

APOYO EN LA MEDICION Y DISEÑO DE UN PROGRAMA DE PREVENCION DE
RIESGO PSICOSOCIAL EN EL CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA

ALVENI VANESA TORRES JAIMES



UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

BUCARAMANGA 2016

APOYO EN LA MEDICION Y DISEÑO DE UN PROGRAMA DE PREVENCION DE
RIESGO PSICOSOCIAL EN EL CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA

ALVENI VANESA TORRES JAIMES

TRABAJO DE GRADO PARA OBTENER EL TÍTULO EN PSICOLOGÍA

PS. CAROLINA DIAZ ROMERO



UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

BUCARAMANGA 2016

TABLA DE CONTENIDO

Resumen.....	6
Abstract.....	7
Introducción.....	8
Justificación.....	9
Objetivos.....	10
Objetivo General.....	10
Objetivos específicos.....	10
Marco Teórico.....	11
Metodología	17
Participantes.....	17
Instrumentos.....	17
Procedimiento.....	19
Resultados.....	21
Discusión.....	26
Conclusiones.....	28
Recomendaciones.....	29
Referencias.....	30

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Programa de Intervención y capacitación.	22
--	----

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Resultado Capacitación.....	23
Figura 2. Resultado Características de Líder.....	23
Figura 3. Resultado Claridad de Rol.	24
Figura 4. Resultado Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza.....	24
Figura 5. Resultado Influencia del Trabajo sobre el Entorno Extra labora.....	25

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: APOYO EN LA MEDICION Y DISEÑO DE UN PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA

AUTOR(ES): ALVENI VANESA TORRES JAIMES

FACULTAD: Facultad de Psicología

DIRECTOR(A): CAROLINA DIAZ ROMERO

RESUMEN

El presente informe presenta los resultados del trabajo realizado en el concejo de Bucaramanga, cuyo ejercicio práctico consistió en apoyar un proyecto en el área de SGSST mediante la aplicación de la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social con la finalidad de identificar los factores generadores de riesgo más incidentes. Los resultados obtenidos revelan que las variables capacitación, claridad de rol, influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral, características de liderazgo y recompensas derivadas de la pertenencia a la organización; obtuvieron puntajes altos y muy altos. A partir de los mismos se diseñó un plan de prevención y vigilancia epidemiológica apoyado de intervenciones directas y la implementación de estrategias que contribuyeron a la reducción de los riesgos mediante protocolos de intervención, capacitaciones y descriptivos de cargo, con el fin de fortalecer cada una de estas competencias, y de este modo reducir la probabilidad de accidentalidad que atenten contra la salud de los trabajadores, y propender un mejor ambiente laboral.

PALABRAS CLAVES:

Riesgo psicosocial, Ergonomía, Capacitación, Estrés laboral

V° B° DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

TITLE: PSYCHOSOCIAL RISK MEASUREMENT AND DESIGN OF PREVENTION PROGRAM DE BUCARAMANGA MUNICIPAL COUNCIL.

AUTHOR(S): ALVENI VANESA TORRES JAIMES

FACULTY: Facultad de Psicología

DIRECTOR: CAROLINA DIAZ ROMERO

ABSTRACT

This report presents the results of work done in the municipality of Bucaramanga, whose practical exercise was to support a project in the area of SGSST by applying battery psychosocial risk the Ministry of Social Protection in order to identify the factors more incidents risk generators. The results show that the variables training, role clarity, impact of work on the extra work environment, leadership characteristics and rewards arising from the membership of the organization; They scored high and very high scores. From them a plan of prevention and epidemiological surveillance supported direct interventions and implementation strategies that contributed to the reduction of risks by intervention protocols, training and descriptive of charge, in order to strengthen each designed these competencies, and thus reduce the likelihood of accidents that threaten the health of workers, and foster a better working environment.

KEYWORDS:

Psychosocial risk, Ergonomics, Training, Work stress.

V° B° DIRECTOR OF GRADUATE WORK

INTRODUCCIÓN.

El presente documento despliega el proyecto realizado en la entidad pública el concejo municipal de Bucaramanga, a continuación se socializa el soporte teórico empleado para formular el programa de prevención de riesgo psicosocial, la metodología utilizada y los instrumentos que permitieron la ejecución de este. Finalmente, a partir de los resultados encontrados en la Batería de riesgo psicosocial del ministerio de protección social, se proponen las conclusiones, recomendaciones y sugerencias planteadas para responder a las necesidades relacionadas en el informe otorgado por la batería.

La batería de Riesgo Psicosocial del ministerio de protección social, fue administrada por la pasante a 33 colaboradores del concejo municipal teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, cuyos resultados permitieron la formulación y diseño de un protocolo de prevención de riesgo psicosocial, que se encuentra relacionado en los anexos del mismo para ser implementado a mediados del año 2016 después de su aprobación y validación.

JUSTIFICACION

El consejo municipal de Bucaramanga es una institución gubernamental que trabaja para reglamentar las funciones y la eficiente prestación de servicios a cargo del municipio, bajo esta premisa surge la necesidad de garantizar el bienestar integral de los funcionarios debido a las implicaciones generales que conlleva velar y trabajar por el adecuado desarrollo económico, social y cultural del municipio.

Bajo conocimiento de lo anterior y partiendo de las ordenanzas de la resolución 2646, la cual fundamenta la necesidad de identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear permanentemente la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, se hizo necesario desarrollar este ejercicio de pasantía, el cual estuvo enfocado a dar cumplimiento a la resolución mediante la valoración de los riesgos psicosociales y el diseño de un programa de preventivo, basados en la aplicación de la batería de riesgos psicosocial del ministerio de protección social, en esta se encontraron indicadores altos y muy altos en algunas variables evaluadas que requirieron de intervención inmediata, ya que el principal objetivo de la labor de la psicóloga pasante fue promover la salud de los colaboradores administrativos a través de capacitaciones referentes a manejo del estrés, acoso laboral , ergonomía, salud mental entre otras que contribuyeron a mejorar la calidad de vida.

OBJETIVOS

Objetivo General

Identificar los riesgos psicosociales de los colaboradores administrativos del concejo municipal de Bucaramanga mediante el diseño del protocolo de prevención de riesgo psicosocial.

Objetivo Especifico

Evaluar los riesgos psicosociales del personal administrativo del concejo municipal de Bucaramanga con el fin de favorecer la salud y bienestar por medio de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial del ministerio de protección social.

Diseñar un protocolo de intervención que promueva el bienestar psicológico de los colaboradores administrativos del concejo municipal de Bucaramanga a través de actividades que disminuyan el porcentaje de riesgo de los indicadores arrojados en el diagnóstico de la batería de riesgo psicosocial.

Capacitar al personal administrativo del concejo municipal de Bucaramanga en temas que promuevan la salud y bienestar psicológico como estrés laboral, acoso laboral, trabajo en equipo, resolución de conflictos, ergonomía entre otros.

MARCO TEORICO

La resolución 2646 define el Trabajo como, toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

El trabajo es la base y fundamento de la vida social e individual. “ La protección de la vida, de la salud e integridad física de las personas en el trabajo, es un proceso dinámico que conlleva a centrar la atención en la seguridad, higiene y medicina del trabajo” (Madrigales & Quintero, 2006)

La salud laboral es tema de preocupación en las empresas y se ha desarrollado una mayor conciencia en torno a la prevención de riesgos en el trabajo a través de la reglamentación en salud ocupacional en la mayoría de países (Charria, Sarsosa & Arenas, 2011).

En Colombia, en el año 2007 se aplicó la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo en 737 centros de trabajo adscritos al Sistema General de Riesgos Profesionales (Ministerio de la Protección Social, 2007).

Los resultados de este estudio evidenciaron que, junto con los ergonómico-posturales, los riesgos psicosociales asociados a estrés son los más frecuentemente reportados por los trabajadores colombianos, por encima de los biológicos y los físicos. A partir de los resultados de este estudio, el Ministerio de la Protección Social publicó en el 2008 la Resolución 2646, la cual determina como obligación de las organizaciones identificar, evaluar, intervenir y monitorear la exposición a factores de riesgo psicosocial en sus trabajadores.

Por tanto es obligación del empresario garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todo los aspectos relacionados con el trabajo (Confederación Empresarios de Malaga,2013)

Los factores psicosociales en el trabajo son definidos como toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional y social, producto de la gestión del trabajo, aspectos organizacionales, ambientales o del individuo que pueden afectar potencialmente el bienestar y la salud, tanto psíquica, física como social de los trabajadores (Charria, Sarsosa & Arenas,2011)

La resolución 2646 en el Artículo 5°, menciona que para la ley Colombiana 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 el desempeño de las personas”.

Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las compañías y organizaciones son disfuncionales, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés (Confederación de empresarios de Málaga, 2013).

Málaga (2013) menciona que los riesgos psicosociales se caracterizan por afectar los derechos fundamentales de los trabajadores y tienen efectos importantes sobre la salud física y mental de los trabajadores. Así mismo los principales factores de riesgo en el trabajo son:

el estrés, la violencia, el acoso laboral, acoso sexual, inseguridad contractual, burnout o desgaste profesional, conflicto familia-trabajo y trabajo emocional. Entre los factores psicosociales de riesgo asociados al estrés los más comunes son: contenido del trabajo, sobre carga y ritmo, horarios, ambiente y equipos y cultura organizacional (Malaga,2013)

Tomando en cuenta el referente teórico anterior y apoyados en la resolución 2646 (Decreto 614 Artículo 2°, Resolución 1016, Decreto 1832 Artículo 1°) partimos del hecho de que es necesario garantizar la salud del trabajador ante todo riesgo relacionado con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral.

Retomando los resultados de la primera encuesta nacional sobre condiciones de salud y trabajo realizada en el año 2007 y cuyos resultados dieron relevancia a los factores ergonómico-posturales por significar un riesgo para la salud de los empleados Colombianos, se hace indispensable abordar este tema para garantizar el total cumplimiento de los derechos de los mismo en cuanto a calidad de trabajo y salud.

Entendido esto, la ergonomía es definida por Guillen (2006) como la ciencia que estudia cómo adecuar la relación del ser humano con su entorno; por su parte Gutierrez (1992) citado por Almirall (s.f) afirma que se trata de una disciplina que estudia y persigue la adaptación recíproca, constante y sistemática del trabajo, de las condiciones técnicas y organizacionales al hombre, así como la relación armónica de este con el medio ambiente sociotécnico, considerando al mismo tiempo las dimensiones cuantitativas y cualitativas explícitas en la elevación de los índices de productividad.

Entendido de manera simple, la Ergonomía es una disciplina que estudia integralmente al hombre (al grupo de hombres) en las condiciones concretas de su actividad laboral, en tanto que permite adaptar el trabajo al ser humano que lo ejecuta (Zinchenko y Munipov, 1985; Wisner, 1988, citados por, Almirall, s.f).

El desarrollo histórico de la Ergonomía contempla varias etapas. A sus planteamientos iniciales se fueron sumando cada vez mayores y más complejas consideraciones sobre su objeto de estudio. De la ergonomía dedicada a los modelos de adecuación del hombre con relación a sus instrumentos de trabajo, se unieron numerosos componentes de la actividad laboral como los objetos y los medios de producción, lo que representan según Bueva (s.f) citado por Amirall (s.f) “una dialéctica entre el trabajo mental y el físico, en la cual el primero va imponiéndose al segundo con las características ya nombradas en el rol del factor humano”

Por tanto el desarrollo de la ergonomía actual ha puesto su interés en intervenir en diferentes ámbitos de la práctica laboral, a partir de ello Almirall (s.f) menciona que se han generado tres vertientes

1. Ergonomía, Ingeniería humana: su principio es la adecuación del trabajador a su instrumento y ambiente de trabajo y sus objetivos son :

- Desarrollo de modelos biomecánicos.
- Desarrollo de Normas higiénico sanitarias.

- Diseño de máquinas y herramientas más adecuadas a las características antropométricas de una población laboral.

2. Ergonomía cognitiva: su principio es la evaluación cognitiva y su objetivo:

- Mejorar la comunicación entre el hombre y la computadora, la comunicación surge en las propias actividades humanas en las relaciones materiales. Su expresión a diferentes niveles es el resultado de los diferentes niveles de relaciones que establece el hombre en su realidad. Es obvio que una parte importante de esa realidad se da en el trabajo.

3. Ergonomía cognitiva: su principio es la comunicación hombre-ambiente de trabajo y sus objetivos:

- Adecuación del trabajo a las potencialidades humanas y aumento en la calidad de vida
- Disminución / eliminación de las fuentes de efectos negativos del trabajo

Las condiciones ergonómicas desfavorables presentes en el medio laboral facilitan la aparición de las afecciones del sistema músculo esquelético, las cuales deben ser estudiadas como un síndrome complejo y multi causal que requiere de una vigilancia epidemiológica de su efecto temprano sobre un trabajador sano. (aseguradora de riesgos profesionales SURAMERICANA,2008)

Las situaciones de trabajo que representan un riesgo se relacionan principalmente con la fuerza, la repetición y la postura utilizadas al realizar las diversas tareas.

Según la aseguradora de riesgos profesionales SURAMERICANA (2008), La prevención del efecto de las condiciones ergonómicas desfavorables sobre el trabajador sano debe lograrse mediante una adecuada concepción de su puesto de trabajo y la eliminación o limitación oportuna de la presencia y la consecuencia temprana que tienen los factores de riesgo identificados sobre la salud del individuo

METODOLOGIA

Participantes

Los participantes de este trabajo práctico fueron 33 colaboradores del concejo municipal de Bucaramanga entre estos 14 administrativos y 19 concejales quienes estuvieron involucrados en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial del ministerio de protección social y adicionalmente participaron en las socializaciones y capacitaciones ejecutadas para promover el bienestar psicológico.

En concreto la aplicación de la batería de riesgo psicosocial del ministerio de protección social se implemento con 33 colaboradores hombres y mujeres entre los 20 y 60 años de los cuales 19 pertenecen al cargo de concejales y 14 administrativos, por otro lado la socialización y capacitación en temas que promueven el bienestar psicosocial se efectuó con 79 participantes todos colaboradores del concejo municipal de Bucaramanga.

Instrumentos

1. Batería RPS del Ministerio de Protección Social: La aplicación de la batería se realiza una muestra equivalente al 60% en relación con el total de trabajadores del concejo municipal de Bucaramanga. Cada empleado de acuerdo a su cargo y obligaciones podría recibir uno de los dos grupos en que está dividida la batería:

GRUPO 1

- Consentimiento Informado
- Ficha de datos generales
- cargo a otras, figuras de autoridad.
- Cuestionario Extra laboral
- Cuestionario del Estrés
- Cuestionario Intra-laboral Forma A : ¿Quiénes deben llenar este cuestionario?:
Profesionales o técnicos que tienen alto grado de autonomía. Personas que tienen a

GRUPO 2

- Consentimiento Informado
- Ficha de datos generales
- Cuestionario Intra-laboral Forma B : ¿Quiénes deben llenar este cuestionario?:
Auxiliares .Quienes ocupan estos cargos tienen menor autonomía, por lo cual su actividad laboral está guiada por las orientaciones o instrucciones dadas por un nivel superior. (Secretarias, Recepcionistas, conductores, almacenistas, digitadores, servicios generales, auxiliares, entre otros).
- Cuestionario Extra laboral
- Cuestionario del Estrés

2. Encuesta sociodemográfica: la aplicación de dicha encuesta fue diligenciada por a los 19 concejales y 14 funcionarios administrativos

Procedimiento:

1. Diseño y ejecución del plan de intervención en base al análisis de las estadísticas de la batería de RPS del Ministerio de Protección Social. En la cual se selecciono la muestra aleatoriamente , primeramente se entrego el cuestionario a nivel individual ,seguido de esto cada funcionario lo diligencio para finalmente tramitar estos resultados a la plataforma de ascendo.

2. Capacitación Manejo Stress: Se realizó a 17 personas entre concejales y funcionarios de planta, mediante un folleto didáctico informativo en el cual se plasma la información más relevante del tema a tratar.

3. Capacitación acoso laboral, trabajo en equipo, resolución de conflictos, normatividad legal : Capacitación de acoso laboral 17 administrativos

4. Otras capacitaciones derivadas del informe de la batería de RPS del Ministerio de Protección Social:

- Se realizó una capacitación sobre RPS a 14 administrativos
- Se realizó una capacitación al comité de convivencia laboral sobre la importancia del mismo, roles y funciones, a 13 funcionarios administrativos
- Se realizó una capacitación sobre enfermedades profesionales producto de los factores de RPS o estrés crónico a 10 funcionarios administrativos.

5. ENCUESTA SOCIODEMOGRAFICA: la aplicación de dicha encuesta fue diligenciada de manera individual a una muestra de 33 individuos con el fin de recolectar los datos importantes

RESULTADOS

De acuerdo a lo manifestado anteriormente se puede decir que lo propuesto tanto en el objetivo general como en los específicos se ha venido llevó a cabo satisfactoriamente, pues las diversas actividades propuestas han sido ejecutadas de manera exitosa aunque unas más que otras ya que la ARL (positiva) no ha emitido el respectivo informe de la aplicación de la prueba de riesgo psicosocial, mediante la aplicación y digitación se pudo identificar los factores críticos promedio y a partir de esto se diseñaron las diferentes capacitaciones (estrés laboral, acoso laboral, convivencia laboral, enfermedades profesionales, y riesgo psicosocial)

Capacitación estrés laboral: se llevo a cabo con el fin de disminuir los medianos índices de estrés laboral que incrementa los riesgos psicosociales en la institución del cual hubo un cumplimiento parcial se conto con la asistencia de 17 personas del área administrativa, quienes demostraron interés y resaltaron la importancia de este tipo de actividades en la institución.

Capacitación riesgo psicosocial: El objetivo consistió en informar, prevenir los riesgos psicosociales a los que se ven expuestos el personal del concejo municipal de Bucaramanga en donde asistieron 14 empleados.

Capacitación enfermedades profesionales: Se llevo a cabo con el fin de prevenir las enfermedades a las cual puede estar expuesta los funcionarios del concejo de Bucaramanga en la que asistieron 10 participantes

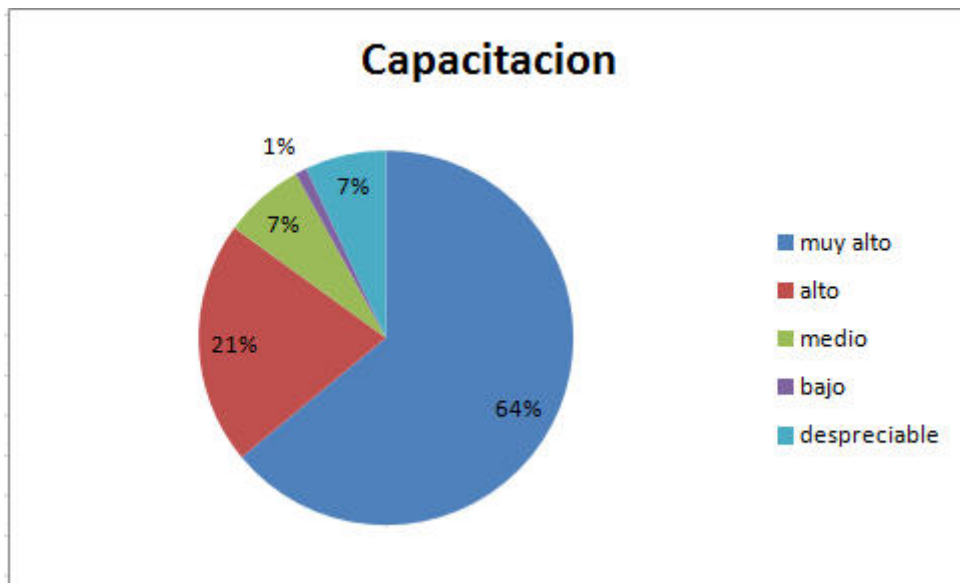
Capacitación acoso laboral: Esta capacitación se ejecuto con 17 funcionarios en donde se brindo la información pertinente del tema de acoso laboral apoyada de un material didáctico un folleto que retroalimentaba el tema.

Capacitación convivencia laboral :Esta capacitación se le dio apertura con 13 empleados todos ellos de planta en donde primeramente se realizo una socialización de los avances del proyecto que se llevo a cabo.

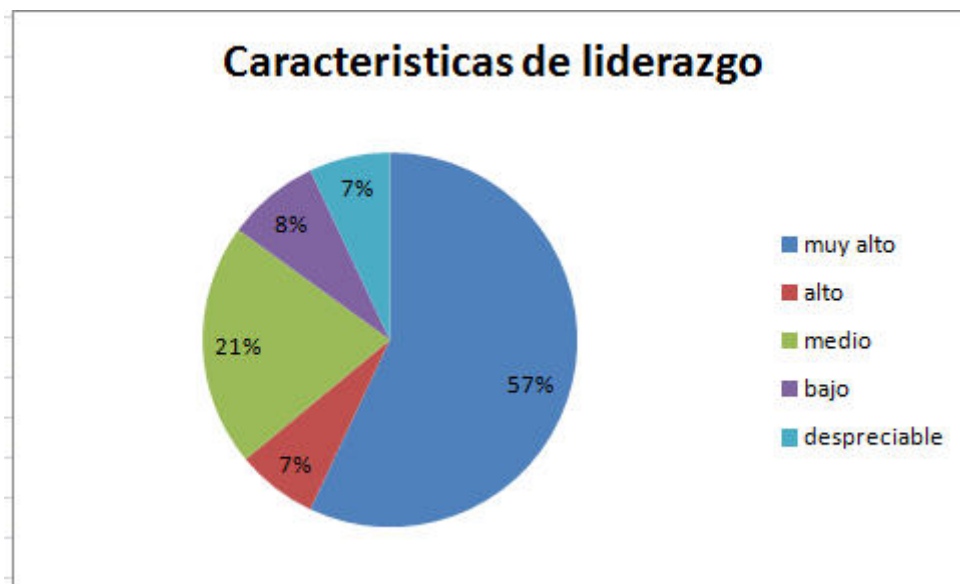
Tema capacitación	Número de Asistentes	Fecha
Capacitación estrés laboral	17 funcionarios	15 agosto /2015
Capacitación riesgo psicosocial:	14 funcionarios	06 agosto /2015
Capacitación enfermedades profesionales:	18 funcionarios	13 septiembre /2015
Capacitación acoso laboral:	17 funcionarios	15 octubre /2015
Capacitación convivencia laboral	13 funcionarios	30 noviembre /2015

Tabla 1. Programa de Intervención y capacitación.

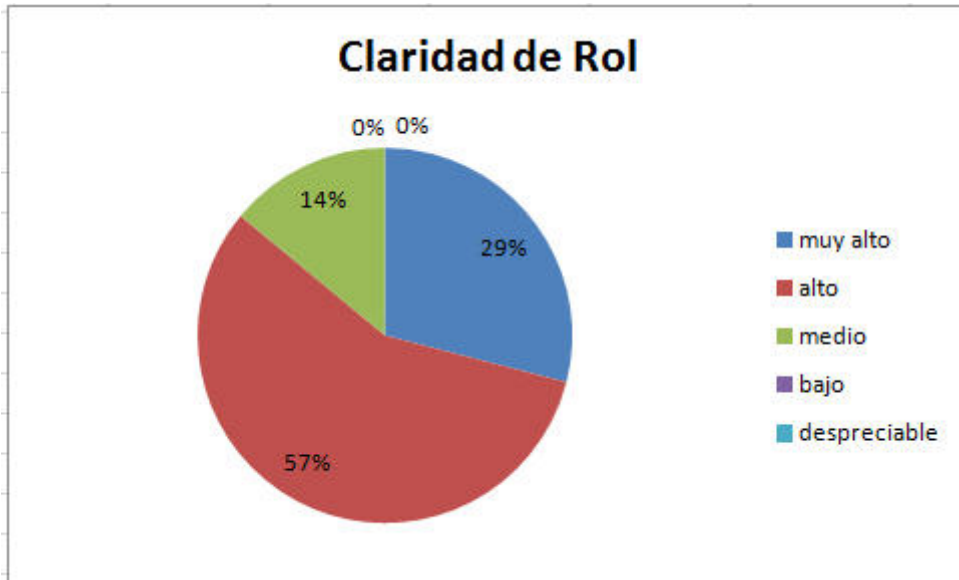
De acuerdo al diagnóstico de riesgo psicosocial, se hace relevante enmarcar los resultados de los niveles de riesgo en las dimensiones capacitación (85%), Claridad de rol (86%), influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral (50%), características de Liderazgo (64%), y Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza (78%), las cuales se deben intervenir desde el Marco del Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Prevención del Riesgo Psicosocial.



Grafica N° 1. Resultado Capacitación.



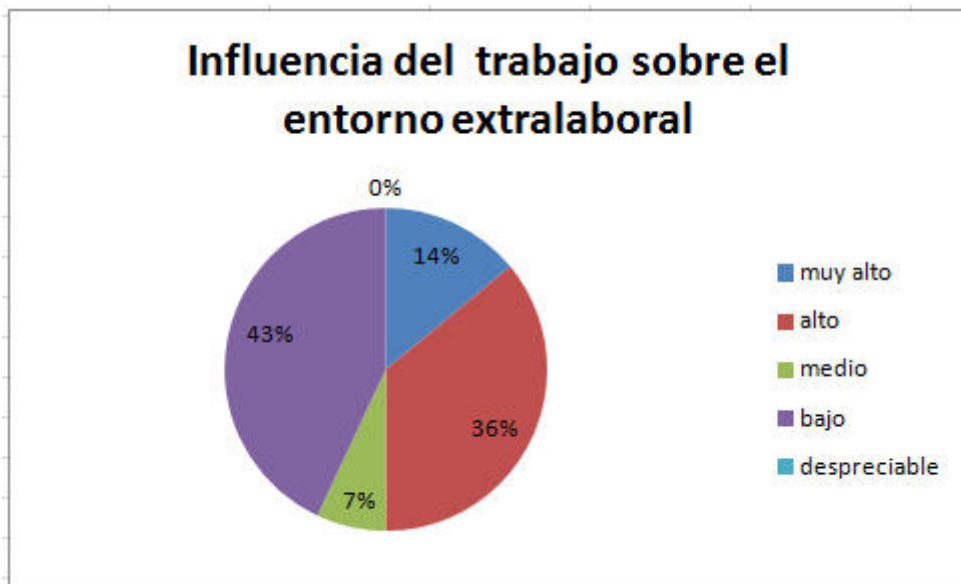
Grafica N° 2. Resultado Características de Liderazgo..



Grafica N° 3. Resultado Claridad de Rol.



Grafica N° 4. Resultado Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza.



Grafica N° 5. Resultado Influencia del Trabajo sobre el Entorno Extralaboral.

DISCUSIÓN

Dentro de los estudios y análisis que se lleven a cabo se debe tener en cuenta que existe un grupo de factores exógenos o variables que potencializan el estrés ocupacional y son externos al contexto laboral. En este punto se hace referencia a las variables del entorno del ser humano que se encuentran en asociación o relación directa con la calidad de vida del trabajador; entre ellas, cabe destacar la vida familiar (relaciones de padres, hermanos, hijos, esposa, etc. y sus diferentes problemáticas), el entorno cultural, social y socioeconómico (UGT, 2003).

Los factores de riesgo psicosocial son los que impactan o ponen en duda el bienestar del individuo en su trabajo o entorno. Así bien, las organizaciones responsables; por lo general, inician una evaluación con el objeto de adelantar acciones que permitan evitarlos, minimizarlos o trasladarlos. En la evaluación, el riesgo se evalúa cuantitativa y cualitativamente; se estima su probabilidad de ocurrencia y la probable magnitud de sus efectos adversos.

La evaluación de riesgos psicosociales es parte integral y necesaria del proceso de evaluación de riesgos que exige la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Y como parte de la evaluación de riesgos, consta de la identificación de los riesgos psicosociales de los trabajadores expuestos a ellos y de la valoración cualitativa y cuantitativa de riesgo psicosocial.

Se ha planteado que el estudio del proceso laboral se debe hacer a través de la observación directa. Su finalidad es validar lo aportado por los trabajadores en otros instrumentos aplicados como cuestionarios o escalas. A su vez, otras fuentes de datos para identificar el perfil de morbilidad de un colectivo de trabajadores son los llamados reconocimientos médico-laborales. La evaluación de los riesgos psicosociales supone entonces un proceso de consolidación de la información tomada a través del análisis de los factores de riesgo, de los resultados de los indicadores de riesgo (accidentes, enfermedades, resultados de las cuestionarios de factores de riesgos psicosociales, etc.) y de la aplicación de los criterios de evaluación específicos (Laurell, 1991).

Es así como se evidencia que el trabajo con esta población organizacional demanda gran labor en cada una de sus dimensiones, por esto desde la psicología surge, este modelo riesgo psicosocial con la necesidad de brindar bienestar y dar aportes en el mejoramiento de la calidad de vida y la salud integral de los trabajadores.

CONCLUSIONES

Se hace evidente en este contexto de trabajo el escaso nivel de información de los trabajadores con respecto a los riesgos ocupacionales, los daños potenciales a su salud, sus deberes y derecho, el poco desarrollo de los programas de salud ocupacional de la institución y las dificultades en la interacción técnico-administrativa entre las entidades de la seguridad social, como los planes prestadores de servicios de salud.

Entre estos aspectos cabe resaltar que el impacto que ha tenido la carencia de un departamento de bienestar en una organización como el concejo municipal de Bucaramanga que vele por la integridad y salud de sus colaboradores ha sido significativo ya que en su gran mayoría los funcionarios han expresado la necesidad de que se reconozcan no solo como empleados sino como un recurso gestionable de la institución, esto ha impactado tanto en su capacidad de fidelización como en la propensión a riesgos laborales impidiendo que se desarrollen habilidades de liderazgo y empoderamiento de los roles.

Es importante que se desarrollen estrategias que contribuyan en la reducción de los riesgos a los que están expuestos los colaboradores del concejo de Bucaramanga, como protocolos de intervención, capacitaciones, descriptivos de cargo con el fin de fortalecer cada una de estas competencias y de este modo minimizar los riesgos y optimizar el desarrollo laboral de los funcionarios.

RECOMENDACIONES

La institución debe brindar más espacios de capacitación para el personal y aquellos funcionarios que conforman los diferentes grupos de manera tal que les permita sentirse parte activa de ella ,comprometidos con su rol colocando en marcha el conocimiento adquirido, propender una buena participación y de este modo generar un ambiente más dinámico.

Se recomienda dar continuidad con el desarrollo de este proyecto el cual es de suma importancia brindarle un mejor ambiente laboral donde el empleado se sienta a gusto con su trabajo y no lo perciba como un deber u obligación.

Se sugiere la implementación un periodo de empalme e inducción a los funcionarios en donde se le celeridad a la adaptación laboral, en este proceso de empalme se asignaran las funciones de manera clara , las responsabilidades y se hará entrega de los proyectos y procesos que estarán a cargo del colaborador .

REFERENCIAS

Almirall. P. (s.f). Temas de SALUD OCUPACIONAL ERGONOMÍA. SU APLICACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL. Recuperado de:

<http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/insat/cap2.pdf>

Confederación Empresarios de Málaga.(2013).Guía de prevención de Riesgos psicosociales en el trabajo.CEM2013

Charria, V., Sarsosa , K & Arenas , F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 29(4), 380-391. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>

Guillen. M., (2006). Promoción de salud Policlínico Docente la Rampa Ergonomía y la relación con los factores de riesgo en salud ocupacional. Revista Cubana de Enfermería. 22 (4). Recuperado de:

https://www.seguroscaracas.com/paginas/biblioteca_digital/PDF/1/Documentos/Ergonomia/Ergonom%C3%ADa_relaci%C3%B3n_factoresriesgo_saludocupacional.pdf

Madrigales. A., Quintero .V.(2066). Salud ocupacional, Pronavicola en acción. Boletín informativo. Recuperado de:

http://www.pronavicola.com/Boletines/Boletin_017_pag_Web_Salud_ocupacional_1.pdf

Primera encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo en el sistema general de riesgos profesionales. (2007). Ministerio de la protección social. Recuperado de:

http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/I_encuesta_nacional_colombia2.pdf

Resolución 002646 de 2008. Recuperado de:

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

SURATEP administradora de riesgos profesionales. (1998). Perfil ergonómico integral del puesto de trabajo. Recuperado de:

http://copaso.upbbga.edu.co/juegos/perfil_ergonomico.pdf

PROTECCIÓN LABORAL ISS. Análisis de costos directos e indirectos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Segunda Edición. Bogotá. 1997. Recuperado de

<http://www.istas.net/upload/Enf%20profesional%20Colombia.pdf>