

PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL.

Daniela Oliveros Escobar

Claudia Sirley Vallejo Villa

Proyecto de grado para obtener el título de especialista en seguridad y salud en el
trabajo.

Director

Viviana Racero López

Magister en administración del Talento Humano.

Universidad Católica de Manizales

Facultad de ciencias de la salud

Especialización en seguridad y salud en el trabajo.

2021

TÍTULO. PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL.

1.DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.

El presente proyecto de investigación se orienta a estructurar un programa de vigilancia epidemiológica con el cual se apoya en la prevención y acompañamiento en riesgos psicosociales presentados en el sector funerario, más enfocados en los colaboradores de la división de homenajes donde se llevan a cabo los procesos de muerte y duelo.

Los profesionales que desarrollan esta labor se enfrentan diariamente con el dolor, muerte y el sufrimiento por la pérdida de los seres queridos de otras personas. Es claro que, aunque son situaciones difíciles, estas también aportan un valor importante al sentido de vida.

Que es el riesgo psicosocial desde la OIT.

El comité mixto OIT-OMS define los riesgos psicosociales como las interacciones entre trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas, por una parte, y las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal fuera del trabajo. [17]

Los factores de **riesgo psicosociales** son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés.

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

Protector psicosocial: condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Resolución 2646 de 2008

Esta fue expedida por el ministerio del trabajo y nació el 17 de julio de 2008. por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

la cual hace énfasis en los factores de riesgo psicosociales y explica: son condiciones y situaciones propias del trabajo que influyen negativamente a nivel físico psíquico y emocional los factores de riesgo psicosocial sociodemográficas intralaborales extralaborales y estrés. [16]

Salud mental: La salud mental es un estado de bienestar en el que la persona es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y contribuir a su comunidad. [18 p 166]

Desde hace algunos años los factores de riesgo psicosociales han incrementado bastante en las organizaciones, por esto es importante tener claro la normatividad vigente y analizar las claridades frente a las disposiciones legales con lo referente a la gestión de los riesgos psicosociales.

La ley 1010 de 2006 reglamentada por la resolución 652 y 1356 de 2012 define lo siguiente:

Comités de Convivencia Laboral: El comité de convivencia laboral es un órgano de control que todo empleador está obligado a crear al interior de cada organización empresarial.

Según la resolución 2646 de 2008, capítulo 1 específicamente en el artículo 5 define que los factores psicosociales “Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y desempeño de las personas.” [1 p3]. Es importante identificar, evaluar y prevenir los riesgos

psicosociales que no tengan una intervención y plan de acción conveniente ya que esto puede ocasionar efectos negativos en el bienestar físico y mental de los trabajadores.

Se puede observar la dimensión y afectación que trae la salud mental cuando no se realiza de manera pertinente un seguimiento y apoyo constante de las necesidades de los trabajadores. Por esto, es importante entender la definición de la salud mental.

según la resolución 1616 de 2013 en su artículo 3 determina la salud mental como “un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.” [2 p1].

De acuerdo con lo planteado en la resolución 2646 de 2008, los efectos de los factores de riesgo psicosocial dentro de los más comunes, síndrome de agotamiento laboral, estrés agudo, estrés postraumático, trastornos psicosomáticos, manejo del duelo, depresión, agotamiento físico, carga mental, entre otros.[1]

Por esta razón se encontró la necesidad de estructurar un programa de vigilancia epidemiológica que apoye en la prevención de los factores de riesgos

psicosociales en el trabajo. Dicho programa permite el monitoreo e intervención constante de estos factores y busca minimizar las condiciones de riesgo.

Circular 064

Emitida el de 20 de octubre de 2020 la cual indica las “acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS- COV-2 (COVID 19) en Colombia.”

2. OBJETIVOS.

2.1 OBJETIVO GENERAL.

- Formular una estrategia para la prevención del riesgo psicosocial en trabajadores de la empresa **SERCOFUN CALDAS LTDA.** de Manizales para el periodo 2022.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Analizar los resultados de estudios previos de factores de riesgos psicosociales.
- Evaluar las condiciones de trabajo de los empleados y su relación con la exposición al riesgo psicosocial.
- Formular y estructurar una propuesta de acción que permita al trabajador ejecutar su actividad laboral de forma sana y segura.

3. JUSTIFICACIÓN.

La presente investigación tiene como fin la búsqueda de estrategias para la prevención en riesgos psicosociales específicamente en la funeraria los Olivos de Manizales donde los riesgos psicosociales se consideran de gran relevancia para las empresas y sus trabajadores donde se tiene evidencia de que estos influyen en el funcionamiento de las actividades laborales, calidad de vida, salud mental y demás aspectos.

La prevención como una herramienta vital para el buen desarrollo de la actividad laboral, reducción de los accidentes en el trabajo, enfermedades laborales, una cultura con fines preventivos mejora la imagen de la empresa, en relaciones tanto entre clientes, proveedores y equipo de trabajo.

El estructurar un programa de vigilancia epidemiológica para la prevención en riesgo psicosocial ayuda a recolectar de manera sistemática y permanente información sobre el estado de salud de los trabajadores para así, identificar, cuantificar, monitorear, y prevenir factores de riesgo mediante el seguimiento de estos en la funeraria los Olivos Manizales.

4. ALCANCE.

La investigación es aplicable a los colaboradores de la empresa **SERCOFUN LTDA CALDAS**.

La sede los Olivos se encuentra ubicada en la ciudad de Manizales Caldas, barrio Versailles, en el sector de funerarias.

5. MARCO DE REFERENCIA.

5.1 MARCO TEÓRICO

Es importante abordar conceptos claves que se tomarán para la realización de dicho proyecto de investigación.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la Salud Mental como “un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su sociedad.” [3 p122]. De tal manera, la salud mental se determina como un factor que proporciona una calidad de vida al ser humano en todas las esferas del desarrollo humano, especialmente en la circunstancia laboral donde se pueden desempeñar tareas correcta y asertivamente.

Por consiguiente, según el autor Gil-Monte los factores psicosociales “son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras.” [4 p238]. Por ende, los factores psicosociales son consideradas condiciones existentes en el entorno laboral donde tienen la influencia de modificar el bienestar laboral tanto positivo o negativo, el desarrollo de la actividad laboral y desenlace de consecuencias como estrés, carga y fatiga mental, desmotivación,

insatisfacción, entre otras. Estos factores abordan tanto el medio ambiente, cultura organizacional, situaciones personales y experiencias laborales.

Según el autor Gil-Monte “Los riesgos psicosociales en el trabajo aparecen porque se generan unas condiciones laborales difíciles de tolerar para la mayoría de los trabajadores. Obviamente, podemos encontrar individuos que presentan unas cualidades personales superiores al resto de sus compañeros, pero no todos los seres humanos somos capaces de batir un récord olímpico.” [4]. Las características que aportan para la prevención de la presencia de riesgos psicosociales como la personalidad, capacidad de adaptación al cambio, necesidades, etc.

Las patologías de salud mental se entienden como las afectaciones que padecen las personas frente a la salud mental, estas deben ser prevenidas, tratadas y diagnosticadas, dirigidas a mejorar el bienestar individual ya que es una afectación que padece la mayor parte de la población sin tener en cuenta condición socioeconómica, y sociodemográfica; los principales trastornos que padecen las personas en salud mental son: ansiedad, depresión, estrés post traumático.

A continuación, se pueden observar las cifras tomadas de Sispro.

Porcentaje de personas hospitalizadas por trastornos mentales y del comportamiento.

En Colombia se hospitalizaron en 2015 el 2,42% de las personas atendidas, por trastornos mentales y del comportamiento, este es un evento prevenible en la

medida en que se brinden las atenciones necesarias para mantener a los pacientes compensados y evitar las agudizaciones del cuadro clínico. Los resultados del indicador van de 0,4% (Guainía) a 6,5% (Caldas); el 32,4% de las entidades territoriales tuvieron el indicador por encima de la medida nacional, Caldas (6,5%) y Quindío (6,15%) presentaron diferencias estadísticamente significativas con el indicador del país, con cifras muy elevadas que indican que hay que intervenir de manera prioritaria esta situación. En el resto del país las diferencias relativas no son significativas. [5]

5.2 MARCO CONCEPTUAL.

Hay muchos factores del entorno laboral que pueden afectar a la salud mental. En la mayoría de los casos, los riesgos que conllevan se deben a una interacción inadecuada entre el tipo de trabajo, el entorno organizativo y directivo, las aptitudes y competencias del personal y las facilidades que se ofrecen a este para realizar su trabajo.

Por ejemplo, puede ocurrir que una persona tenga las aptitudes necesarias para llevar a cabo sus tareas, pero no disponga de suficientes recursos o no reciba el apoyo que necesita debido a las prácticas de gestión y administración de la empresa. [6]

Riesgo.

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

[1, p2]

Factor de riesgo.

Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño. [1, p2]

Protector psicosocial.

Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador. [1, p2]

Salud mental.

Según la Ley 1616 Artículo 3 La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad. [2, p1]

Trastorno mental.

Según la ley 1616 Artículo 5 numeral 5 Trastorno mental. Para los efectos de la presente ley se entiende trastorno mental como una alteración de los procesos cognitivos y afectivos del desenvolvimiento considerado como normal con respecto al grupo social de referencia del cual proviene el individuo. Esta alteración se manifiesta en trastornos del razonamiento, del comportamiento, de la facultad de reconocer la realidad y de adaptarse a las condiciones de la vida. [2, p3]

Problema psicosocial

Según la ley 1616 Artículo 5 numeral 7 Un problema psicosocial o ambiental puede ser un acontecimiento vital negativo, una dificultad o deficiencia ambiental, una situación de estrés familiar o interpersonal, una insuficiencia en el apoyo social o los recursos personales, u otro problema relacionado con el contexto en que se han desarrollado alteraciones experimentadas por una persona. [2, p3]

Factores protectores.

Los factores protectores en Salud Mental son recursos o condiciones con los que cuentan las personas como mecanismo de defensa ante las situaciones de riesgo o vulnerabilidad emocional, favoreciendo el manejo de emociones, la regulación del estrés y permitiéndoles potencializar sus capacidades humanas.[7]

Estrés.

“Es la reacción que puede tener el individuo frente a exigencias o presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos o capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.” [8, p3]. También se considera como la respuesta fisiológica frente a estímulos agradables, desagradables y repetidos que sucedan a nuestro alrededor, los cuales producen alteraciones físicas, mentales y emocionales.[8]

Factores de riesgo psicosociales: Según la resolución 2646 de 2008 define como “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores y del trabajo” [1, p2]

Condiciones de trabajo.

Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos. [1, p2]

5.3 MARCO LEGAL.

A continuación, abordaremos las leyes relacionadas con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, sector funerario, salud mental y riesgos psicosociales en Colombia.

Decreto 1072 de 2015:

Por medio de este decreto se regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. La implementación del SG-SST es de obligatorio cumplimiento. Las empresas, sin importar su naturaleza o tamaño, deben implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. [9]

Resolución 0312 de 2019: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. [10]

Decreto 391 del 3 de julio de 1991:

Se reglamenta el trámite para la inscripción de la licencia sanitaria de funcionamiento. [11]

Ley 1562 de 2012:

Según el artículo 1 de la ley 1562 de 2012, encontramos diferentes definiciones, entre ellas:

Salud Ocupacional.

Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. [12]

Resolución 2646 de 2008.

por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.[13]

Resolución 2404 de 2019.

Por lo cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 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. [14]

Ley 1616 de 2013.

El objeto de la presente ley es garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, priorizando a los niños, las niñas y adolescentes, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la Atención Integral e Integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema

general de seguridad social en salud, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 49 de la constitución y con fundamento en el enfoque promocional de calidad de vida y la estrategia y principios de la atención primaria en salud. [2]

Circular 064 de 2020.

Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (COVID 19) en Colombia. [19]

5.4 MARCO CONTEXTUAL.

La funeraria los Olivos nace el 23 de noviembre de 1992 en el Valle del Cauca, se ejecutó la idea de crear una funeraria dada la inconformidad de las personas cuando perdían a sus seres queridos, las funerarias se aprovechaban de la situación y exageraban en sus precios ya que las familias no estaban en capacidad de negociación; por esto nació el PFG (plan familiar en grupo).

Algunos cooperativistas del Valle del Cauca analizaron la situación e implementaron una protección exequial por medio de pago mensual en sumas accesibles y facilitadoras para que las personas que tuvieran dicha pérdida pudieran asumir con tranquilidad absoluta. El paso para seguir con esta idea fue llevar a cabo la formación de sus propias funerarias función es dignificar la prestación del servicio y asistir con sentido humano a los familiares del ser querido fallecido.

Hoy en día es líder en la prestación de servicios funerarios y previsión exequial en Colombia, presente en todo el territorio nacional con más de 261 salas de velación propias y aproximadamente 650 en convenio. Esa marca se llama Los Olivos.

Demuestra que la solidaridad vale la pena, porque las personas aprecian cuando se les trata con humanidad. [15]

6.METODOLOGÍA.

6.1 TIPO DE ESTUDIO.

Es una investigación de tipo inductivo.

La investigación se desarrolla desde el enfoque inductivo; partiendo desde la recolección e interpretación de datos, el análisis de la información redondeando en el planteamiento y formulación del problema, posterior a ello establecer la metodología.

6.2 CRONOGRAMA.

Este programa de acuerdo a las actividades tendrá una duración de seis meses aproximadamente en el primer semestre de 2022.

6.3 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Los instrumentos de recolección de datos empleados serán los resultados e informe de la batería de riesgo psicosocial aplicada en el 2019.

6.3.1 LA BATERÍA DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

El alcance de esta batería es el de evaluar los factores de riesgo psicosociales, entendidos como las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el entorno de trabajo.

La batería permitió recolectar los datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral, así mismo, permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto.

La batería está conformada por siete instrumentos con los que se recopila la información sobre condiciones intralaborales, extralaborales e individuales.

Incluyendo en su última versión un cuestionario dirigido a la evaluación del estrés.

En los instrumentos encontramos, ficha de datos generales, cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A), cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B), cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo, guía para entrevistas semiestructuradas, guía para grupos focales y el cuestionario para la evaluación del estrés.

La batería consta de 4 dominios y diferentes dimensiones principales bajo las cuales se configuran los factores de riesgo psicosocial.

En la ejecución de aplicación de dicha batería, se consideró los principios generales establecidos por la Ley 1090 de 2006 es el de confidencialidad, según

el cual “los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información sólo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad.” [16]

El carácter confidencial de los resultados individuales de la evaluación de factores de riesgo psicosocial y de la información proporcionada por los colaboradores para la evaluación de los factores en la organización, se establece que los resultados y la información se manejaron con total reserva, y conservación por 10 años según la ley.

El uso y aplicación de los instrumentos que conforman la batería se realizaron bajo el marco ético y legal que regule la actividad de los profesionales que se desempeñen en el área de la Seguridad y salud en el trabajo y la psicología.

El informe de la batería de riesgos psicosociales se estructuró por el psicólogo que evaluó, donde el empleado pudo acceder a los resultados individuales.

6.3.2 FICHA TÉCNICA BATERÍA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Nombre	Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral).
Fecha de publicación:	Julio de 2010.
Autores:	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Instrumentos que componen la batería:	<ul style="list-style-type: none">• Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).• Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).• Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).• Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.• Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.• Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.• Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.• Cuestionario para la evaluación del estrés (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.
Objetivo de la batería:	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa.
Alcance:	Identificar datos socio–demográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo.

6.3.3 EL DIAGRAMA DE ESPINA DE PESCADO.

Su esquema principal es la relación causa-efecto que se emplea para determinar las causas potenciales o reales de un problema de productividad. El diagrama de espina de pescado trabaja en la estructura del diálogo y discusión de los orígenes del problema (causa).

Los diagramas de espina de pescado a menudo se utilizan en la evaluación de las necesidades para ayudar a ilustrar y/o reflejar las relaciones existentes entre varias causas potenciales (o reales) de un problema de rendimiento. Igualmente, los gráficos de relaciones entre las necesidades (o sea las diferencias entre resultados esperados y reales) representan una herramienta pragmática para construir un sistema de intervenciones para la mejora de los rendimientos (combinando por ejemplo tutoría, listas de verificación, formación, motivación, nuevas expectativas) basada en las relaciones a menudo complejas identificadas entre las causas potenciales (o reales). [17]

7. VARIABLES DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

7.1 VARIABLES DE INCLUSIÓN.

Personal de la División de Homenajes

Director de Homenajes, Coordinador de Homenajes, Jefe de Protocolo, Asistente Administrativo, Auxiliar de Salas, Auxiliares de Homenajes

El personal de la división de Homenajes por su tarea de atender directamente las condiciones y situaciones difíciles como es la muerte de un ser querido, la atención directa a las familias, la labor de tanatopraxia entre otros, se deben incluir en el programa.

Personal de la División de Administrativa

Gerencia, Líderes de DUA, Auxiliares Administrativos

El personal de la división Administrativa también se incluye en el programa de Vigilancia Epidemiológica por las demandas y exigencias de las tareas

administrativas, y de acuerdo a las características evidenciadas en el resultado de la aplicación de la batería de riesgo Psicosocial

Personal de la División Comercial

El personal de la División comercial se incluye por las condiciones de la labor, trabajo bajo presión, cumplimiento de indicadores, cumplimiento de metas, cumplimiento de programa de visitas, llamadas telefónicas entre otros.

7.2 VARIABLES DE EXCLUSIÓN.

Se excluye el resto del personal como practicantes Sena y personas externas a la organización.

8. ANÁLISIS DE LA BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL LOS OLIVOS 2019.

8.1 DESCRIPCIÓN CONCEPTUAL DE CADA VARIABLE

A continuación, se presentan los significados de las dimensiones agrupadas en sus dominios, esta información ayuda en la comprensión de cada una de las variables.

DOMINIO UNO (1): LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO.

DIMENSIÓN	
CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO	Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.
DIMENSIÓN	
RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: calidad, apoyo, trabajo en equipo y cohesión.
DIMENSIÓN	
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.
DIMENSIÓN	
RELACIÓN CON LOS COLABORADORES	Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura

DOMINIO DOS (2): CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO.

DIMENSIÓN	
CLARIDAD DE ROL	Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados.
DIMENSIÓN	

CAPACITACIÓN	Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.
---------------------	--

DIMENSIÓN	
PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO	Conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.
DIMENSIÓN	
OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES	Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.
DIMENSIÓN	
CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO	Es el margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.

DOMINIO TRES (3): DEMANDAS DE TRABAJO

DIMENSIÓN	
DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO	Hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.
DIMENSIÓN	
DEMANDAS EMOCIONALES	Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.

DIMENSIÓN	
DEMANDAS CUANTITATIVAS	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.
DIMENSIÓN	
INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO	Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extralaboral.
DIMENSIÓN	
EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO	Hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros.

DIMENSIÓN	
DEMANDAS DE CARGA MENTAL	Se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.
DIMENSIÓN	
CONSISTENCIA DEL ROL	Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.
DIMENSIÓN	
DEMANDAS DE LA JORNADA	Son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los períodos destinados a pausas y descansos periódicos.

DOMINIO CUATRO (4): RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN

DIMENSIÓN	
RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORG	Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.
DIMENSIÓN	
RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN	Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.

8.2 PRESENTACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES. DESCRIPCIÓN CONCEPTUAL DE CADA VARIABLE

A continuación, se definen las variables que hacen parte de los factores extralaborales. Este material al igual que el capítulo anterior, está destinado para la consulta de los interesados.

FACTORES EXTRALABORALES.

VARIABLE	
TIEMPO FUERA DEL TRABAJO	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.
VARIABLE	
RELACIONES FAMILIARES	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.

VARIABLE	
COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.
VARIABLE	
SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.
VARIABLE	
CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO	Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.
VARIABLE	
INFLUENCIA DEL ENTORNO SOBRE EL TRABAJO	Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.
VARIABLE	
DESPLAZAMIENTOS VIVIENDA-TRABAJO-VIVIENDA	Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.

8.3 RESULTADOS FACTORES INTRALABORALES.

8.3.1 RESULTADOS INTRALABORAL- FORMA A.

EMPLEADOS FORMA A			
DIMENSIONES	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Características de liderazgo	22%	11%	33%
Relaciones sociales	44%	0%	22%

Retroalimentación de desempeño	22%	33%	0%
Relación con los colaboradores	0%	33%	22%
DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES	11%	11%	44%
Claridad de rol	33%	22%	11%
Capacitación	33%	0%	11%
Participación y manejo del cambio	11%	33%	11%
Control y autonomía sobre el trabajo	22%	11%	11%
DOMINIO CONTROL Y AUTONOMÍA	33%	11%	11%
Demandas ambientales y de esfuerzo	0%	11%	44%
Demandas emocionales	0%	33%	22%
Demandas cuantitativas	0%	33%	0%
Influencia del trabajo sobre el entorno	25%	13%	38%
Exigencias de responsabilidades del cargo	43%	14%	29%
Demandas de carga mental	14%	43%	14%
Consistencia del rol	0%	44%	11%
Demandas de la jornada	33%	11%	11%
DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO	22%	11%	44%
Reconocimiento y compensación	0%	33%	0%
DOMINIO RECOMPENSAS	22%	11%	11%
TOTAL, FACTORES INTRALABORALES	22%	0%	44%

MEDIO		ALTO		MUY ALTO	
-------	--	------	--	----------	--

8.4 RESULTADOS INTRALABORAL – FORMA B GENERAL

A continuación, se presentan los resultados de los factores intralaborales, según los PORCENTAJES obtenidos en cada una de las variables.

EMPLEADOS FORMA B			
DIMENSIONES	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES	12%	21%	12%
Participación y manejo del cambio	9%	20%	20%
DOMINIO CONTROL Y AUTONOMÍA	14%	4%	16%
Demandas ambientales y de esfuerzo	33%	5%	5%
Demandas emocionales	19%	30%	33%
Demandas cuantitativas	16%	7%	28%
Influencia del trabajo sobre el entorno	5%	19%	25%
Demandas de carga mental	25%	14%	11%
DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO	5%	26%	28%
DOMINIO RECOMPENSAS	18%	4%	11%
TOTAL, FACTORES INTRALABORALES	18%	12%	18%

MEDIO		ALTO		MUY ALTO	
-------	--	------	--	----------	--

8.5 RESULTADOS EXTRALABORAL –FORMA A y FORMA B GENERAL

A continuación, se presentan los resultados de los factores extralaborales, según los

PORCENTAJES obtenido en cada una de las variables.

EMPLEADOS FORMA A			
DIMENSIONES	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Tiempo fuera del trabajo	0%	56%	11%
Relaciones familiares	0%	0%	0%
Comunicación y relaciones interpersonales	22%	22%	11%
Situación económica	33%	11%	0%
Características de la vivienda	22%	11%	11%
Influencia del entorno sobre el trabajo	11%	22%	0%
Desplazamiento vivienda – trabajo	11%	11%	11%
TOTAL, FACTORES EXTRALABORALES			
	11%	0%	22%

EMPLEADOS FORMA B			
DIMENSIONES	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Tiempo fuera del trabajo	13%	8%	8%
Relaciones familiares	5%	0%	0%
Comunicación y relaciones interpersonales	23%	10%	5%
Situación económica	26%	10%	21%
Características de la vivienda	18%	13%	8%

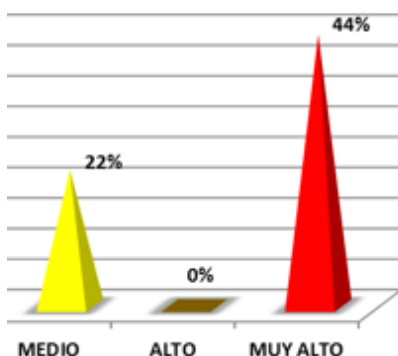
Influencia del entorno sobre el trabajo	21%	15%	15%
Desplazamiento vivienda – trabajo	21%	21%	3%
TOTAL, FACTORES EXTRALABORALES			
	18%	23%	3%



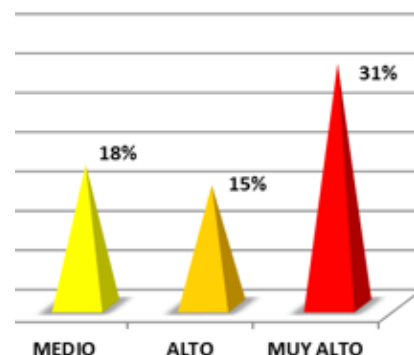
Los factores psicosociales extralaborales no son objeto de intervención directa por parte de las empresas, sirven como insumo y complemento a la información recolectada, aunque habrá indicadores que pueden servir y dar herramientas a las áreas de gestión humana. Esta condición obviamente en algunos casos impacta directamente el desempeño de los colaboradores al interior de la empresa.

8.6 RESULTADOS NIVEL DE ESTRÉS.

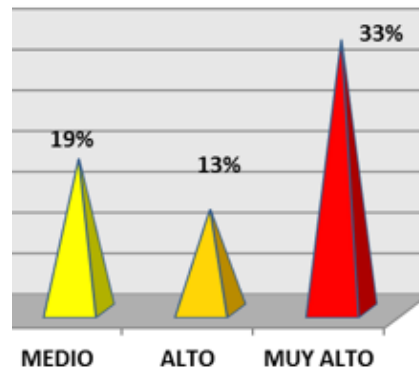
FORMA A



FORMA B



RESULTADO GENERAL



8.7. CARACTERIZACIÓN DEL RIESGO.

Basados en los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, se evidencia el riesgo psicosocial como un factor importante de intervención frente a las condiciones de trabajo que presentan los colaboradores.

En la actualidad y sumados a la crisis actual de la pandemia, los altos índices de prestación de homenajes incrementaron un 80%, los contagios de COVID-19 y otros factores extralaborales aumentan el riesgo y alteran las condiciones de salud de los trabajadores como podrían ser: las patologías, estilos de afrontamiento, factores personales, motivación, estrés, cargas laborales, jornadas de trabajo. Además, las características y el proceso como tal de la actividad económica que realiza la empresa, las necesidades frente a la prestación del servicio y el contexto, apoyan la importancia en realizar un seguimiento a los riesgos psicosociales.

9. ANÁLISIS DE LA BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Para la estructuración del programa de vigilancia es necesario tomar el ciclo PHVA para planear, hacer, verificar y actuar las diferentes actividades establecidas para llevar a cabo una mejora según los resultados arrojados por la batería de riesgos psicosociales en la empresa Los Olivos de Manizales.

Como primer punto es relevante mencionar que en el análisis de los resultados arrojó que el 44% de los directivos de Los Olivos Manizales se encuentran en un nivel de riesgo muy alto respecto a los factores de riesgo intralaborales, un 22% se encuentra en riesgo alto en factores de riesgos de extralaborales así mismo, en los resultados del nivel de estrés se encuentran un 44%.

Se debe de llevar a cabo un plan de intervención que aborde los factores identificados como altos y factores potenciales a incrementar a un nivel superior.

Respecto a los resultados obtenidos de la forma B en factores de riesgo intralaborales, la variable de inclusión determina que en el dominio de liderazgo y relaciones sociales el 16% de los empleados se encuentran en un nivel de riesgo alto, en control y autonomía el 16% los empleados se encuentra en un nivel de riesgo muy alto, en demandas del trabajo el 28% de los empleados se encuentran en un nivel de riesgo muy alto, en recompensas el 11% de los empleados se encuentran en un nivel de riesgo muy alto y en el total arrojado por la forma B se determina que el 18% de los empleados de Los Olivos seccional Manizales se hallan en un nivel de riesgo muy alto. Los resultados arrojados del análisis de la batería de riesgo psicosocial establecen que los empleados del área de

homenajes (personal del área operativa de la organización) no es una población que se deba de intervenir directamente, los planes de trabajo y el programa va dirigido a la prevención y promoción de los factores de riesgos puntuados en un nivel medio, alto y muy alto. Esto con el fin de mantener un equilibrio y no potencializar el aumento de los niveles de los factores de riesgo psicosocial.

Los resultados obtenidos en el cuestionario de los factores de riesgo extralaborales, fueron detalladamente analizados donde se determinó que en la Forma A y B el total del primero, el 22% de los empleados de la forma A se encuentran en un nivel muy alto y los empleados de la Forma B los cuales son la población de evaluación se halla que el 18% de los colaboradores están en un factor de riesgo alto.

Por último, el cuestionario del nivel de estrés, arroja que el 33% de los colaboradores de los Olivos Seccional Manizales se hallan en un factor de riesgo psicosocial muy alto, se deduce que el incremento del resultado general se afecta indirectamente por el resultado obtenido en la Forma A, donde el área administrativa puntuo un total de 44% en el nivel de estrés.

10. ESTRUCTURACIÓN PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA.

10.1 OBJETIVO.

Desarrollar un programa de vigilancia epidemiológica en la empresa Los Olivos de la ciudad de Manizales, con el fin de prevenir aumento de los factores de riesgos psicosociales asociados a la actividad económica de la compañía, para así

disminuir las afectaciones en la salud mental y propiciar un ambiente laboral en el que prevalezca el bienestar y salud de los colaboradores.

10.2 ALCANCE.

El programa de vigilancia epidemiológica para la prevención del riesgo psicosocial aplica para los colaboradores del área de homenajes, Administrativos y Comerciales quienes se considera la población principal, adicional a ello, los resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada en la empresa, es vital realizar una intervención ya que la exposición al riesgo psicosocial se evidencia en un nivel de riesgo alto y muy alto.

Promover las condiciones psicosociales protectoras, controlar y reducir los factores de riesgo psicosocial, prevenir y reducir la incidencia de efectos adversos en la salud y en el trabajo derivados de la exposición psicosocial, a través de acciones de promoción y prevención de los factores de riesgo.

11. ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA.

CICLO PIVA	OBJETIVO	META (N° de Actividades /N° Ejecutadas /N° de Actividades Programadas) x 100	ACTIVIDAD
PLANEAR	Cumplir el compromiso para el mejoramiento continuo del desempeño en seguridad y salud en el trabajo.	Divulgacion de la politica al 90 % de los trabajadores y contratistas.	Divulgar las politicas (SST, alcohol y drogas, Convivencia laboral.
	Cumplir el compromiso para el mejoramiento continuo del desempeño en seguridad y salud en el trabajo.	Divulgacion de los objetivos del SG-SST al 90 % de los trabajadores y contratistas.	Divulgar los objetivos (SST, alcohol y drogas, Convivencia laboral.
	Identificar, evaluar y valorar los peligros y riesgos de la empresa	Identificar el 85 % de los peligros presentes en la empresa.	Elaborar la matriz de identificaci3n de peligros y riesgos en conjunto con los colaboradores, definir los controles necesarios para cada peligro y riesgo identificado.
	Verificar el cumplimiento de las actividades propuestas.	Realizar el 100 % de las actividades Programadas.	programar y ejecutar las capacitaciones necesarias
	Prevenir y/o solucionar situaciones causadas por conductas de acoso laboral.	Realizar el 100 % de las reuniones Programadas.	Realizar reuniones del Comit3 de Convivencia, hacer el respectivo seguimiento a los casos presentados
	Crear campa1as de promocion y prevencion de la salud mental	Difundir el 100% de las campa1as creadas	Enviar por correo electronico empresarial las campa1as de promocion y prevencion de la salud mental
	Crear campa1as de gestion de las emociones	Difundir el 100% de las campa1as creadas	Enviar por correo electronico empresarial las campa1as de gestion de las emociones
	Crear campa1as de autocuidado	Difundir el 100% de las campa1as creadas	Enviar por correo electronico empresarial las campa1as de autocuidado
	Establecer los objetivos y metas de los programas de prevencion de riesgos y promocion de la salud.	90% de cumplimiento de los programas	Definir programas de intervencion de la accidentalidad segun la identificaci3n de peligros y riesgos. Definir programas de vigilancia epidemiologica para el control de la enfermedad laboral

CICLO PHVA	OBJETIVO	META (N° de Activ idades Ejecutadas / N° de Activ idades Programadas) x 100	ACTIVIDAD
HACER	Definir y cumplir con los roles y responsabilidades.	Asignar e 100% de las responsabilidades a cada cargo.	Asignar las reponsabilidades a cada cargo en la empresa según la legislación vigente.
	Gestionar y controlar los peligros y riesgos.	Investigar el 100% de los eventos que se presenten.	Registrar, caracterizar y analizar la accidentalidad.
		Caracterizar el 100% de las incapacidades por EG-AT-EL.	Registrar, caracterizar y analizar el ausentismo.
	Disminuir y/o intervenir las enfermedades Laborales.	Caracterizar el 100% de las condiciones de salud de los trabajadores.	Realizar un analisis general de las condiciones de salud de los trabajadores.
		Identificar el 100% de la poblacion y mantener actualizada la baSe de datos	Establecer el perfil sociodemografico de la poblacion trabajadora.
		Cumplir con el 100% de los PVE (Programade Vigilancia Epidemiológica).	Documentar PVE según los peligros que generen las EL y según analisis de condiciones de salud.
		Cumplir con el 100% de las restricciones o recomendaciones medicas laborales y generales.	Socializar con los trabajadores con la debida firma de soporte las recomendaciones medicas y hacer el seguimiento.
	Establecer el Plan de emergencias	Identificar el 86 % de las amenazas.	Realizar Analisis de vulnerabilidad.
		Cumplir al 100% con la conformación de equipos de apoyo.	Conformar la brigada de emergencias.

CICLO PHVA	OBJETIVO	META (N° de Actividades Ejecutadas / N° de Actividades Programadas) x 100	ACTIVIDAD
VERIFICAR	Verificar el cumplimiento de los planes de acción, programas y actividades propuestas.	Cumplimiento al 90% de las actividades del SG-SST.	Realizar seguimiento al cumplimiento de las actividades propuestas en el programa de vigilancia epidemiológica.
	Verificar la pertinencia y eficacia del programa de vigilancia epidemiológica para riesgo psicosocial	atender el 100% de los casos presentados	Realizar las atenciones y seguimientos pertinentes

CICLO PHVA	OBJETIVO	META (N° de Actividades / N° de Actividades Programadas) x 100	ACTIVIDAD
ACTUAR	Revisión por la gerencia.	Cumplir con el 90 % de la revisión programada por la alta dirección.	Revisión de la política anual.
			Evidenciar que se cumpla con lo establecido en el documento.
			Revisión de la identificación de peligros e identificación de riesgo y planes de acción.
			Revisión de los Indicadores de estructura, proceso y resultados.
	Realizar Auditoria interna	Cumplir con el 100 % de la auditoria interna programada.	Verificar el cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo.
			Verificar el cumplimiento de los objetivos del SG-SST
			Revisar el resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado.
			Verificar la participación de los trabajadores.
			Verificar el mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, a los trabajadores.
			Verificar la planificación, desarrollo y aplicación del programa de vigilancia epidemiologica para riesgo psicosocial dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
			Verificar los resultados del programa <u>propuesto</u>
			Verificar el alcance y la aplicación del programa de vigilancia epidemiologica para riesgo psicosocial dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST
			Realizar matriz de mejora para verificar acciones preventivas, correctivas y de mejora.

CAPACITACIONES	TAREAS	PARTICIPANTES
Socialización de la política de SG-SST	Socializar la política a todo el personal y luego publicarla en un lugar visible	Todas las personas de la Organización
Socialización de los objetivos del SG-SST	Socializar los objetivos a a todo el personal y luego publicarlos en un lugar visible	Todas las personas de la Organización
Explicación de los riesgos y peligros	Dar a conocer los peligros y riesgos existentes, validar con cada colaborador a que peligros y riesgos considera que se encuentra expuesto de acuerdo a su rol para ir construyendo la matriz	Todas las personas de la Organización
Capacitación Salud mental. Suicidio	Gestionar y programar la charla de suicidio	Todas las personas de la Organización
Capacitación en Psicología de la felicidad	Gestionar y programar la charla de psicología de la felicidad	Todas las personas de la Organización
Autocuidado	Gestionar la charla de Autocuidado	Todas las personas de la Organización
Actividad física	Gestionar el espacio para Actividad física	Todas las personas de la Organización
charla de Primeros Auxilios psicologicos	Gestionar y programar la charla de primeros auxilios psicologicos	personal de homenajes
Alimentación Saludable	Gestionar la charla de Alimentación Saludable y brindar un desayuno saludable	Todas las personas de la Organización
Charla sobre el objetivo del CCL	Gestionar con el comité la socialización de cada rol	Todas las personas de la Organización
Charla sobre el objetivo del comité de Copasst	Gestionar con el comité la socialización de cada rol	Todas las personas de la Organización
Capacitación de liderazgo	Gestionar la capacitación	Todas las personas de la Organización
Charla de manejo de las emociones	Gestionar la capacitación	Todas las personas de la Organización
Charla sobre manejo del estrés	Gestionar la capacitación	Todas las personas de la Organización

11.1 INTERVENCIÓN POR ÁREAS.

11.1.1 INTERVENCIÓN EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA Y COMERCIAL .

El plan de mejora con los colaboradores del área administrativa se centra en brindar herramientas para potencializar y atribuir en intervención de características puntuadas en un nivel de riesgo, medio, alto y muy alto.

En las características de liderazgo se implementan capacitaciones que permitan el desarrollo de habilidades de liderazgo y relaciones sociales, enfocadas directamente desde las funciones que cumplen, donde el perfil permite que se potencialice dicha dificultad obtenida en los resultados de la batería de riesgo psicosocial. Adicional a ello, las relaciones sociales se centran en la comunicación constante que deben de ejecutar constantemente en sus actividades rutinarias, donde expresan órdenes a los empleados de las diferentes áreas de la organización. Así mismo, la implementación de espacios e incentivos que permitan el contacto diferente al que se desarrolla en el ámbito organizacional.

Se tienen en cuenta las manifestaciones de los trabajadores frente a las condiciones y características de trabajo como: múltiples tareas, delegación de funciones, trabajo bajo presión, exigencias de la tarea, condiciones locativas

11.1.2 PREVENCIÓN EN EL ÁREA DE HOMENAJES.

Como se puede observar hay algunas variables que registran nivel considerable de riesgo en términos de empleados expuestos.

En este sentido, es necesario invertir en temas de relaciones sociales al interior de la organización, En la actualidad existen muchas herramientas enfocadas a este tipo de situaciones, lo que se pretende es buscar los programas brindados por la ARL los cuales seguramente apuntan al fortalecimiento de algunas competencias como trabajo en equipo, comunicación asertiva, resolución de conflictos, entre otras. Estas actividades deben ser orientadas por un(a) experto con enfoque Experiencial, es decir; estos conocimientos y/o habilidades se deben adquirir por medio de actividades “Lúdico- Prácticas”, la cual es la forma natural de aprendizaje, además se debe tener en cuenta que es una propuesta general para todos los empleados.

Por otro lado, es deseable que la empresa proyecte actividades que propendan por el mejoramiento del sistema de evaluación de desempeño, esta herramienta tiene la capacidad de ayudar a los colaboradores a mejorar sus indicadores y en exaltar las buenas prácticas al interior de las dependencias.

Ahora bien, si la empresa considera pertinente adoptar un nuevo modelo para la evaluación de sus empleados, a continuación se describen las principales etapas en este importante proceso;

Etapas:

Etapas: identificar y ajustar las competencias organizacionales, las cuales se espera que guarden relación directa con los valores corporativos.

Etapas: identificar y ajustar las competencias de las áreas, dependencias ó

procesos, según lo tenga establecido la empresa. Con el objetivo de limitar los alcances en el desarrollo de las actividades.

Etapas tres: identificar y ajustar las competencias de cada cargo, según el organigrama de la empresa.

Etapas cuatro: validar con los profesionales de la empresa los diferentes descriptores de cada competencia.

Etapas cinco: formar a líderes y/o jefes inmediatos en temas propios a la evaluación de desempeño;

- Conceptual.
- Metodológico.
- Estadístico.
- Organizacional.

Todo proceso que involucra la valoración de actuaciones de los empleados, requiere personal formado y dispuesto a participar en esta importante gestión, ya que esta responsabilidad permite desarrollar altos niveles de desarrollo no solo profesional, sino personal. Además, esta práctica la cual pertenece al área de gestión humana se debe incorporar como uno de los rasgos culturales de la organización.

El proceso de evaluación de desempeño debe ser entendido como una actividad en constante cambio, que tiene la capacidad de “retar” a los empleados para encontrar sus potencialidades por medio del mejoramiento continuo.

11.1.3 RECURSOS HUMANOS

El programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial propuesto para la empresa Los Olivos regional Manizales se requiere de una organización oportuna para llevar a cabo adecuadamente todo el proceso.

Para garantizar la realización del programa, se describen a continuación los recursos indispensables:

Como recursos principales encontramos el Área de Talento Humano y SG-SST quien tendrá la responsabilidad de coordinar las actividades requeridas, dará a conocer los avances del proceso y realizará los informes correspondientes para tomar las acciones y controles adecuados a la necesidad. Así mismo, el área de Talento Humano dispone de los recursos de tiempo, espacio y presupuesto para que otras personas internas o externas a la organización hagan parte de este programa y sus actividades.

Otro recurso humano importante es la alta Gerencia Directores de áreas ya que es la que autoriza el presupuesto y el espacio locativo, tecnológico para el desarrollo de las actividades propuestas, también con el apoyo y acompañamiento constante, dar la importancia de la salud mental dentro de los planes estratégicos de la organización, autorizar el presupuesto debidamente evidenciado en las

actividades a desarrollar, brindar los espacios locativos para el desarrollo de las actividades, participación para evaluar el informe de los resultados.

El personal de apoyo externo a la organización como son los profesionales de psicología, asesores de ARL, EPS,

La población objeto también es un recurso importante ya que permiten llevar a cabo la implementación del programa de vigilancia epidemiológica para riesgo psicosocial.

11.1.4 FÍSICOS Y TÉCNICOS

Documento soporte del del programa de Vigilancia Epidemiológica para riesgo psicosocial. Instrumentos y resultados, evidencias de capacitaciones, evidencias de campañas de promoción y prevención, informes, espacios físicos,(sala de juntas, salones,) Computadores, acceso a internet, evidencias fotográficas,

11.1.5 FINANCIEROS

La empresa Los Olivos seccional Manizales deberá destinar los recursos financieros de acuerdo a las necesidades y a la programación de las actividades de intervención, logística para el desarrollo, honorarios del recurso humano externo, y gastos adicionales requeridos.

12. ROLES Y RESPONSABILIDADES

12.1 GERENTE

- Dar cumplimiento al reglamento interno de trabajo, políticas internas de la empresa y seguridad y salud en el trabajo (SST), así mismo velar porque todos los funcionarios le den cumplimiento.
- Participar en la actualización de la matriz de peligros.
- Participar en la construcción y ejecución de planes de acción.
- Promover la comprensión de la política de SG-SST en los trabajadores.
- Informar sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Participar en la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo.
- Participar en las inspecciones de seguridad.
- Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Procurar el cuidado integral de su salud
- Conocer y cooperar con el sistema de gestión de calidad, dando cumplimiento a cada uno de los procesos, procedimientos y actividades inherentes a su cargo y siguiendo las instrucciones y políticas del sistema.

12.1.2 LIDER DE TALENTO HUMANO Y SG-SST

- Dar cumplimiento al reglamento interno de trabajo, políticas internas de la empresa y salud ocupacional.
- Velar por la buena administración de los recursos y la documentación interna y externa que llegue a la división y demás documentos a su cargo, por la preservación y conservación de la documentación institucional, según políticas de archivo de la organización.
- Coordinar los procesos de inducción e inducción del personal.

- Establecer programas de capacitación y formación
- Analizar necesidades de capacitación, teniendo en cuenta la disponibilidad y presupuesto para la ejecución.
- Atender las necesidades e inquietudes específicas de los trabajadores en beneficio del normal desempeño de sus labores
- Desarrollar y gestionar las actividades encaminadas al Bienestar Laboral, Seguridad y Salud en el trabajo
- Diligenciamiento y análisis de los indicadores de gestión de la Unidad y presentación de informes de los mismos.
- Presentación de informes de la Unidad de Talento Humano.
- Realizar la logística frente a las actividades relacionadas con la ejecución de las capacitaciones al personal.
- Coordinar con los directores y líderes, la elaboración y actualización de la Matriz de Peligros y priorizar en las necesidades de capacitación en materia de prevención derivados de dicha matriz.
- Validar y acompañar la construcción con los jefes de las Divisiones o Unidades, los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento derivados de las evaluaciones de desempeño, clima organizacional y matriz de peligros.
- Promover la comprensión de la política del SG-SST en todos los niveles de la organización.
- Gestionar los recursos para cumplir con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores
- Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo. Sercofun Caldas Ltda. Sistema de Gestión de Calidad
- Participar de las reuniones del Comité Paritario y apoyar su gestión
- Implementación y seguimiento del SG-SST.
- Garantizar la capacitación y formación necesaria en seguridad y salud en el trabajo.

- Participar en la actualización de la matriz de peligros.
- Participar en la construcción y ejecución de planes de acción.
- Informar sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la empresa.
- Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la empresa.
- Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato.

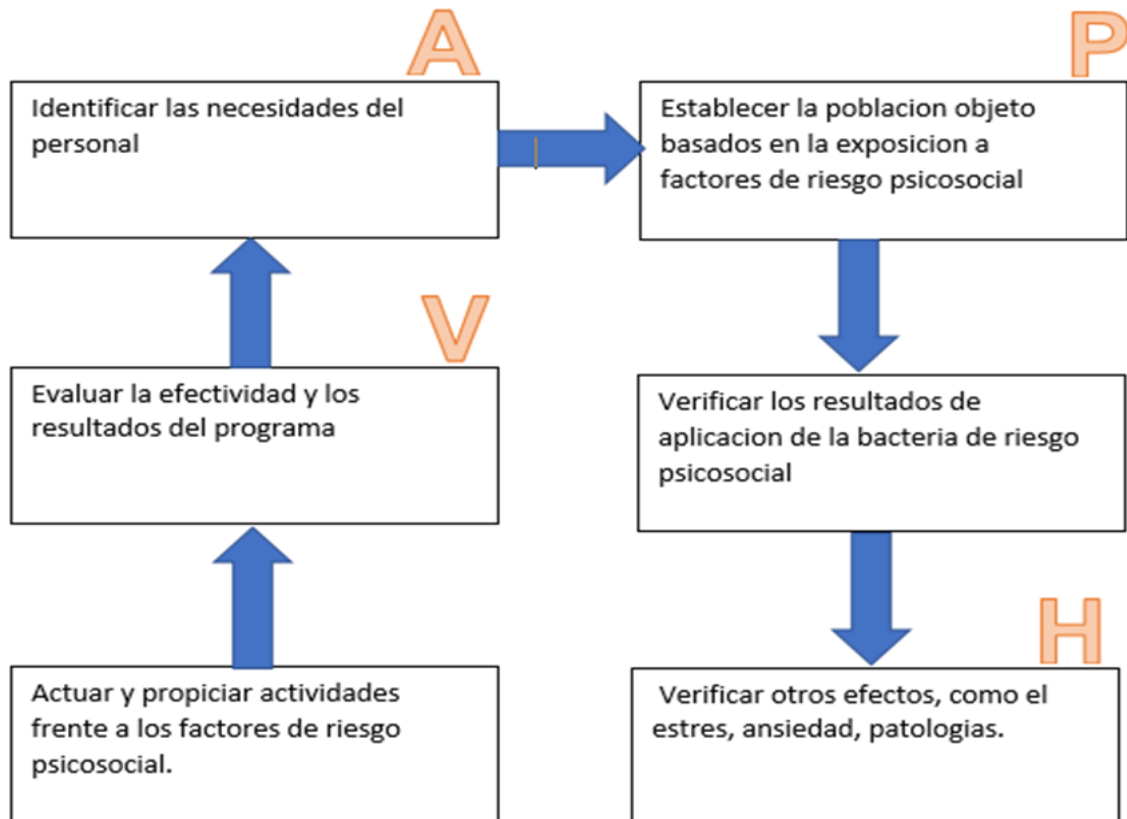
12.1.3 TRABAJADORES EN GENERAL.

- Dar cumplimiento al reglamento interno de trabajo, políticas internas de la empresa y seguridad y salud en el trabajo (SyST).
- Guardar y conservar la información de la empresa en debida reserva, ética y responsabilidad. Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
- Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la empresa.
- Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la empres
- Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato.
- Contribuir con la elaboración de la Matriz de Peligros, donde ellos identifiquen los peligros a los cuales están expuestos por la actividad desarrollada.
- Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente.

13. METODOLOGÍA

La metodología del programa de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial está enfocada desde tres aspectos, la fuente, el medio y el trabajador, se realizarán intervenciones desde un nivel primario, secundario y terciario, de manera grupal y por grupos focales (división de Homenajes), la intervención individual se realizará de acuerdo a la necesidad detectada y expresada teniendo presente el seguimiento y monitoreo constante de exposición a riesgo psicosocial y previniendo el aumento de casos.

Así mismo, interviniendo otras variables como son: condiciones de trabajo, programas de bienestar, esquemas de liderazgo organizacional, condiciones del medio ambiente y la tarea como tal, cultura organizacional, casos particulares.



14. ESTRATEGIA.

El programa de vigilancia epidemiológica para riesgo psicosocial se realiza mediante la intervención, la promoción y prevención del riesgo psicosocial y un control activo de acciones que permitan el seguimiento permanente de los procesos y la mejora continua.

15. INDICADORES.

15.1 INDICADOR DE ESTRUCTURA.

- Política del programa de vigilancia epidemiológica y su divulgación

- Conocimiento y divulgación de los objetivos del programa
- Asignación de responsabilidades
- Asignación y distribución de recursos para el desarrollo del programa de vigilancia epidemiológica
- Socialización e identificación del formato reporte de condiciones y actos inseguros
- Seguimiento y priorización del estado de salud de los trabajadores

15.2 INDICADOR DE PROCESO.

- Ejecución del cronograma y plan de trabajo
- Ejecución de capacitaciones programadas
- Intervención de peligros y riesgos identificados
- Ejecución del plan de atención de emergencias

15.3 INDICADOR DE RESULTADO.

- Cumplimiento de requisitos normativos
- Cumplimiento de los objetivos del programa de vigilancia epidemiológica
- Evaluación de los resultados del programa de vigilancia epidemiológica
- Efectividad del programa de vigilancia epidemiológica
- Nivel de Cumplimiento del cronograma
- Nivel de mejoramiento de la salud mental de los trabajadores
- Presupuesto asignado.

16. RECOMENDACIONES.

Con el panorama de los resultados de la evaluación se pueden definir las recomendaciones, acciones preventivas correctivas y de mejora para el alcance de los resultados y el funcionamiento del programa planteado.

Dentro de las recomendaciones es importante tener en cuenta que los riesgos psicosociales están asociados a la afectación física y mental a nivel general y conlleva a impactos negativos de salud .

Por esto las organizaciones están en el deber de cumplir y apoyar el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores beneficiándose de una buena actitud, alta productividad y buen desempeño.

se relacionan a continuación algunas recomendaciones necesarias para hacer más saludables los espacios de trabajo

- Implementar planes de mejora con las acciones correspondientes a la mejora de los riesgos psicosociales dentro de las áreas.
- Contar con apoyo y asesoría psicológica dentro de la organización para la intervención en crisis o necesidades presentadas por el personal con más exposición al riesgo psicosocial.
- Motivar la participación activa de todos los colaboradores frente a las actividades de promoción y prevención.
- Evaluar las condiciones de trabajo que promuevan la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

- estimular los factores protectores y estilos de vida saludables que apoyen el desarrollo del programa.
- Capacitar sobre los riesgos a los que se encuentran expuestos de acuerdo a la tarea y rol dentro de la organización
- involucrar todo el personal en las actividades de promoción y prevención
- Cumplir con las recomendaciones para fomentar la salud y un adecuado manejo del estrés y las emociones.

17. CONCLUSIONES

- El programa de vigilancia epidemiológica para riesgo psicosocial en la empresa Sercofun Caldas Ltda. se da bajo los resultados evidenciados en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.
- sustentados en las condiciones, exposición al riesgo y niveles de estrés que se generan de acuerdo a las tareas y actividad económica de la organización.
- Este programa de vigilancia epidemiológica visto desde los resultados permitió nuevas oportunidades, la formulación de un amplio plan de trabajo que orienta y facilita la implementación de dicho programa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- [1]. Palacio D. Resolución 2646 del 2008.Colombia.2008
- [2].Cardenas M, Correa P, Gaviria A. Ley 1616 del 2013.Colombia.2013.
- [3]. Maj M, Bhugra D, Herrman H, Kallivayalil R.A,Soghoyan A, Takeda M,Belfort E, Riba M, Javed A,et al. Hacia una nueva definición de salud mental.Revista oficial de la Asociación Mundial de Psiquiatría (Wpa).Italy.Ergon.2015.p 122
- [4]. Gil-Monte P. Riesgos psicosociales en el trabajo y en salud ocupacional.Revista Perú Médica Experta Salud Pública [Internet].2012.[citado el 18 de may.de 2021]; 29(2):238. Disponible en:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012
- [5]. SISPRO - Sistema Integrado de Información de la Protección Social [Internet]. Gov.co. [citado el 9 de junio de 2021]. Disponible en:
<https://www.sispro.gov.co/Pages/Home.aspx>
- [6]. OMS | Salud mental en el lugar de trabajo. 2019 [consultado el 9 de junio de 2021]; Disponible en: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es
- [7].Amar J, Llanos R, Acosta C.Factores protectores en salud mental [Internet]. Edu.co. Universidad Pontificia Bolivariana; 2018 [consultado el 3 de junio de 2021]. Disponible en:
<https://www.upb.edu.co/es/central-blogs/salud-y-bienestar/factores-protectores-en-salud-mental>

[8]. Stavroula L, Griffiths A, Cox T. La organización del trabajo y el estrés. Reino Unido. 2004. [citado el 9 de junio de 2021]. Disponible en:

https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

[9]. Garzón LE. DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015 [Internet]. 26 de mayo de 2015 [consultado el 6 de marzo de 2021]. Disponible en:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Abril+de+2017.pdf/1f52e341-4def-8d9c-1bee-6e693df5f2d9>

[10]. Olmos. AVA. Ministerio de Trabajo Resolución 0312 de 2019 [Internet].

[Consultado el 6 de febrero de 2021]. Disponible en:

<https://www.leyex.info/leyes/d60c2c370794a1aed95a24b4951a258f.pdf>

[11]. Ferrer JMC. decreto-391-de-1991 - VSIP.INFO [Internet].

https://vsip.info/vsip/assets/img/vsip_logo.png. 3 de julio de 1991 [citado 6 de marzo de 2021]. Disponible en: <https://vsip.info/decreto-391-de-1991-pdf-free.html>

[12]. Calderón JMS. Ley 1562 DE 2012 [Internet]. [citado el 11 de junio de 2021].

Disponible en:

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html

[13]. Betancourt. DP. RESOLUCION MIN PROTECCION 2646 de 2008 [Internet].

[cited 2021 Feb 6]. Disponible en:

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

[14]. Resolución 2404 de 2019 [Internet]. Safetya.com. 2019 [citado 08 de junio de 2021]. Disponible en: <https://safetya.co/normatividad/resolucion-2404-de-2019/>

[15]. Furtado C. ¿QUIÉNES SOMOS? Estudios políticos [Internet]. 1990 [Citado el 09 de Junio de 2021];(2). Disponible en: <https://losolivos.co/quienes-somos>

[16]. Betancourt DP. Resolución 2646 de 2008. [Internet]. Salud Capital. 2008 [citado el 1 de octubre de 2021]. Disponible en:

<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

[17]. Bautista J. QUE ES EL RIESGO PSICOSOCIAL [Internet]. Ocupacionaljb.

[citado el 1 de octubre de 2021]. Disponible en:

<http://www.ocupacionaljb.com/documentos/boletin%2010.pdf>

[18]. Muñoz CO, Restrepo D, Cardona y. D. Construcción del concepto de salud mental positiva: revisión sistemática [Internet]. Stelsp.org. [citado el 19 de octubre de 2021]. Disponible en: <https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/2016.v39n3/166-173/es>

[19]. Cabrera AC. Circular 0064 de 2020 [Internet]. Ministerio de Trabajo. 2021

[citado el 19 de octubre de 2021]. Disponible en:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0064.PDF/a3370954-2e5c-72fd-0801-f359a91ba67c?t=1602107574701>