAYO-AGOSTO 2004.

BRUNET, L. (1992). El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias. México: Trillas. Citado por GOMEZ RADA, Carlos Alberto. Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem. Universidad católica de Colombia, 2004,P.98.

VARGAS BUITRAGO Jhon Jairo (2010)

<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/1892/65838V297.pdf;jsessionid=F>

FE17E167BB6098F85D459294B171287?sequence=1 VARGAS BUITRAGO Jhon Jairo, Universidad Tecnológica de Pereira Propuesta de mejoramiento del clima laboral de la Alcaldía de Santa Rosa de Cabal 2010

CARDONA JAIME HUMBERTO (2011)

http://bdigital.ces.edu.co:8080/jspui/bitstream/10946/1772/2/Identificacion_condiciones_generadoras.pdf

CARDONA JAIME HUMBERTO, Hospital San Vicente de Paul de Barbosa Antioquia, Identificación de las condiciones generadoras de riesgo psicosocial en los trabajadores de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paul de Barbosa Antioquia y su INTERVENCIÓN 2011

CHICAIZA DIAZ Maria Fernanda (2011)

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1674/1/T-UCE-0007-35.pdf> CHICAIZA DIAZ Maria Fernanda Universidad Central del Ecuador, “Como los riesgos psicosociales influyen en la satisfacción laboral en la planta el Troje de la Empresa Publica Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento Quito” 2011

Camacho Ramírez Adriana, Mayorga Daniela Rocío (2017)

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>

Revista Prolegómenos - Derechos y Valores - pp. 159-172, 2017, II

RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES.

PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL, JURÍDICA Y SOCIAL*

Referencias marco conceptual Régimen Legal de Bogota D.C. Secretaria Jurídica Distrital de la

Alcaldía de Bogota (23 de julio del 2008)

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Moreno Jiménez, Bernardo (2011) Factores y riesgos laborales

psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002

(<http://riskobservatory.osha.eu>; <http://osha.europa.eu/publications/reports/6805478>)

Fernando Mansilla, 2012)

Prolegómenos - Derechos y Valores

RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES ...

Bogotá, D. C., Colombia - Volumen XX - Número 40 - Julio - Diciembre 2017 - ISSN

0121-182X

FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE

VIDA LABORAL. GRUPO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL MINISTERIO

DEL INTERIOR Y DE JUSTICIA GLORIA MILENA GÓMEZ SASTOQUE JENNI

CAROLINA MAYORGA QUIMBAYO YURI PAOLA RODRIGUEZ HERRERA

JAKELIN TORRES DÍAZ UNIVERSIDAD DE LA SALLE FACULTAD DE TRABAJO

SOCIAL DESARROLLO HUMANO Y CALIDAD DE VIDA BOGOTÁ D.C. 2008

[http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/17098/T62.08%20G586f.pdf?seque](http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/17098/T62.08%20G586f.pdf?sequence=1)

[nce=1](http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/17098/T62.08%20G586f.pdf?sequence=1)

AMADO H. Diana Miosotis et. al. (2004). Factores de riesgo psicosocial de las y los

trabajadores de las compañías restaurante Cali mio, Comercializadora el Trébol LTDA,

Cali vea, Inversora el Cóndor, La Brasa Roja S.A. y compañía servicios y procesos

alimenticios CBC LTDA. Facultad de Trabajo Social. Universidad de la Salle. Bogotá D.C.

BONILLA Elssy y RODRÍGUEZ Penélope (2000). Más allá del dilema de los métodos. La investigación en ciencias sociales. 1ra reimpresión, Norma, Colombia.

ASAMBLEA DE LA FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO SOCIAL – FITS- en Montreal, Canadá en julio de 2000.

CABRERA C. Ángela Maria et. al (2000) Influencia de las variables de clima laboral en la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, presentes en el grupo de seguridad física de la Caja de Compensación Familiar CAFAM. Especialización en Gerencia de Salud Ocupacional. Facultad Administración de Empresas. Universidad Nuestra Señora del Rosario. Bogotá D.C.

CASAS Juana et. al (2002). “Dimensión y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios”. En: Revista administración sanitaria N.º 23.

CEPEDA Guillermo, et. al, (1999). Fundamentos teóricos y prácticos de la autoevaluación de programas académicos en la educación superior. 1ra edición, CEJA, Bogotá D.C. CERDA Hugo (1996). La investigación total. La unidad metodológica en la investigación científica. Reimpreso. Panamericana formas e impresos S.A. Colombia.

CHIAVENATO Idalberto (2000). Gestión del Talento Humano. Mc. Graw Hill, Bogotá D.C.

CHIAVENATO Idalberto (2000). Administración de Recursos Humanos. Mc. Graw Hill, Quinta Edición, Bogotá.

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2002). Decreto N° 1607, Art. 2.

CONGRESO DE COLOMBIA (2006). COLOMBIA, Ley 1010 DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD OCUPACIONAL Y RIESGOS PROFESIONALES, MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2001). “Política pública para la protección de la salud en el mundo del trabajo”. En: Revista protección y seguridad social N.º 72, Bogotá D.C.

GARCÍA O, Marta Isabel (2003) Incidencia estresores laborales, carga de trabajo y características del ambiente físico en un grupo de funcionarios de la Cámara de Comercio de Bogotá. Facultad de Enfermería. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá D.C.

GÓMEZ Cristina y VASQUEZ Paola (1999). Relaciones entre clima organizacional, calidad de vida laboral y eficiencia en una fábrica de confecciones de la ciudad de Bogotá, D.C. Facultad de Psicología. Universidad del Bosque, Bogotá D.C.

GUTIERREZ A, Hernando et. al (2001). Riesgo psicosocial y satisfacción laboral en la Gerencia de Recursos Humanos de una empresa de servicios públicos de Bogotá. Especialización en

Gerencia de Salud Ocupacional. Facultad Administración de Empresas. Universidad de Nuestra Señora del Rosario, Bogotá D.C.

HAKIM DACCACH, Magda. (2006). Panorama de factores de riesgo y agentes de riesgo. Ministerio del Interior y de Justicia, Bogotá D.C.

JARDINE LLOYD THOMPSON VALENCIA & IRAGORRI. Corredores de seguros (2006). Diagnóstico de condiciones de trabajo panorama general de factores de riesgo. Ministerio del Interior y de Justicia, Bogotá D.C.

JIMENEZ M, Mery (2001). Factores de riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal uniformado de la Policía Nacional, que trabaja en zonas de orden público: hacia la construcción de una intervención de prevención integral. Especialización en Psicología y Salud. Facultad de Ciencias Humanas. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá D.C.

LOUIS Davis. The Design of jobs. En: CHIAVENATO Idalberto (2002). Gestión del Talento Humano. Mc. Graw Hill, Bogotá D.C. MARTÍNEZ Akemy et. al (2001). Relación entre el estrés ocupacional y conflicto de roles en auxiliares de enfermería de una clínica de tercer nivel de Bogotá. Facultad de Psicología. Universidad del Bosque, Bogotá D.C

. MARTÍNEZ Luz Dayssi (2002). Salud ocupacional. Universidad Nacional abierta y a distancia Facultad de ciencias administrativas, Bogotá D.C.

MAX- NEFF, Manfred (1997). Desarrollo a Escala Humana. Una Opción para el Futuro. Chile:
Cepaur fundación DAG hammarskjold. Editado en Colombia.

MINISTERIO DE GOBIERNO (1994). Colombia, Decreto ley 1295, Art. 1, 8, 11, 24.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE SALUD (1989). Resolución
Nº 1016. Colombia, Art. 2, 41.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, DIRECCIÓN NACIONAL DE
SALUD OCUPACIONAL Y RIESGOS PROFESIONALES (2000). Primera Jornada
Nacional sobre factores psicosociales del trabajo y estrés ocupacional. Bogotá D.C.

MURILLO S, Víctor (1999). Relaciones humanas. 11va reimpresión, Lumusa, México D.F.

NUSSBAUM, Martha y SEN, Amartya (2002). La Calidad de Vida. 3ra reimpresión, Fondo de
Cultura Económica, México, D.F.

OBSERVATORIO PERMANENTE DE RIESGO PSICOSOCIAL UGT (2006). Guía sobre
Factores y Riesgos Psicosociales. Madrid.

OMS (2004). Serie de protección N°4 de la salud de los trabajadores de 2004

OIT (1998). Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo Volumen II. Editorial gestión,
Madrid.

OIT (2004). Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo. 1ra edición, Francia.

REPÚBLICA DE COLOMBIA (2006). Código Sustantivo del Trabajo. Art. 1, 56, 57.

REPUBLICA DE COLOMBIA (1991). Constitución Política de Colombia. Art. 48.

REPUBLICA DE COLOMBIA (1994). Decreto N° 1832, Art. 1, ítem, 42.

REPUBLICA DE COLOMBIA (1984). Decreto ley 614, Art. 1,2.

RODRÌGUEZ Alba y CARVAJAL Arizaldo (1999). Guía para la elaboración de proyectos de
investigación social. Serie de documentos de trabajo N°2. 2da edición corregida y
ampliada, Escuela de Trabajo Social y desarrollo humano, Universidad del Valle, Cali.

SANCHEZ Jesús M, (1995). “Perspectivas de intervención del trabajo social en el área de la
salud ocupacional”. En: Revista colombiana de Trabajo Social N° 8. Universidad del Valle,
Cali.

VASCO Carlos Eduardo (S.F). Tres estilos de trabajo en las ciencias sociales. Comentarios artículo “conocimiento e interés”. Jürgen Habermas. Universidad Nacional. Bogotá.

Fernando y RODRIGUEZ Penélope. Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Educación, Área de Lectoescritura. Transcripción y anotaciones elaboradas por T.S. Luz Marina Pava Barbosa, agosto (2001).

Parra Vargas Nina Natalia y Pulido Moreno Ninfa (2013)

Revista de Psicología Universidad de Antioquia

versión On-line ISSN 2145-4892

rev. psicol. univ. antioquia vol.5 no.1 Medellín jun.

2013 ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN

Riesgos psicosociales en una entidad pública de Boyacá¹

Psychosocial Risk in a Public Entity of Boyacá

Nina Natalia Parra Vargas² y Ninfa Pulido Moreno³

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-48922013000100006

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Marco Legal y normativo	26
Tabla 2. Dominios y dimensiones intralaborales	43
Tabla 3. Dimensiones Extralaborales	48
Tabla 4. Variables sociodemográficas y ocupacionales	50
Tabla 5. Descripción de la población	61
Tabla 6: ficha técnica	67
Tabla 7 tipo de evaluación	76
Tabla 8 Datos sociodemográficos y ocupacionales	78
Tabla 9 Análisis General Evaluación de los factores de riesgo psicosocial	79
Tabla 10 Dominio Demandas frente al trabajo	81
Tabla 11 Dominio control sobre el trabajo	82
Tabla 12 Dominio de liderazgo y relaciones sociales	83
Tabla 13 Dominio de recompensas	84
Tabla 14 Análisis riesgo psicosocial intralaboral formato A	85
Tabla 15 Análisis riesgo psicosocial intralaboral formato B	86
Tabla 16 Análisis de riesgo psicosocial extralaboral	87

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. CONSENTIMIENTO INFORMADO	116
Anexo 2. CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL forma A	118
Anexo 3. CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICO SOCIAL INTRALABORAL Forma B	130
Anexo 4 CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIEGO EXTRALABORAL	136
Anexo 5 FICHA DEDATOS GENERALES	141

LISTA DE GRAFICOS

Gráfico 1 Estructura Organizacional Alcaldía de La Calera	75
Gráfico 2 Tipo de Evaluacion	76
Gráfico 3. Evaluacion Psicosocial Bateria de instrumentos	79
Gráfico 4 Total formato A°	85
Gráfico 5 Total formato B	86
Gráfico 6 Nivel de estrés	87

CARTA DE SECCION DE DERECHOS

CARTA DE CONCENTIMIENTO DE LA EMPRESA

La Calera, Noviembre del 2019

Señores

ALCALDIA MUNICIPAL DE LA CALERA

Ciudad

Como parte del proceso formativo de la profesional SONIA ESPERANZA RAIGOSO MARTINEZ, del Grupo 102 dentro de la Especialización en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Universitaria UNITEC se realizó desde la materia de Seminario de Investigación I Y II el ejercicio investigativo denominado: **DIAGNOSTICO DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA ALCALDIA MUNICIPAL DE LA CALERA**, bajo el seguimiento del centro de investigación de la Universidad y es prerrequisito para acceder al título de especialista en la materia descrita.

Permítame en primer lugar y en nombre de la Universidad agradecerle el tiempo que dedico a los profesionales al facilitar los insumos requeridos para el análisis de resultados consecución de conclusiones, recomendaciones en los aspectos investigativos lo que permitirá obtener datos de gran importancia sobre el de la Seguridad y Salud en el trabajo en las Empresas a nivel nacional y local.

La investigación que se llevó a cabo tiene los siguientes objetivos

OBJETIVO GENERAL

Realizar el diagnóstico y la correspondiente identificación de los factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales que se encuentran en la Alcaldía Municipal de La Calera y que afectan de manera directa o indirecta a los funcionarios que laboran allí, lo que permitirá un óptimo nivel en la satisfacción Laboral y por ende llevar a cabo la evaluación correspondiente para determinar las recomendaciones frente a los factores de riesgo críticos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar cuáles son los riesgos psicosociales que intervienen para que no exista satisfacción laboral

Obtener información confiable a través de los instrumentos de medición a realizar en 100 trabajadores, con los cuales podemos diseñar acciones en pro del beneficio de los funcionarios y de la entidad y realizar el correspondiente control y minimización de los riesgos psicosociales, con el fin de prevenir el desarrollo de patologías ocupacionales y la ocurrencia de accidentes de trabajo.

Implementar mecanismos que faciliten en la Alcaldía Municipal de La Calera, la adecuada administración de sus riesgos psicosociales a fin de cumplir no solamente con las normas, leyes y regulaciones, sino cumplir eficazmente con los objetivos y metas institucionales para que se promueva la salud y bienestar de los funcionarios, se brinden alternativas de intervención y control de los factores de riesgo psicosocial, realizando propuestas de intervención y mejora

Identificar datos sociodemográficos de ocupación de los funcionarios y establecer los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral, estrés y por ende determinar su nivel de riesgo que influyen sobre la salud y el bienestar.

Sobra indicar que al ser un ejercicio académico estos datos solo estarán en la custodia de la Universidad solo podrán ser utilizados para fines educativos y que los profesionales mantendrán la autoría de la realización de la investigación con la correspondiente confidencialidad de los datos de su organización.

Cualquier resultado y conclusiones a los que se pueda llegar en el desarrollo de esta quedaran en poder de su empresa y de considerarlo pertinente, los investigadores tienen la disposición de compartir los análisis y resultados para que la Alcaldía de la Calera pueda beneficiarse en lo posible de su participación en este proceso.

Cualquier información adicional o inquietud de este proceso puede remitirse al centro de Investigaciones de la Universidad al PBX 7434343ext 7502 calle 73 No. 20ª-39 Bogota Colombia

Cordialmente,

CENTRO DE INVESTIGACIONES
CORPORACION UNIVERSITARIA UNITEC
www.unitec.edu.co

firma de aprobado carta de aceptación de la empresa

ANEXO 1. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL – ESTRÉS LABORAL

Usted está invitado a participar en la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial de la Administración Municipal.

Su Objetivo: evaluar los factores de riesgo psicosocial, cuyo fin es identificar necesidades de intervención para la prevención y/o disminución de dichos factores de riesgo, buscando la salud del empleado y el mejoramiento de su calidad de vida y de sus familias, y a su vez dar cumplimiento a la Resolución 002646/2008, del Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo.

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

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

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

Beneficios Para Usted Y Para La Sociedad: la información aquí recolectada permitirá conocer cuáles son los riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales que están presentes en la Administración Municipal, con el fin de implementar estrategias de intervención que puedan llegar a mitigar sus niveles de estrés, mejorar su salud, su productividad y su calidad de vida.

Personas Que Tendrá Acceso A La Información: la información que usted aportará en los cuestionarios será de manejo total de las psicólogas que efectuarán este estudio y con fines únicamente de seguridad y salud en el trabajo.

Usted puede realizar las preguntas que desee durante el curso del estudio, si está de acuerdo en participar, firme por favor:

Yo _____ Identificado Con C.C.

He leído la hoja de información que se me ha entregado y comprendo que mi participación es voluntaria, por ello:

Si, deseo participar en el estudio _____

No, deseo participar en el estudio

Firma del Funcionario

Fecha: DD. _____ MM. _____ AA. 2019

CARTA CESIÓN DE DERECHOS

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada DISEÑO E IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD QUIMICA PARA EL CONTROL DEL RIESGO DE ACCIDENTE DE TRABABO EN LABORATORIOS DE INVESTIGACION, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe.

La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma

SONIA RAIGOSO

Nombre: Sonia Esperanza Raigoso

CC. 20679303.