

**PLAN DE INTERVENCIÓN A PARTIR DEL ANÁLISIS DE LOS RIESGOS  
PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA INSTALACIONES HGI S.A.S.**

**ADRIANA MARGOTH BOBADILLA  
ANGELICA MARCELA GONZALEZ RODRIGUEZ  
FRANCISCA CAROLINA SÁNCHEZ MORENO**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SALUD Y SEGURIDAD EN  
EL TRABAJO  
BOGOTÁ D.C  
SEPTIEMBRE DEL 2020**

**PLAN DE INTERVENCIÓN A PARTIR DEL ANÁLISIS DE LOS RIESGOS  
PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA INSTALACIONES HGI S.A.S.**

**ADRIANA MARGOTH BOBADILLA**

**ANGELICA MARIA GONZALEZ**

**FRANCISCA CAROLINA SÁNCHEZ MORENO**

**DOCENTE ASESOR**

**FABIO ENRIQUE CASTRO ARDILA**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SALUD Y SEGURIDAD EN  
EL TRABAJO**

**BOGOTÁ D.C**

**OCTUBRE DEL 2020**

## TABLA DE CONTENIDO

1.	PROBLEMA.....	17
1.1	Formulación Del Problema .....	17
1.2	OBJETIVOS.....	17
1.2.1.1	Objetivo General.....	17
1.2.1.2	Objetivos Específicos .....	17
1.3	JUSTIFICACIÓN.....	17
2.	MARCO DE REFERENCIA.....	21
2.1	Áreas de trabajo en la empresa Instalaciones HGI S.A.S .....	21
2.1.1	Misión .....	21
2.1.2	Visión.....	21
2.2	MARCO REFERENCIAL.....	24
2.2.1	Marco de Antecedentes .....	24
2.2.2	Antecedentes a nivel Regional .....	24
2.2.3	Antecedentes a nivel Nacional.....	26
2.3	Marco Legal .....	31
2.4	Consideraciones Éticas .....	32
2.5	MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL .....	33
2.5.1	RIESGOS PSICOSOCIALES.....	33
2.5.2	Condiciones Intralaborales.....	34
2.5.3	Condiciones Extralaborales.....	40
2.5.4	Condiciones individuales de los riesgos psicosociales.....	41
2.5.5	Prevención de riesgos psicosociales .....	43
3.	DISEÑO METODOLOGICO.....	47
3.1	Tipo de investigación.....	47
3.2	Población:.....	48
3.3	Procedimientos .....	48
3.4	Etapas de la investigación .....	49
3.5	TECNICAS PARA RECOLECTAR INFORMACIÓN .....	50
3.6	RESULTADOS, IMPACTO Y PRODUCTOS ESPERADOS: .....	53
3.7	APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	55
3.7.1	Batería de riesgos psicosociales.....	55

3.7.2 Bateria de Riesgo Psicosocial como instrumento.....	56
3.7.3 Aspectos que evalúa la batería de riesgo psicosocial.....	56
3.7.4 Composición del Instrumentos que hacen parte de la batería.....	57
3.7.5 Dominios y dimensiones intralaborales.....	60
3.7.6 Instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaborales.....	66
3.7.7 Cuestionario para evaluación del estrés.....	68
<b>3.8 DESCRIPCIÓN PROCESO APLICACION BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL.....</b>	<b>70</b>
3.8.1 Responsables de aplicación, interpretación y análisis de la información.....	70
3.8.2 Primera Etapa.....	70
3.8.3 Segunda Etapa.....	72
4. ANALISIS DE RESULTADOS.....	75
<b>4.1 Datos Sociodemográficos.....</b>	<b>75</b>
4. ANALISIS DE LA INFORMACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA APLICACIÓN (BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL).....	82
<b>4.1 Niveles de interpretación.....</b>	<b>85</b>
<b>4.2 Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.....</b>	<b>85</b>
<b>4.3 Dominio Control.....</b>	<b>90</b>
<b>5.4 Dominio Demandas del trabajo.....</b>	<b>96</b>
<b>4.6 Condiciones extralaborales Personal Administrativo.....</b>	<b>109</b>
<b>4.7 Niveles de interpretación:.....</b>	<b>109</b>
<b>4.8 Estrés Personal Administrativo.....</b>	<b>118</b>
<b>4.9 Nivel Interpretación estrés:.....</b>	<b>118</b>
<b>4.10 Personal Operativo.....</b>	<b>120</b>
<b>4.10.1 Riesgo Psicosocial.....</b>	<b>120</b>
<b>4.11 Condiciones Intralaborales Personal Operativo.....</b>	<b>128</b>
<b>4.12 Niveles de interpretación:.....</b>	<b>131</b>
<b>4. 13 Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.....</b>	<b>131</b>
<b>4.14 Dominio Control.....</b>	<b>137</b>
<b>4.15 Dominio Demandas del trabajo.....</b>	<b>142</b>
<b>4.16 Dominio Recompensa.....</b>	<b>152</b>

<b>4.17 Condiciones extralaborales Personal Operativo</b> .....	155
4.17 Niveles de interpretación: .....	155
<b>4. 19 Estrés Personal Operativo</b> .....	164
<b>4.20 Nivel Interpretación estrés:</b> .....	164
5. DISCUSIÓN .....	166
<b>5.1 Personal Administrativo</b> .....	167
<b>5.2 Perfil sociodemográfico:</b> .....	167
<b>5.3 Conclusiones y recomendaciones personal operativo</b> .....	170
<b>5.4 Perfil sociodemográfico</b> .....	171
<b>5.6 RECOMENDACIONES</b> .....	177
<b>5.6.1 Recomendaciones a Nivel Intralaboral</b> .....	177
<b>5.6.2 Entorno social:</b> .....	177
<b>5.6.3 Recomendaciones a nivel Extralaboral</b> .....	178
<b>5.6.4 Recomendaciones a Nivel de Estrés</b> .....	178
<b>5. 7 CONCLUSIONES</b> .....	179
<b>ANEXOS</b> .....	<b>181</b>
1. Objetivos.....	191
2. Alcance.....	191
3. Responsables .....	191
4. Definiciones .....	192
5. Consideraciones generales .....	194
6. Etapas del Programa de prevención de factores de riesgo psicosocial .....	195
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>212</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N. 1 Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora.....	22
Tabla N. 2 Normativa Riesgos psicosociales.....	31
Tabla N. 3 Clasificación de los riesgos psicosociales.....	37
Tabla N. 4 Factores de estrés psicosocial.....	38
Tabla N.5 Síntesis de los instrumentos que conforman la batería.....	59
Tabla N.6 Demandas cuantitativas.....	62
Tabla N.7 Tiempo fuera del trabajo.....	67.
Tabla N.8 Variables sociodemográficas.....	69
Tabla N.9 Distribución del personal administrativo que respondió el cuestionario intralaboral en su forma A y el que respondió la forma B.....	82
Tabla N.10 Resultados del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	83
Tabla N.11 Resultados del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	109
Tabla N.12 Resultados del Cuestionario de Estrés del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	118
Tabla N.13 Distribución del personal operativo que respondió el cuestionario intralaboral en su forma A y el que respondió la forma B.....	129
Tabla N. 14 Resultados del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	129
Tabla N. 15 Resultados del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	155
Tabla N. 16 Resultados del Cuestionario de Estrés del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	164
Tabla N 17. Recomendaciones en las dimensiones intralaborales para la forma A y B del personal administrativo de la empresa Instalaciones HGI S.A.S.....	167
Tabla N 18. Recomendaciones para las dimensiones extralaborales del personal administrativo de empresa Instalaciones HGI S.A.S.....	169
Tabla N 19. Recomendaciones para estrés del personal administrativo de la empresa Instalaciones HGI S.A.S.....	170

Tabla 20. Recomendaciones en las dimensiones intralaborales para la forma A y B del personal operativo de la empresa Instalaciones HGI S.A.S.....171

Tabla N 21. Recomendaciones para las dimensiones extralaborales del personal operativo de la empresa Instalaciones HGI S.A.S..... 175

Tabla N 22. Recomendaciones para estrés del personal operativo de la empresa Instalaciones HGI S.A.S.....176

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

Grafica N. 1 Condiciones intralaborales.....	72
Grafica N. 2 Condiciones extralaborales.....	72
Gráfica N. 3 Distribución por género.....	75
Gráfica N. 4 Estado civil.....	76
Gráfica N.5 Rango de edad.....	76
Gráfica N.6 Escolaridad.....	77
Gráfica N. 7 Tipo de vivienda.....	77
Gráfica N. 8 Estrato socioeconómico.....	78
Gráfica N. 9 Cantidad de colaboradores por cargo.....	78
Gráfica N. 10 Tipo de contrato.....	79
Gráfica N. 11 Número de personas a cargo por colaborador.....	79
Gráfica N. 12 Número de hijos por colaborador.....	80
Gráfica N. 13 Antigüedad en la empresa.....	80
Gráfica N. 14 Tipo de salario.....	81
Gráfica N.15 Distribución en porcentaje del nivel de riesgo intralaboral del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	84
Gráfica N. 16 Distribución en porcentaje del Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S .....	86
Gráfica N. 17 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje para la Dimensión Características de Liderazgo forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	87
Gráfica N. 18 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Relaciones Sociales en el Trabajo forma A y la forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S .....	88
Gráfica N.19 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Retroalimentación en el Desempeño forma A y la forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S .....	89
Gráfica N. 20 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Relaciones con los colaboradores del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	90
Gráfica N. 21 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje del Dominio Control sobre el Trabajo forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S... ..	91

Gráfica N. 22 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Control y Autonomía en el Trabajo forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	92
Gráfica N. 23 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Oportunidades para el Uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	93
Gráfica N. 24 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Participación y Manejo del Cambio forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	94
Gráfica N. 25 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Claridad del Rol forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	95
Gráfica N. 26 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Capacitación forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S . A . S ...	96
Gráfica N. 27 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje del Dominio Demandas Del Trabajo forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S...	97
Gráfica N. 28 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Demandas De Carga Mental forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	98
Gráfica N. 29 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Demandas Emocionales forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	99
Gráfica N. 30 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Demandas De Carga Mental forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S .....	100
Gráfica N. 31 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Exigencia de Responsabilidad del Cargo del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	101
Gráfica N. 32 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico forma A y forma B del personal administrativo de Vertical de Instalaciones HGI S.A.S.....	102
Gráfica N. 33 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Demandas De La Jornada de Trabajo forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	103
Gráfica N. 34 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Consistencia del Rol del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	104

Gráfica N. 35 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Demandas Influencia del Trabajo Sobre el Entorno Extralaboral forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	105
Gráfica N. 36 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje del Dominio Recompensas forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S . A . S ... ..	106
Gráfica N. 37 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Reconocimiento y Compensación forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	107
Gráfica N. 38 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que realiza forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	108
Gráfica N. 39 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de los factores de riesgo psicosociales extralaborales del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S..	110
Gráfica N. 40 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Tiempo Fuera del Trabajo forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	111
Gráfica N. 41 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Relaciones Familiares forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.	112
Gráfica N. 42 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Comunicación y Relaciones Interpersonales forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	113
Gráfica N. 43 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Situación Económica del Grupo Familiar forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	114
Gráfica N. 44 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Características de la Vivienda y de su Entorno forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	115
Gráfica N. 45 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	116
Gráfica N. 46 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	117
Gráfica N. 47 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje del Cuestionario de Estrés forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	119
Gráfica N. 48 Distribución por género del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	120

Gráfica N. 49 Distribución por edades del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	121
Gráfica N. 50 Distribución por estado civil del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S .....	121
Gráfica N. 51 Distribución por nivel educativo del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	122
Gráfica N. 52 Distribución por estrato del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	122
Gráfica N. 53 Distribución por tipo de vivienda del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	123
Gráfica N. 54 Distribución por número de personas económicamente a cargo en el del personal operativo Instalaciones HGI S.A.S.....	112
Gráfica N. 55 Antigüedad en la empresa del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	124
Gráfica N. 56 Distribución por tipo de cargo del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	125
Gráfica N. 57 Distribución por horas de trabajo al día del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	126
Gráfica N. 58 Distribución por área de trabajo del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	126
Gráfica N. 59 Distribución por tipo de contrato del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	127
Gráfica N. 60 Distribución por tipo de salario del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	128
Gráfica N. 61 Distribución en porcentaje del nivel de riesgo intralaboral del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	130
Gráfica N. 62 Distribución en porcentaje del Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	132
Gráfica N. 63 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje para la Dimensión Características de Liderazgo forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	133
Gráfica N. 64 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Relaciones Sociales en el Trabajo forma A y la forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	134

Gráfica N. 65 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Retroalimentación en el Desempeño forma A y la forma B del personal operativo de instalaciones HGI S.A.S.....	135
Gráfica N. 66 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Relaciones con los colaboradores del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	136
Gráfica N. 67 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje del Dominio Control sobre el Trabajo forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	137
Gráfica N. 68 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Control y Autonomía en el Trabajo forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	138
Gráfica N. 69 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Oportunidades para el Uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	139
Gráfica N. 70 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Participación y Manejo del Cambio forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	140
Gráfica N. 71 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Claridad del Rol forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	141
Gráfica N. 72 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Capacitación forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	142
Gráfica N. 73 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje del Dominio Demandas Del Trabajo forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	143
Gráfica N. 74 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Demandas Cuantitativas forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	144
Gráfica N. 75 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Demandas De Carga Mental forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	145
Gráfica N.76 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Demandas Emocionales forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S...	146
Gráfica N.77 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Exigencia de Responsabilidad del Cargo del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S...	147
Gráfica N.78 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico forma A y forma B del personal operativo de instalaciones HGI S.A.S.....	148

Gráfica N. 79 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Demandas De La Jornada de Trabajo forma A y forma B del personal operativo de instalaciones HGI S.A.S.....	149
Gráfica N. 80 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Consistencia del Rol del personal operativo de instalaciones HGI S.A.S.....	150
Gráfica N. 81 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Demandas Influencia del Trabajo Sobre el Entorno Extralaboral forma A y forma B del personal operativo de instalaciones HGI S.A.S.....	151
Gráfica N. 82 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje del Dominio Recompensas forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	152
Gráfica N. 83 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Reconocimiento y Compensación forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	153
Gráfica N.84 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que realiza forma A y forma B del personal operativo de instalaciones HGI S.A.S.....	154
Gráfica N.85 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de los factores de riesgo psicosociales extralaborales del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S...	156
Gráfica N.86 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Tiempo Fuera del Trabajo forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	157
Gráfica N. 87 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Relaciones Familiares forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	158
Gráfica N.88 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Comunicación y Relaciones Interpersonales forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	159
Gráfica N.89 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Situación Económica del Grupo Familiar forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	160
Gráfica N.90 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Características de la Vivienda y de su Entorno forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	161
Gráfica N.91 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....	162

Gráfica N. 92 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....163

Gráfica N.93 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje del Cuestionario de Estrés forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.....165

**ÍNDICE DE ANEXOS**

ANEXO N. 1 Consentimiento informado.....	181
ANEXO N. 2 Programa de intervención.....	183

## INTRODUCCIÓN

La siguiente propuesta titulada “Plan de intervención a partir del análisis e identificación de los riesgos psicosociales en la empresa Instalaciones HGI S.A.S durante el periodo de abril a agosto del 2020” pretende crear un plan de intervención que permita la continua reflexión de la aparición, distribución, evaluación y tendencias de los factores psicosociales involucrados en el trabajo que signifiquen un riesgo para la salud de los colaboradores de la empresa Instalaciones HGI S.A.S, y que permita minimizar las consecuencias negativas de los mismos procurando la creación de ambientes de trabajo saludables y eficientes.

Esta propuesta contiene explícito el concepto de la relevancia de que los colaboradores se encuentren integralmente sanos; es decir, que no solo sus condiciones físicas sean adecuadas sino también su bienestar, emocional, su desempeño, productividad, creatividad, solución de problemas, el desarrollo de la pertenencia a la empresa, la motivación hacia el trabajo, sentimientos de solidaridad hacia los otros y demás manifestaciones proactivas que se tornen en un eje principal de la empresa y tomen la relevancia necesaria dentro de la misma.

Por ende, esta propuesta es una puesta en práctica de la prevención de accidentes o enfermedades derivadas de las condiciones laborales ya que estarán atentos, motivados, con actitud de autocuidado y a gusto con su trabajo. Lo que evidentemente reducirá costos en cuanto a incapacidades, reemplazos, cotización y aumentará ganancias en cuanto a mayores clientes, menos rotación o ausentismos.

## **Capítulo 1. Descripción general del proyecto:**

### **1. PROBLEMA**

#### **1.1 Formulación Del Problema**

¿Cómo implementar acciones para la prevención y control de los riesgos psicosociales en la empresa Instalaciones HGI S.A.S?

#### **1.2 OBJETIVOS**

##### **1.2.1.1 Objetivo General**

Proponer un plan de intervención, a partir del análisis de los riesgos psicosociales en la empresa Instalaciones HGI S.A.S.

##### **1.2.1.2 Objetivos Específicos**

- Analizar el nivel de Riesgo Psicosocial, teniendo en cuenta las recomendaciones resultantes de la evaluación de factores psicosociales (batería) en la empresa Instalaciones HGI S.A.S.
- Definir el plan de acción en el marco de la prevención e intervención, a partir de las necesidades identificadas en la empresa Instalaciones HGI S.A.S.
- Promover la utilización de herramientas prácticas que actúen como factores protectores a los colaboradores para el fomento de estilos de vida y trabajo saludable.

#### **1.3 JUSTIFICACIÓN**

La propuesta Plan de intervención a partir del análisis e identificación de los riesgos psicosociales en la empresa Instalaciones HGI S.A.S durante el periodo de abril a agosto del 2020 tiene como finalidad fortalecer la caracterización de los riesgos psicosociales que se han sido analizados e identificados, con el fin de mitigarlos, intervenirlos, evaluarlos y medirlos. Por ende, esta propuesta se convierte en un eje primordial para la empresa, un tema novedoso con un panorama amplio.

El plan de intervención de riesgos psicosociales permitirá conocer los aspectos psicológicos, individuales y colectivos que favorecen el funcionamiento correcto de la empresa y de todos los trabajadores; Por tal motivo, cuando se llevan a cabo estos planes se incita a reflexionar de manera constante la evaluación de aquellos puestos de trabajo en los que las condiciones de seguridad y del medio ambiente laboral, implican el riesgo predominante para la salud de los trabajadores.

Es importante resaltar que en estos puestos de trabajo los riesgos psicosociales pueden actuar de manera silenciosa, pueden derivarse de factores como la organización del trabajo, límites de tiempo, ambiente de trabajo, relaciones personales tensas, lo cual puede llevar a que los colaboradores puedan manifestar fatiga, falta de atención, desmotivación, cansancio, alteraciones psicológicas entre otros, aspectos que de no ser tratados a tiempo se pueden convertir en accidentes o enfermedades laborales.

Es así, como la normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia compromete a los empleadores a generar acciones que mantengan ambientes de trabajo adecuado, donde se minimicen los riesgos. (Decreto Número 1443 de 2014). El Decreto 614 de 1984 en su artículo 2º, plantea como objeto de la Seguridad y Salud en el Trabajo el propender condiciones de vida y salud de los trabajadores, prevenir y proteger a la persona de riesgos derivados de la organización que afecten la salud, y allí se mencionan como factores de riesgo a la salud: los psicosociales. (Decreto 614 de 1984)

Así mismo, este Decreto en el artículo 30, enmarca las actividades de prevención como parte del Subprograma de Medicina Preventiva. Adicionalmente en el presente año el gobierno con La ley 1616 de 2013 “garantiza el derecho a la salud mental de los colombianos y pretende eliminar las barreras que estas personas tienen al momento de acceder a los servicios de salud, y se deben adelantar acciones de promoción y prevención de este tipo de trastornos, como campañas pedagógicas en las empresas

que fomenten el buen trato y la autoestima, lo que ayuda a mitigar o disminuir las posibilidades acoso laboral” (Decreto 614 de 1984)

De igual manera, de acuerdo con la OIT y la OMS los Factores Psicosociales se definen como “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, Así como las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo”. (Organización Internacional de Trabajo, 1986 p. 3).

Para que estos factores se entiendan como de riesgo las interacciones entre el trabajo y el trabajador en condiciones específicas de intensidad y tiempo de exposición deben producir efectos negativos en el trabajador.

Lo anterior, permite establecer que no solo las normas jurídicas respaldan la creación de un plan de intervención a partir del análisis e identificación de los riesgos psicosociales en la empresa Instalaciones HGI S.A.S sino también los resultados de experiencias previas en aquellas empresas que no realizan ni toman medidas en cuanto a la aparición de riesgos laborales que se pueden presentar.

Por ende, el implementar este plan dentro de la empresa Instalaciones HGI S.A.S surge como una medida preventiva con el fin de continuidad y seguimiento a las recomendaciones de los instrumentos de diagnósticos aplicados, esto orientado a promover ambientes de trabajos sanos que fortalezcan el clima laboral y la aplicación de factores protectores que disminuyan la aparición de riesgos psicosociales negativos.

De igual manera, los informes que se han logrado caracterizar a partir de fuentes de información terciarias como lo es: Gerencia general, Talento humano, Seguridad y salud en el trabajo y oficiales de obra líder, se logró identificar que la empresa no ha implementado un plan de intervención donde se realice acciones detalladas con el fin de

intervenir los hallazgos encontrados en las diferentes herramientas diagnosticas aplicadas. Allí surge la necesidad de realizarlo, dado que hoy en día las empresas deben promover ambientes sanos para evitar enfermedades laborales y situaciones como rotaciones de personal y ausentismo, que pueden afectar el clima laboral, productividad y calidad en la ejecución de las tareas.

Retomando lo anterior es posible plantear que con el fin de verificar la necesidad de esta empresa en cuanto a la creación del plan de intervención a partir del análisis e identificación de los riesgos psicosociales se realizó la siguiente tabla a partir de la información de fuentes terciarias de la empresa Instalaciones HGI S.A.S.

## **2. MARCO DE REFERENCIA**

### **2.1 Áreas de trabajo en la empresa Instalaciones HGI S.A.S**

1. Área administrativa (4 personas)
2. Área Prolongación de muros y placas (10 personas)
3. Área Pruebas y reparación (8 personas)
4. Área Red Sanitaria (8 personas)
5. Área Instalación red de gas (10 personas)
6. Área Instalación red de incendios (8 personas)
7. Área Instalación bajante (6 personas)
8. Área Prolongación de balcón (5 personas)
9. Área Montaje de aparatos: (6 personas)
10. Área Personal rotativo y operario (5 personas)

Para un total de 70 personas que laboran en la empresa Instalaciones HGI S.A.S. la cual fue creada hace 3 años y tiene como finalidad realzar diversas instalaciones hidrosanitarias, de gas y de redes contra incendios.

Es importante dar conocer algunos aspectos importantes de la empresa como es la misión y el visón

#### **2. 1.1 Misión**

Empresa dedicada a realizar instalaciones Hidrosanitarias, Gas, Redes contra incendio, Acueducto y alcantarillado, para construcciones de vivienda, comerciales, institucionales, industriales y proyectos especiales, dispuesta a ofrecer a las constructoras a nivel nacional el mejor servicio con calidad, compromiso y cumplimiento, logrando así generar rentabilidad, con un recurso humano calificado, certificado y con experiencia.

#### **2. 1.2 Visión**

Ser una empresa reconocida a nivel nacional en todo lo relacionado a los procesos de instalaciones Hidrosanitarias, Gas y Red contra incendio en edificaciones de la construcción y obra civil en Colombia.

Además, y en relación a las características se hizo un análisis de la normatividad reciente por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones, creada por el Ministerio del trabajo (Resolución 2404 de 2019)

**Tabla. N. 1 Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora**

CLASES DE EFECTOS	MANIFESTACIONES	ÁREAS DE TRABAJO MAS FRECUENTES
Subjetivos	Ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, culpabilidad, vergüenza, irritabilidad, baja autoestima, amenaza, tensión, nerviosismo y soledad.	Área Red Sanitaria Área Instalación red de gas Área Instalación red de incendios Área Personal rotativo y operario
		Área administrativa
Conductuales	Propensión a sufrir accidentes, drogadicción, aumento o pérdida de apetito, alcoholismo, tabaquismo, excitabilidad, conducta impulsiva, inquietud, temblor.	Área Prolongación de balcón Área Instalación bajante
Cognoscitivos	Incapacidad para tomar decisiones, baja concentración, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica, bloqueo mental y de capacidad creativa, bajo nivel de atención y percepción.	Área Personal rotativo y operario Área Prolongación de balcón

Fisiológicos	Aumento de catecolaminas y corticoides en sangre y orina, elevación de los niveles de glucosa en sangre, incremento del ritmo cardíaco y de la tensión arterial, resequead de la cavidad bucal, exudación, dilatación de las pupilas, dificultad para respirar, escalofríos, entumecimiento de las extremidades, suspensión de la función digestiva.	Prolongación de muros y placas Área Instalación bajante Área administrativa Área Montaje de aparatos
Organizacionales	Ausentismo, baja productividad, accidentalidad laboral, aumento de la rotación de personal, clima organizacional pobre, insatisfacción en el trabajo, cambios en la morbilidad.	Área Personal rotativo y operario Área Prolongación de balcón Prolongación de muros y placas Área Instalación bajante Área Montaje de aparatos

*Fuente: Elaboración propia.*

La anterior información fue construida conjuntamente con la empresa debido a que la necesidad de realizar un reporte que les permita visualizar el panorama frente a este tipo de riesgos, se torna de manera inmediata. Cabe resaltar que en cuanto a la ARL se han llevado a cabo acciones sin embargo debido a la rotación de personal estas acciones se han ido disminuyendo sin dejar registro dentro de la organización.

Es así como este plan de intervención además de partir de la necesidad de la empresa también considera que en Colombia en el año 2007 se llevó a cabo la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, la cual estableció que existe una alta prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial. “Se observó que más del 50% de los encuestados evidenciaron puntuaciones altas en la escala de exposición a riesgos psicosociales en el factor que evaluaba tanto la atención al público como el trabajo monótono y repetitivo. Igualmente se detectó que entre el 20% y el 33%, de los trabajadores manifestaron sentir altos niveles de estrés ligados al entorno laboral” (Ministerio de Protección Social, 2007).

Por tanto, este plan de intervención busca disminuir todas las consecuencias negativas de un riesgo psicosocial para los colaboradores, contemplando las condiciones como: trabajo, jornada laboral, ubicación, responsabilidades específicas, posición en la organización, estilos de mando, clima organizacional y los riesgos a los que se exponga, una valoración de riesgo psicosociales, el diagnóstico de salud, la historia clínica ocupacional, los antecedentes empresariales en cuanto a incapacidades, los exámenes

periódicos y las interacciones de los colaboradores. Se hace necesario explicar que estas condiciones no se han sistematizado antes en la empresa.

Lo anterior se realizará a partir del análisis de herramientas diagnósticas como (perfil sociodemográfico, entrevistas, pruebas técnicas referidas a las características individuales y/o colectivas de los colaboradores, cuestionarios, talleres con enfoque netamente psicosocial en el que se rescaten las condiciones o características situacionales del cargo o empresa, evaluaciones integrales dirigidas a aspectos extralaborales que rodean a un colaborador e indicadores de gestión internos ya establecidos en la empresa)

Es así, como este plan de intervención fortalecerá de manera integral a la empresa con una puesta en práctica real de las condiciones laborales existentes.

## **2.2 MARCO REFERENCIAL**

### **2.2.1 Marco de Antecedentes**

#### **2.2.2 Antecedentes a nivel Regional**

Dentro de la revisión de los antecedentes investigativos se encuentra que en la Revista Iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología 5(1): 45-54, junio 2012 se publicó un artículo, el cual hace referencia a “Factores de riesgo psicosociales laborales incidentes en la salud de los médicos de familia en Guadalajara, México” estableciendo como resultado de la investigación que la “presencia de factores de riesgo psicosociales laborales negativos puede originar manifestaciones físicas y mentales en los colaboradores, por lo que cualquier patología derivada de la exposición crónica a estos riesgos, como sucede con el síndrome de “Burnout” y sus consecuencias, pueden ser secuela de los mismos. el objetivo de la investigación fue analizar los factores de riesgos psicosociales laborales negativos que inciden en la salud de los médicos de familia que laboran para una institución pública de salud en Guadalajara, México. (Aranda C, y cols 2012) Además, se plantea que cualquier área laboral debe ser digna para que el colaborador realice sus tareas laborales.

El anterior artículo establece la relevancia de prevenir, mitigar e intervenir en la aparición de riesgos psicosociales en una empresa y las consecuencias de no hacerlo a tiempo. Por ende, es una fuente de información para la propuesta planteada la cual pretende realizar un plan de intervención a partir del análisis e identificación de los riesgos psicosociales en la empresa Instalaciones HGI S.A.S retomando puntos específicos ya previamente analizados por este grupo de investigadores.

Igualmente, en la Revista iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología 5(2): 95-106, diciembre 2012 publico en artículo: “Riesgos psicosociales intralaborales en docencia” El cual arrojo como resultado la identificación de algunos de los riesgos psicosociales intralaborales a los que se encuentran expuestos los docentes universitarios, a partir de la evaluación objetiva en las siete dimensiones establecidas por el Ministerio de la Protección Social Colombiano en la Resolución 2646 del 2008: gestión organizacional, características de la organización del trabajo y del grupo social de trabajo, interfase persona-tarea, condiciones de la tarea, condiciones del medio ambiente de trabajo y jornada laboral. (Terán C y cols, 2012) El anterior artículo es una fuente de investigación en cuanto a la importancia de que los colaboradores de conocer el programa de bienestar al interior de las instituciones por ende refuerzan la propuesta planteada de la creación de un plan de intervención que contribuya a evitar la aparición de factores de riesgos psicosocial negativos en una empresa que busca mejorar su clima laboral.

Por otra parte, en la Corporación Universitaria Iberoamericana se publicó el trabajo de grado “Factores de riesgo psicosocial laboral, extralaboral e individual en una empresa en el perímetro urbano de Bogotá” realizado por Melendez Duran, Sylvia Lucia en el año 2009 en el cual se platea la identificación y a análisis de los factores de riesgo psicosocial laboral, extralaboral e individual acorde a los parámetros establecidos en la resolución 002646 que influyen en el individuo en su entorno laboral, familiar y social con una muestra de 165 empleados operativos de 250 empresas del sector industrial de empaques. (<https://repositorio.ibero.edu.co/handle/001/480>)

El anterior trabajo se convierte en una referencia de investigación debido a que se logró identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de empresas para posteriormente construir un programa que favorezca el entorno laboral.

Otro trabajo de grado publicado en la Corporación Universitaria Iberoamericana es “Identificación factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral en cargos operativos de una entidad financiera a partir del instrumento de Villalobos” realizado por López, Carolina y Chacón, Sorennet en el año 2012. En el cual se encontró como resultado que en lo que refiere a los Factores de Riesgo Psicosocial extralaboral, que el 40% de los participantes presenta un factor de riesgo muy alto, seguido por el 20% en los niveles alto y medio, y un 10% bajo y sin riesgo; en comparación a los Factores de Riesgo Psicosocial intralaboral, que nos indican que, el 40% de los participantes presentan un factor de riesgo psicosocial medio, seguido por el 30% sin riesgo, un 20% bajo y el 10% alto. (<https://repositorio.ibero.edu.co/handle/001/480>)

Este trabajo se vuelve una fuente de investigación y de antecedentes válidos para la propuesta porque contribuye a la identificación de los factores de riesgo en una empresa midiendo su aparición en porcentajes para lograr hacer una propuesta de intervención posteriormente.

### **2.2.3 Antecedentes a nivel Nacional**

El proyecto de grado llamado “Análisis integral de la medición de los factores de riesgo psicosocial en la Universidad de Manizales y su incidencia en la mitigación del riesgo en el programa de Psicología” realizado por Daniela Arbeláez Londoño y Laura Cristina León Márquez en el año 2015, en el cual se plantea que “El estudio de los factores psicosociales de riesgo, ha tenido un reconocimiento cada vez más alto por parte de las diferentes disciplinas implicadas en temas de salud como resultado de las necesidades actuales de las empresas, que se enmarcan en el desarrollo de nuevas prácticas de gestión y competitividad; en temas de salud, la exposición a riesgos

psicosociales se ha hecho más intensa y evidente, haciendo necesario su control y evaluación” (Arbeláez D, 2015) Por ende este proyecto plantea la relevancia de crear estrategias que permitan mejorar el clima laboral de las empresas y la valoración de aquellos factores de riesgos que impiden el crecimiento personal y laboral.

Por otra parte, el trabajo de grado llamado “Estudio de Factores de Riesgo Psicosocial asociados al estrés de los trabajadores de una empresa de transporte de servicio especial de la Ciudad de Bogotá” realizado por Sindy Maritza López González, Jenny Johanna Sierra Ramos, Myriam Julieth Puerto Ardila y María De Los Ángeles Moreno en el año 2017, establece que al aplicar la Batería de Instrumentos Para La Evaluación de Factores de Riesgos Psicosocial diseñada por el Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana (2010). Se obtuvo como resultado a nivel de cada factor de riesgo evidenciando los hallazgos a través de correlaciones estadísticas por medio de la fórmula de Pearson, teniendo en cuenta las variables de los Dominios, Dimensiones Intralaborales (Tipo A y B), Extralaborales y niveles de estrés, encontrando niveles de riesgo alto intralaborales en la forma A , en el dominio control sobre el trabajo en su dimensión capacitación, oportunidades de desarrollo, uso de habilidades y conocimientos y en el dominio demandas del trabajo en su dimensión consistencia de rol. Por último, se concluye proponer un plan de intervención abarcando los dominios y dimensiones que arrojaron riesgo alto según lo evidenciado en las correlaciones estadísticas. (López S, 2010)

Esta fuente de investigación, es relevante para el planteamiento de este proyecto debido a que contribuye a no solo a la identificación de factores de riesgo según la aplicación de la batería sino también en la construcción de un programa que mejore los puestos de trabajo, el clima laboral y las interacciones de los funcionarios de la empresa. Por lo cual se vuelve un gran aporte para este proyecto.

De igual manera el trabajo de grado titulado “Factores de riesgo psicosociales intralaborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la institución educativa escuela normal superior la hacienda del distrito de Barranquilla” realizado por Lilibelle Budez Rodríguez y Vanessa María Bula Escamilla en el año 2017, se plantea que “Los hallazgos de factores de riesgo psicosocial intralaborales reportan un baremo global del 33,4 nivel alto de riesgo, para los niveles de estrés, el 71% de la población estudiada, indica estar expuesta a un nivel significativo entre medio y muy alto, asociado a sus condiciones de trabajo, el 58%, más de la mitad, reportan niveles alto y muy alto” (Budez L, 2017) Este trabajo contribuye a la comparación de la aparición de riesgos psicosociales según la muestra estadística obtenida con el fin de realizar unas conclusiones que permitan la creación de una intervención a futuro en los docentes.

Tomado como referencia el tema de Realizar un plan de intervención a partir del análisis e identificación de los riesgos psicosociales en la empresa Instalaciones HGI S.A.S, a través de estas revisiones se encontraron otros antecedentes teóricos como los siguientes: “Diseño de un programa de intervención en riesgos psicosociales intralaborales a partir del análisis de las demandas de trabajo en una organización en salud” realizado por Carlos Andrés Montilla Vinasaco y Andrés Mauricio Kaiser en el año 2016. El cual tuvo como “objetivo brindar una descripción de los resultados obtenidos en una encuesta realizada por la Pontificia Universidad Javeriana de Cali donde se evidenciaron puntajes Muy Altos en el Dominio Demandas del Trabajo. La anterior información se recolectó con una Batería estandarizada por el Ministerio de Protección Social (2010) de Colombia en conjunto con la Universidad Javeriana – Bogotá que mide Riesgos psicosociales intralaborales, la cual se aplicó a personal asistencial sin personal a cargo, es decir, la forma B. Además de la descripción, surgió como producto de dicha investigación una propuesta de un programa de intervención teniendo en cuenta las dimensiones del dominio Demandas del trabajo. (Montilla C,2016)

Retomando esta fuente de investigación, es probable establecer que la creación de un programa que interviene directamente en los riesgos psicosociales contribuye a la mejora de una empresa y del trabajador a nivel personal y laboral.

En el estudio realizado por Juárez-García (2007) se especificó que existe relación entre tensión laboral e inseguridad en el empleo con indicadores cardiovasculares como Tensión Arterial (TA) y Síntomas Cardiovasculares (SC) teniendo en cuenta factores tradicionales de riesgo cardiovascular como lo son edad, masa corporal, consumo de tabaco y alcohol, dieta y ejercicio” Se utilizó el Cuestionario de Contenido del Trabajo (JCQ) para medir tensión laboral e inseguridad en el empleo, un cuestionario de síntomas cardiovasculares adaptado por Juárez-García y finalmente monitores de medición de tensión arterial (TA).

El estudio demostró que la edad, el Índice de Masa Corporal (IMC) y el consumo de alcohol tuvieron asociaciones significativas, así como las variables psicosociales laborales se relacionaron significativamente con los indicadores cardiovasculares. Juárez-García (2007)

El anterior estudio indica que la aparición de riesgos psicosociales altera el curso normal y la salud de los trabajadores y que por ende intervenir con una estrategia que prevenga y mitigue esos factores es de gran relevancia.

Un estudio realizado por Leguizamón y Gómez (2002) en Bogotá tuvo como finalidad “Describir las condiciones laborales y de salud en enfermeras de hospitales públicos y privados a través de un instrumento” El objetivo fue comparar indicadores de salud cardiovascular y psicológica con variables laborales como horario laboral (6, 8 o 12 horas diarias), institución en la que trabajan (pública o privada) y cargo que desempeñan (enfermera jefa, coordinadora de enfermeras y enfermera auxiliar)” Finalmente se menciona que la muestra presenta riesgo medianamente alto de presentar

efectos negativos dado que los indicadores de las condiciones psicológicas evidenciaron que las enfermeras tienen un bajo grado de control y adicionalmente un alto número de demandas laborales. (Leguizamón y Gómez, 2002)

La anterior fuente de investigación, establece la aparición de riesgos psicosociales en las empresas y su implicación en el área laboral. Por ende, contribuye a especificar la necesidad de la creación de estas estrategias en las organizaciones con el fin de mitigar los aspectos negativos que pueden producirse a partir de la aparición de los riesgos psicosociales.

Otro estudio realizado y que aporta de manera teórica a la creación de esta propuesta es la de Tenorio y Valderrama (2006), en el cual se propone la creación de un “Programa clínico de atención humanizada en 26 trabajadores que hacían parte del personal de consulta externa y servicios ambulatorios de un hospital de tercer nivel de la ciudad de Cali” (Tenorio y cols, 2006) lo anterior con el fin de mejorar la eficacia de las áreas laborales implicadas y cuidar al trabajador brindando estrategias que mejoren su estilo de vida y calidad laboral.

Como se puede observar, existen diversas fuentes de investigación que contribuyen a la creación del tema propuesto y que favorecen tanto el sustento teórico como práctico del desarrollo del tema. Es así, como tomando referencia de los estudios revisados se válida de manera conceptual y experiencial la relevancia y necesidad de crear estrategias que permitan mejorar la calidad de vida del colaborador desde el ámbito psicosocial ya que a partir de estos la empresa logrará beneficiarse y encontrar puntos de equilibrio de producción y rendimiento en los puestos de trabajo.

## 2.3 Marco Legal

**Tabla N. 2 Normativa Riesgos psicosociales**

NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
Código sustantivo del trabajo, 1950	Cuya finalidad es lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.
Constitución Política Nacional, 1991	Preámbulo. Art. 1, 15 y 366. Finalidades del Estado y la calidad de vida de su población.
Ley 9ª de 1979 (Artículo 83)	Establecer, en cooperación con los demás organismos del Estado que tengan relación con estas materias, las regulaciones técnicas y administrativas destinadas a proteger, conservar y mejorar la salud de los trabajadores en el territorio nacional
Decreto 614 de 1984, (Artículo 2)	Señala como objeto de la salud laboral, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo
Resolución 1016 de 1989 (Numeral 12 del artículo 10)	Una de las actividades de los sub-Programas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar Programa para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.
Decreto-ley 205 de 2003, (Numeral 12 del artículo 2)	Definir y velar por la ejecución de las políticas, planes y Programa en las áreas de salud laboral, medicina laboral, higiene y seguridad industrial y riesgos profesionales, tendientes a la prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.
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 laboral.
Ley 1010 de 2009	Se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Decreto 2566 de	Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales.

2009, (Artículo 1 No.42)	Patologías causadas por estrés en el trabajo:psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad acido péptica severa o colon irritable.
Ley 1616 de 2013	Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones
Decreto 2014	Tabla de enfermedades laborales
Decreto 2016	Por medio del cual se expide el <i>Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo</i> .
Resolución 1111 de2017	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Empleadores y Contratantes.
Resolución 4886 de 2018	Norma de la Política nacional de Salud mental
Resolución 2404 de 2019	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Especificos y se dictan otras disposiciones

*Fuente: ARLSURA (2016). Programa de riesgo psicosocial*

Después de brindar una información sobre las características legales que respaldan esta investigación, se da paso a exponer desde la perspectiva teórico legal las condiciones de los riesgos psicosociales y su respectiva clasificación.

## 2.4 Consideraciones Éticas

La presente investigación luego de realizar un análisis de la Resolución 008430 de 1993 del Ministerio de Salud colombiano, en su Artículo 11 se logró identificar que esta investigación está clasificada en la siguiente categoría: a. Investigación sin riesgo: Son estudios que emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, sicológicas o sociales de los

individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta (Res,008430 de 1993, Art 11, pág. 3)

Después de realizar la identificación de la categoría, se procede a revisar otros procesos que se deben considerar en relación a los temas éticos durante el desarrollo del presente proyecto, por eso es importante resaltar que hoy en día existe normatividad que rige las diferentes actividades que se realiza, por eso se hace necesario explicar que para este proyecto se tendrán en cuenta algunas normas a nivel ético como lo es la resolución 2646 de 2008 y bajo los lineamientos del código de ética de los psicólogos de la (ley 1090 del 2006)

## **2.5 MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL**

### **2.5.1 RIESGOS PSICOSOCIALES**

A lo largo de este recorrido teórico se dará a conocer que son los riesgos psicosociales, la normativa legal, sus condiciones, clasificación y por último como se puede prevenirlos.

En primer lugar, es relevante explicar que significa la palabra riesgo, como afirma Collado, S. (2008 Pág. 93) “el término riesgo, determina siempre la existencia de un daño, futuro e hipotético, cuya producción no está completamente determinada por los acontecimientos o condiciones causales que somos capaces de identificar y caracterizar”.

Teniendo en cuenta la temática principal de este proyecto de investigación, se hace necesario dar a conocer la incidencia que tienen los riesgos psicosociales en la salud de los colaboradores; como afirma Báez (2010), citando a Mintzberg,1993), los factores psicosociales laborales son considerados como condiciones organizacionales es decir que se presentan en nuestro sitios de trabajo y pueden ser negativas o positivas, los cuales se pueden desencadenar por aspectos como la cultura organizacional, el

liderazgo o el clima organizacional y estos pueden llevar a que dentro de empresa existan excelentes o pésimas condiciones de trabajo con impactos positivos o negativos, para la salud de los trabajadores, de aquí surge de la importancia de conocer cuáles son estos factores y así comenzar a trabajar en ellos.

Por otro lado, la (OIT, 2014) considera que los riesgos psicosociales comprometen a las interacciones entre el contenido, la organización, la gestión del trabajo, condiciones ambientales, funciones y necesidades de los colaboradores que de una u otra manera pueden influir en la salud de cada uno de ellos, de allí surge la necesidad de explicar que existen tres condiciones que pueden producir el aumento de dichos factores de riesgo, ahora vamos a explicar en qué consiste cada una de ellas, clasificación y características.

De acuerdo a lo expuesto en la (resolución 2646 del 2008), en su capítulo 2, artículo 5, los factores de riesgo psicosocial comprenden tres aspectos: los intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, explicando que este último se da gracias a la interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias y puede influir en la salud y el desempeño de la población trabajadora, a continuación, se mencionará estos factores y el abordaje de cada uno.

### **2.5.2 Condiciones Intralaborales**

Las condiciones intralaborales, son aquellas condiciones que se presentan al interior de las áreas de trabajo es decir en las empresas y como lo indica la (resolución 2646 del 2008) estas deben ser evaluadas por los empleadores, y utilizadas como un mecanismo de prevención, dado que comprenden la identificación tanto de los factores de riesgo, como de los factores protectores, con el fin de instaurar acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.

Para el Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales, 2009, los riesgos psicosociales pueden llegar a afectar la salud física como psicológica del trabajo diario, y por ende estos riesgos pueden contemplarse de la siguiente manera: características de la tarea, estructura de la organización, características del empleo, características de la empresa, organización del tiempo de trabajo:

Dentro de estas condiciones se encontramos lo siguiente:

Características de la tarea: Este aspecto hace referencia a la cantidad de trabajo, al desarrollo de aptitudes, a la rutina, la repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, iniciativa/autonomía, formación requerida, aprendizaje de la tarea, prestigio social de la tarea en la empresa.

Además, las características de la tarea juegan un papel muy importante en esta clasificación ya que se tiene en cuenta a) la sobrecarga del trabajo, b) la infracarga del trabajo c) repetitividad de la tarea, d) los ritmos de trabajo, e) la responsabilidad como toma de decisiones, tareas peligrosas, delegación de exceso de responsabilidades entre otras, f) libertad de decisión, en ocasiones no hay posibilidad de tomar iniciativas en el trabajo, g) formación requerida como falta de entrenamiento o formación insuficiente para el desempeño profesional (Secretaría de acción sindical, salud laboral y medio ambiente 2006)

Carga física: es decir la tarea implica una actividad muscular. Es importante, tener en cuenta la carga de trabajo se entiende como el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral, como, por ejemplo:

Es relevante considerar que la carga de trabajo se entiende como el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral.

Carga mental: cuando el componente mayor de la tarea es intelectual. Por ende, es necesario contemplar que cuando se supera el grado de exigencia de la tarea, la probabilidad de aparecer síntomas de fatiga, aumento en los riesgos de accidente o molestias musculo esqueléticas. (Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales, 2009)

Estructura de la organización: este aspecto se refiere a las relaciones personales, la estructura jerárquica, los canales de comunicación, el desarrollo de competencias, el desarrollo profesional, estilo de mando. Lo anterior, puede ocasionar dificultades como insatisfacción, mobbing, burnout y/o estrés derivado de trabajo.

Característica del empleo, se refiere al diseño del lugar de trabajo, al salario, a la estabilidad en el empleo y a las condiciones físicas del trabajo, situaciones de precariedad laboral, escasas expectativas de promoción laboral, desigualdades retributivas entre colaboradores que realizan la misma tarea, los sistemas de retribución entre otros, actúan como estresores sobre los colaboradores. (Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales, 2009)

Característica de la empresa: este aspecto se refiere a tamaño de la empresa, la su ubicación, imagen de la empresa; Aspectos que involucran el desarrollo del colaborador en la organización tanto a corto como mediano y largo plazo.

Organización del tiempo de trabajo, se refiere a la duración y el tipo de jornada, las pausas que se realizan en el trabajo, trabajo en festivos y trabajo a turnos y nocturno. Estos aspectos suelen producir efectos sobre la salud de las personas repercutiendo también en los estilos de vida, en las relaciones familiares y sociales. (Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales, 2009)

La siguiente tabla, es una de las clasificaciones de los riesgos psicosociales planteada por Roozeboom, Houtman y Van den Bossche en el año 2008 (Citado por Moreno B, Báez C 2010)

**Tabla N 3. Clasificación de los riesgos psicosociales**

<b>FACTORES ORGANIZACIONALES</b>	
Política y Filosofía de la Organización	Relación Trabajo-Familia Gestión de los Recursos Humanos Política de seguridad y salud Responsabilidad Social Corporativa Estrategia empresarial
Cultura de la Organización	Política de Relaciones Laborales Información Organizacional Comunicación organizacional Justicia Organizacional Supervisión/Liderazgo
Relaciones Industriales	Clima laboral Representación Sindical Convenios Colectivos
<b>FACTORES LABORALES</b>	
Condiciones de empleo	Tipo de contrato Salario Diseño de carreras
Diseño del puesto	Rotación de puestos

*Fuente: Modificado de Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, 2008.*

Es relevante considerar que la clasificación de los factores psicosociales depende del enfoque que se elija, es decir estos factores forman parte de las condiciones del trabajo que afectan de manera positiva o negativa en los colaboradores.

Es decir, muchos de estos factores que se presentan en las organizaciones como la cultura, el liderazgo o el clima organizacional pueden generar buenas o malas condiciones de trabajo con consecuencias para la salud de los trabajadores.

De igual manera, Cox y Griffiths, 1996 proponen la siguiente tabla de clasificación para factores psicosociales de riesgo o estrés:

**Tabla N 4. Factores de estrés psicosocial**

<b>FACTORES DE ESTRÉS PSICOSOCIAL</b>	
<b>Contenido del trabajo</b>	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa
<b>Sobrecarga y ritmo</b>	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización
<b>Horarios</b>	Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción
<b>Control</b>	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales
<b>Ambiente y equipos</b>	Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido
<b>Cultura organizacional y funciones</b>	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales
<b>Relaciones interpersonales</b>	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales falta de apoyo social.
<b>Rol en la organización</b>	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas
<b>Desarrollo de carreras</b>	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual.
<b>Relación Trabajo Familia</b>	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia Bajo apoyo familiar. Problemas duales de carrera
<b>Seguridad contractual</b>	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral. Insuficiente remuneración

*Fuente: Modificado de Cox y Griffiths, 1996*

Por otra parte, es importante resaltar que “la clasificación de los factores de riesgos psicosociales puede ser muy diversa y de hecho cada método de evaluación de

riesgos psicosociales adopta una diferente ya que existen diversos enfoques teóricos al respecto. La clasificación realizada por Grupo Europeo para la Gestión del Riesgo Psicosocial (PRIMA) (Guía de prevención de riesgos psicosociales, 2014) plantea lo siguiente:

**“Contenido del trabajo:** monotonía, tareas sin sentido, fragmentación, falta de variedad, tareas desagradables, por las que se siente rechazo.

**Carga y ritmo de trabajo:** carga de trabajo excesivo o insuficiente, presión de tiempo, plazos estrictos.

**Tiempo de trabajo:** horarios muy largos o impredecibles, trabajo a turnos, trabajo nocturno.

**Participación y control:** falta de participación en la toma de decisiones, falta de control (por ejemplo, sobre el método o el ritmo de trabajo, los horarios, el entorno, etc.)

**Cultura organizacional:** comunicaciones pobres, apoyo insuficiente ante los problemas o el desarrollo personal, falta de definición de objetivos.

**Relaciones personales:** aislamiento, relaciones insuficientes, malas relaciones, conflictos, conductas inadecuadas.

**Rol:** ambigüedad de rol, conflicto de rol, responsabilidad sobre personas

**Desarrollo personal:** escasa valoración social del trabajo, inseguridad en el trabajo, falta o exceso de promoción.

Para concluir, en esta dimensión también se revisan otros aspectos como la comunicación como a) estilos de mando b) relaciones interpersonales y c) la falta de canales de comunicación fluida interna respecto de la tarea y la organización. (Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral. Secretaría de acción sindical, salud laboral y medio ambiente 2006)

### 2.5.3 Condiciones Extralaborales

Estas condiciones hacen referencia a aquellas condiciones externas del trabajo relacionadas con el entorno familiar, social y económico del trabajador, otro de los procesos importantes a tener en cuenta en esta condición es el impacto que tiene cada una de las situaciones, pues como lo afirma García, M. Sánchez, A. Cortés, D (2007) citando a (Castillo, 1997). Las condiciones externas al trabajo contemplan tres aspectos:

- La situación socioeconómica y educativa del grupo familiar
- El efecto del trabajo en el medio familiar y social
- La situación política, económica y social del país

Vale la pena aclarar que, aunque son condiciones externas, si estas no son evaluadas a tiempo pueden afectar de una manera significativa a las empresas, a los equipos de trabajo y la calidad en la ejecución de las tareas, por eso es necesario considerar la (resolución 2646 del 2008) donde explica que para poder abordar y/o identificar este tipo de riesgo los empleadores deben contar como mínimo con la siguiente información:

- Que hacen sus colaboradores en el tiempo libre
- El tiempo de desplazamiento
- Tercero el medio transporte para traslado de la casa al trabajo y viceversa
- La pertenencia de las redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.

A continuación, se abordará en qué consiste cada uno.

**Utilización del tiempo libre:** Es decir conocer a que dedican el tiempo libre los colaboradores abordando aspectos como actividades fuera del trabajo, comparte con amigos y familiares, realiza tareas personales, descansa y disfruta del esparcimiento.

**Tiempo desplazamiento:** condiciones del trabajador con relación al desplazamiento de su casa al lugar de trabajo y viceversa, analizando facilidad de acceder transporte, comodidad y la duración del viaje.

**Relaciones familiares y comunicación:** como es el nivel de relacionamiento con su familia, los estilos de comunicación y los acuerdos establecidos al interior del núcleo familiar.

**Situación económica del grupo familiar:** Otros de los aspectos y que quizá juega un rol importante en salud mental de los seres humanos, es la situación económica que se vive al interior de su hogar, como por ejemplo cuantas personas sustentan a nivel económico la familia y como se dividen esta seria de compromisos o si lo asume solo una persona.

**Características de la vivienda:** En este ítem se deben revisar aspectos como si la persona vive en vivienda propia, alquilada y si cuentas con accesos a servicios públicos o no.

**Accesos al servicio de salud:** Esto hace referencia a accesibilidad y facilidad para los servicios de salud tanto para su familia como para el colaborador, puntos de atención cerca al hogar etc.

#### **2.5.4 Condiciones individuales de los riesgos psicosociales**

Para explicar esta condición se hace necesario citar García, M. Sánchez, A. Cortés, D (2007) donde citan a Martínez (1994), el autor explica que en esta condición se tiene en cuenta las características humanas, que de una u otra manera generan influencia en el trabajo, dado que allí se abarcan aspectos esenciales como lo son las limitaciones, experiencias, motivación con respecto al trabajo, la edad, el sexo, los valores, normas y estereotipos que determinan su percepción, sus creencias y aptitudes.

Es importante considerar que también existen otros riesgos psicosociales que se pueden clasificar dentro de las relaciones interpersonales y se refieren a las formas

particulares de respuesta frente al estrés laboral, es decir cada ser humano asume o afronta de una manera distinta las situaciones.

Dicha condición abarca tres criterios importantes que exponen los autores relacionados anteriormente.

**Características de personalidad:** Estas son comprendidas como las formas habituales de ser y de actuar que tiene cada individuo y que se pueden convertir en la esencia de cada persona.

**Vulnerabilidad:** Es aquella entendida como el nivel de susceptibilidad y la facilidad de reacción que tiene cada ser humano ante diversas circunstancias o situaciones que pueden afectar el grado de compromiso, la motivación, acerca del concepto de sí mismo y su rol en el mundo.

**Variables asociadas o moderadoras:** Es importante explicar que en sí mismas una sola variable no produce un riesgo alto, pero cuando se relacionan entre sí con otras variables, pueden ser convertirse en un predisponente o un mecanismo protector ante el factor de riesgo; para explicar un poco que se valida en estas se tienen en cuenta temas como motivación, satisfacción, habilidades y aptitudes, nivel de formación y de educación, percepción sobre el control de los hechos, tolerancia a la ambigüedad, autoestima, experiencias basadas en estereotipos y resistencia al estrés y otros temas como demográficos tales como edad, sexo, estado de salud, ocupación y ajuste a la trabajo.(García, M. Sánchez, A. Cortés, D (2007).

Anudado a lo anterior es primordial explicar que las tres condiciones mencionadas son elementos claves para tener en cuenta en el momento de evaluar los riesgos psicosociales, ya que, aunque sean internas, externas o individuales requieren un análisis integral de las mismas para generar planes de acción, que permitan validar los impactos que estas tienen en las empresas, en los equipos de trabajo y en colaboradores en sus diferentes contextos.

Es así como, al realizar una revisión y análisis de la teoría basada en lo que expone el manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral, las características del empleo hacen referencia a la a) la precariedad en el trabajo como la inseguridad en el trabajo, b) las condiciones físicas del trabajo como situaciones térmicas, el ruido ambiental, las vibraciones, iluminación y contaminación c) los riesgos de la integridad física según sectores de producción d) organización del tiempo de trabajo como turnos diurnos y nocturnos, exceso en la jornada entre otros.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, se hace necesario explicar cuáles serían aquellas medidas de prevención que permitan mitigar los riesgos psicosociales.

### **2.5.5 Prevención de riesgos psicosociales**

La importancia de la prevención de los riesgos psicosociales en los colaboradores radica en reconocer su relevancia y la exposición diaria, frecuente e intensa con la que aparecen. Es importante considerar que esta prevención debe considerar que los factores psicosociales pueden afectar la salud laboral de manera positiva y/o negativa.

Por ende, esta prevención de riesgos psicosociales debe contener una mirada amplia y global que incluya todos los factores de riesgo que la empresa presenta bajo un enfoque integral impactando todos los ámbitos y decisiones de la empresa. Es así, como “cada riesgo psicosocial, según sus características requerirá de unas medidas u otras para su prevención, reducción o eliminación” (Guía de prevención de riesgos psicosociales, 2014)

Por esto es importante, que la empresa aplique herramientas diagnóstico que permita identificar los riesgos, evaluarlo y analizarlos. Y a partir de estos procesos generar estrategias enfocadas a fortalecer o crear ambientes de trabajo saludables,

armónicos, revisiones de carga laboral, estilos de liderazgo, acondicionamiento de espacio para que los colaboradores tengan puestos de trabajo ergonómicos, actividades de bienestar que permitan al trabajador compartir con su equipo de trabajo en otros escenarios, programada de reconocimiento que motiven la ejecución de las tareas, aumente la creatividad y compromiso en los colaboradores.

En las organizaciones se hace necesario implementar acciones para la prevención y control de los factores psicosociales, en donde se tiene como objetivo fundamental mantener el bienestar de los trabajadores, lo cual es un factor fundamental que permite mayor productividad y eficacia en los procesos de una organización. Reconociendo que el recurso humano es uno de los principales motores y es de suma importancia la inclusión de este pilar en el compromiso gerencial y la política integral de una organización.

Para empezar la organización debe realizar una línea basal o una evaluación diagnóstico para identificar fortalezas, oportunidades de mejora y/o no conformidades, respecto a la gestión de los factores psicosociales, bajo los lineamientos de la resolución 2646 de 2008, ley 1566 de 2012, resoluciones 652, 1356 de 2012, es primordial a la hora de prevenir los factores psicosociales en una organización, pues define en donde se encuentra y le ayuda de manera objetiva analizar los resultados considerando las diferentes acciones a tomar. Este proceso de recolección de información se desarrolla usualmente mediante una entrevista o auditoria tipo conversatorio, en la que, a partir de cuestionarios, el psicólogo encargado o auditor, identifica el grado de desarrollo del Sistema de Gestión en Seguridad, Salud en el trabajo para dar cumplimiento a los requisitos legales aplicables a la gestión del riesgo psicosocial, cada lista de chequeo considera y evalúa:

- Factores psicosociales intralaborales.
- Factores psicosociales extralaborales.
- Factores psicosociales individuales.

- Efectos de los factores psicosociales en la salud y en el trabajo.

Las respuestas dadas a las preguntas permiten verificar el grado de cumplimiento de los requisitos en la gestión de los factores psicosociales.

Posteriormente se verifica el escenario que más se acerca al estado actual de la gestión realizada, identificando: 1) incumplimiento total del requisito o no conformidad mayor, 2) incumplimiento parcial del requisito o no conformidad menor 3) irregularidad en el cumplimiento del requisito 4) cumplimiento pleno del requisito 5) escenario fortaleza generación de valor agregado o excelencia. Lo anterior facilitando elementos de análisis por medio de los cuales la organización podrá definir sus estrategia o planes de acción, con el fin de alcanzar los niveles de riesgo mínimos que favorezcan en el desarrollo y la salud de los colaboradores. (Guía para análisis de factores psicosociales, 2013)

Esta definición de acciones y estrategias deben enfocarse al aprovechamiento de los recursos que se tiene destinados para la identificación, monitoreo e intervención de los factores psicosociales, en estos se incluye el apoyo de la ARL.

Otro insumo para la realización del plan de intervención o programa es el referente técnico obligatorio definida como la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y sus diferentes protocolos de actuación, como el protocolo de actuación frente al síndrome de burn out o acoso “permiten establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaboral, así como los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (Resolución 2404,2019). Teniendo como objetivo ofrecer un panorama actual situacional en la organización evaluada que le permita estructurar y controlar un conjunto de medidas preventivas y de intervención para el mejoramiento continuo beneficiando al trabajador, la empresa y al clima laboral o ambiente.

Una vez se tenga la evaluación diagnóstica y la batería de riesgo psicosocial es necesario realizar un plan o programa de intervención acorde a las necesidades, contexto, características, nicho del negocio y resultados generados de la organización.

Las variables con oportunidades de mejora, según los hallazgos de los resultados de la aplicación de estos instrumentos, permite estructurar las fases de intervención que para el desarrollo de cualquier programa o plan debe enfocarse, estas son las etapas definidas como ciclo Deming o PHVA; para lo anterior se explicaran brevemente: en el PLANEAR se realizara la Etapa diagnostica y Plan de acción, en el HACER la implementación del plan o programa y las acciones respectivas, en el VERIFICAR los respectivos indicadores de gestión y evaluación de cumplimiento de recomendaciones y en el HACER Revisión gerencial y rendición de cuentas para el mejoramiento de los procesos. Para es importante definir las acciones de promoción de factores psicosociales protectores. La gestión de este plan de intervención debe ser una gestión continua y periódica pues según el nivel de riesgo de la organización, esta debe ser actualizada como mínimo anualmente. (Decreto1072,2015)

Por último, otro insumo y no menos importante para la gestión de los riesgos psicosociales es el análisis del informe o Diagnóstico de Condiciones de Salud derivado de los exámenes médicos y los reportes de ausentismo que indican de manera porcentual y detallada los factores incidentes en la ocurrencia de enfermedades laborales.

### **3. DISEÑO METODOLOGICO**

La metodología que se utilizará se basa en el enfoque metodológico cualitativo cuyo objetivo es “comprender un fenómeno social complejo, más allá de medir las variables involucradas, se busca entenderlo. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

Es así, como el objetivo de la investigación cualitativa es el de proporcionar una metodología que permita comprender el complejo mundo de la experiencia vivida desde el punto de vista de cada persona (Taylor y Bogdan, 1984). Las características básicas de los estudios cualitativos se pueden resumir en que son investigaciones centradas en los sujetos, que adoptan la perspectiva del interior del fenómeno a estudiar de manera integral o completa.

#### **3.1 Tipo de investigación**

En cuanto al tipo de estudio, se establece como un estudio de tipo descriptivo, ya que lo que se pretende es analizar los factores de riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales de los trabajadores de la empresa Instalaciones HGI S.A.S, es decir se pretende conocer el estado de los riesgos psicosociales de un grupo de personas que laboran en empresa, con el fin de implementar un plan de intervención para hacer gestión y seguimiento de los mismos.

Igualmente, este tipo de estudio sirve para analizar cómo es y cómo se manifiestan algunos fenómenos y sus componentes (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). Para este caso, la idea es describir los resultados de la aplicación de una batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y demás herramientas diagnósticas, en la cual se establecen diversas puntuaciones en dimensiones específicas que guiarán la creación del plan de intervención con el fin de intervenir en los factores que se encuentran más afectados o los puntajes más altos.

Por ende, en este tipo de estudio “no se interviene o manipula el factor de estudio, es decir se observa lo que ocurre con el fenómeno en estudio en condiciones naturales, en la realidad” (García J, 2004) De igual manera es un estudio transversal ya que permite “analizar el fenómeno en un periodo de tiempo corto, un punto en el tiempo, por eso también se les denomina “de corte”. Es como si diéramos un corte al tiempo y dijésemos que ocurre aquí y ahora mismo. (García J, 2004)

### **3.2 Población:**

La empresa Instalaciones HGI S.A.S está conformada por 70 personas que se encuentran expuestos a los factores de riesgo psicosocial, distribuidos en 10 áreas:

Por un lado, se tendrá en cuenta los oficiales de obra líder, quienes son los encargados del manejo del personal y organización de actividades, lo oficiales de obra son los que requieren el conocimiento de una técnica o destreza particular y 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 y por otro lado, se encuentran los auxiliares de obra, quienes comprenden cargos en los que no se requieren conocimientos especiales. El trabajador sigue instrucciones precisas de un superior, los cuales inician un periodo de capacitación que les permita hacer plan carrera o ascender.

Además, y es importante tener en cuenta lo establecido en la normatividad por la cual se adopta la batería, de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosocial, el Ministerio de Protección Social (Resolución 2404 de 2019)

### **3.3 Procedimientos**

Con el fin de diseñar el plan de intervención de riesgos psicosociales se realizará el análisis de:

- Batería de riesgos psicosociales intralaborales, forma B, dirigida a personal asistencial sin personal a cargo. Para la medición de los riesgos psicosociales intralaborales, originalmente la batería se diseñó en 2 versiones de acuerdo a la población objetivo. Existe una Forma A dirigida a cargos de jefatura y que tienen personal a cargo.

Por otro lado, la Forma B va dirigida a auxiliares u operarios definidos como roles que demandan un conocimiento técnico o una destreza específica. Si bien es cierto el dominio Demandas del Trabajo contiene 8 dimensiones según la batería, 2 de ellas aplican solo para la Forma A, dado que estas hacen referencia a roles que tienen personas a cargo y que tienen responsabilidades de jefatura. (Ministerio de protección, 2011)

- Análisis de fuentes secundarias de información, con el fin de contrastar la información recolectada con lo encontrado en los estudios sobre riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales. Se realizará un análisis exhaustivo de los posibles factores que inciden o pueden incidir en el desarrollo laboral, salud del colaborador y la carga laboral que su puesto le exige. A sí mismo la búsqueda de herramientas diagnóstico ya implementadas en la empresa instalaciones HGI S.A.S, que permitirán realizar el análisis e identificación de las recomendaciones allí sugeridas y así alinear el plan de intervención de acuerdo a las necesidades de la organización.

### **3.4 Etapas de la investigación**

Esta propuesta se inicia planteando el problema de investigación, luego se identificaron los objetivos y alcances de la misma, posteriormente se realizó la búsqueda de sustento teórico para abordar dicha problemática.

De igual manera se realizó la búsqueda de investigaciones con ejes temáticos y metodológicos similares al propuesto

**ETAPA 1:** Se realizará una reunión con Representante Legal de la empresa, con fin de solicitar autorización para elaboración del proyecto y obtener en consentimiento informado, con el objetivo de dar conocer el alcance que tendrá el proyecto y así mismo la facilidad para acceder a información que se requiere para la realización del plan de intervención. Esta etapa incluye la revisión conceptual de la propuesta cronograma y presupuesto.

**ETAPA 2:** Construcción del proyecto de investigación, planteamiento, objetivos, justificación, antecedentes y descripción del problema. Al igual que marco legal, teórico y revisión de fuentes de información.

**ETAPA 3:** Recolección de información, análisis, identificación y contraste de los riesgos psicosociales en las herramientas diagnóstico aplicadas por la empresa previamente.

**ETAPA 4:** Creación de un plan de intervención en el marco de la prevención e intervención, a partir de las necesidades identificadas en la empresa Instalaciones HGI S.A.S durante el periodo de abril a diciembre del 2020 y la promoción de la utilización de herramientas prácticas que actúen como factores protectores a los colaboradores para el fomento de estilos de vida y trabajo saludable.

**ETAPA 5:** Entrega de resultados y socialización de la información en la empresa y en la universidad. Realización de correcciones e informe final.

### **3.5 TECNICAS PARA RECOLECTAR INFORMACIÓN**

Es relevante considerar que es necesario especificar que es confidencial toda la información individual que se recopila de las baterías y de las intervenciones, por consiguiente, esta información se presentara en el informe de manera grupal o por áreas de trabajo.

1. Se hará firmar un contrato de confidencialidad con el proveedor (psicólogo (a)), que reúna los requisitos entre las partes, a saber, el dueño de la información y el proveedor, donde acuerdan celebrar un convenio con el fin de blindar los datos y la información que el proveedor llegue a conocer y a manejar en ejecución del vínculo comercial existente entre ellas.

2. Para los efectos del acuerdo, se hace expreso que al psicólogo se le ha entregado y advertido como información confidencial la siguiente de especial valor para el dueño de la información: Manuales, procedimientos, programas e instructivos creados o adquiridos por la organización, historias clínicas de los casos que le sean consultados, información demográfica individual, información individual de los trabajadores, estadísticas, informes, información comercial, de mercado, laboral, prácticas y políticas.

3. El psicólogo(a) Revelara información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto a un caso extremo de seguimiento, algo que se identifique o que puede adherirse a un problema psicológico que pueda dañar a esa persona o a otros

4. El psicólogo Respetará la integridad y el bienestar de las personas con las que trabajará.

5. En caso de que El psicólogo sea proveedor este deberá tener en claro su ética ante la confidencialidad y responsabilidad de la información si se genera algún conflicto de intereses.

El empleador, el psicólogo y ARL deberá:

1. Realizar una revisión documental que permita validar que la persona que realice o realizara la aplicación de las herramientas diagnósticas, tenga el perfil requerido, cumpliendo con lo establecido en la normatividad vigente.

2. Mediante intervenciones educativas, capacitaciones, reuniones, socialización de procedimientos el empleador y el psicólogo encargado deberán mantener informados a los trabajadores sobre el porqué, para que se hace estas actividades de evaluación e intervención de riesgo psicosocial y cómo será la metodología. Mantener informados a los trabajadores permite que estos no se muestren reacios a participar y que comprendan la necesidad de intervenir oportunamente este riesgo.

3. Esta recopilación de datos se realizará con una actitud respetuosa frente al trabajador y una actitud neutral ante el factor que se esté evaluando.

4. Antes de realizar las encuestas y entrevistas, el colaborador (de manera opcional) diligenciará el consentimiento informado, documento mediante el cual autoriza el tratamiento de sus datos personales, participando de manera libre y voluntaria en el diligenciamiento del cuestionario, y de las entrevistas y demás actividades que se requieran, dentro de este proceso se explica al colaborador que el análisis de los resultados serán entregados en un informe final consolidado realizando un análisis de manera colectiva y/o grupal y que no se divulgará resultados individuales, solo si existe la excepción mencionada en el numeral 3.

5. Otro de los aspectos importantes en este proceso, es el uso y manejo de los datos personales de los participantes, en lo cual siempre se deben tener garantías de privacidad y confidencialidad respecto al manejo de estos y explicar cómo se llevará a cabo la entrega de resultados del estudio ya sea un estudio de análisis completo y consolidado; además se debe dar a conocer cómo se va manejar la información o los

datos con el fin de que esta no sea expuesta a que otras personas puedan tener acceso a ellas, también es importante especificar las consideraciones de seguridad informática que aseguran el principio de confidencialidad.

6. Se realizará una socialización y explicación de los resultados con la gerencia de la empresa y el equipo de talento humano para que ellos los puedan divulgar a los líderes de área, y posteriormente iniciar un plan de intervención enfocado a mitigar los riesgos y cumplir con las recomendaciones indicadas. Recordando la importancia de la confidencialidad de la información con el fin de afectar el clima el clima laboral o a sus colaboradores.

7. La empresa debe garantizar la retención y archivo documental en los tiempos establecidos por la normatividad vigente.

### **3.6 RESULTADOS, IMPACTO Y PRODUCTOS ESPERADOS:**

A partir de esta investigación, se pretende realizar un plan de intervención alineando las actividades a las etapas según el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar). Es importante resaltar que la información suministrada por la empresa en cuanto a la evaluación diagnóstica y la batería de riesgo psicosocial aplicada el año anterior y analizada por este grupo investigador. Genera la necesidad de realizar un plan o programa de intervención acorde a las necesidades, contexto, características, nicho del negocio y resultados generados de la organización.

Se analizaron las variables para identificar las oportunidades de mejora según los resultados de los informes, a partir de esto se estructuraron las fases de intervención para el desarrollo del plan de intervención mediante el ciclo Deming o PHVA; para lo anterior se explicaran brevemente: en el PLANEAR se realizara la etapa diagnostica y

plan de acción, en el HACER la implementación del plan o programa y las acciones respectivas, en el VERIFICAR los respectivos indicadores de gestión y evaluación de cumplimiento de recomendaciones y en el HACER revisión gerencial y rendición de cuentas para el mejoramiento de los procesos. Para esto es importante definir las acciones de promoción de factores psicosociales protectores. La gestión de este plan de intervención debe ser una gestión continua y periódica pues según el nivel de riesgo de la organización, esta debe ser actualizada como mínimo anualmente. (Decreto 1072, 2015).

Anudado a lo anterior, como equipo investigador, se pretende generar un impacto positivo y duradero dentro de la empresa Instalaciones HGI S.A.S a partir de la creación de un plan de intervención que permita gestionar, por medio de actividades y estrategias enfocadas a controlar y prevenir las consecuencias producto de los riesgos psicosociales, las cuales pueden afectar a sus colaboradores y la empresa en términos de productividad e imagen. Se pretende crear acciones orientadas a la promoción de factores psicosociales protectores tales como: actividades de bienestar laboral, promover estilos de vida y trabajo saludable, campañas de prevención del acoso laboral y convivencia, políticas de control de consumo de alcohol, drogas y sustancias psicoactivas; esto con fin de fortalecer la integración de las áreas de trabajo establecidas en la empresa, con el objetivo consolidar esfuerzos y estilos de liderazgo que promuevan una cultura organizacional orientada a la prevención de los riesgos psicosociales los cuales aportan de manera significativa a los procesos de clima laboral y productividad.

Es importante, resaltar que el impacto generado no solo surgirá dentro de la empresa sino también en la sociedad, es decir en las familias de cada colaborador ya que el bienestar que se produce en las condiciones de salud tanto mentales, como físicas contribuye no solo al bienestar interno sino también a la estabilidad familiar.

Por otra parte, es indispensable considerar que los factores protectores se convierten en un abanico de posibilidades para mejorar la calidad de la empresa, su uso en cuanto a fortalecer el trabajo saludable lo que conllevaría a un resultado positivo para los colaboradores y la empresa en sí.

De igual manera, la universidad podrá visualizarse como una entidad contribuyente a la investigación, la práctica y la puesta en marcha de procesos que mejoran la cultura empresarial y, por ende, al realizar un buen trabajo el buen nombre de la institución se establece y fortalece a partir de estas acciones realizadas.

### **3.7 APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS**

#### **3.7.1 Batería de riesgos psicosociales.**

Con el fin de dar continuidad a la explicación sobre la herramienta diagnóstica o instrumento utilizado para la medición de dichos factores; es necesario dar conocer que este proyecto de investigación se basa en el análisis de la herramienta diagnóstica (Batería de Riesgo Psicosocial), la cual fue aplicada de manera previa por la empresa el año inmediatamente anterior.

Por ende, es importante explicar de dónde nace la necesidad de la medición de los riesgos psicosociales, para lo anterior es preciso conocer su origen no solo a nivel de contexto sino también a nivel legal, por lo tanto se cita lo expuesto en las disposiciones legales emitidas por el Ministerio de Protección Social en la Resolución 2646 de 2008, dado que por medio de estas se delimitan responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y así mismo también abarca la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. (Min. Protección Social, Resolución 2646/2008).

Anudado a lo anterior con el objetivo de dar cumplimiento a lo establecido en resolución, el Ministerio de la Protección Social junto con la Universidad Javeriana diseñó una batería de evaluación de riesgos psicosociales, la cual se encuentra actualmente en aplicación en los diferentes escenarios empresariales a nivel nacional, por esta razón es indispensable brindar una contextualización sobre la Batería de Riesgo Psicosocial como instrumento de medición.

### **3.7.2 Batería de Riesgo Psicosocial como instrumento.**

La batería es una herramienta que permite evaluar los factores de riesgo psicosocial la cual fue diseñada por Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana y tiene como objeto buscar e identificar los factores de riesgo psicosocial, a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios, (Batería Riesgo Psicosocial, Min de la protección Social, 2010. Pág. 11)

El resultado de dicha evaluación permite conocer los parámetros para promover la prevención, fortalecer la intervención en relación a la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

### **3.7.3 Aspectos que evalúa la batería de riesgo psicosocial**

Esta batería permite evaluar los riesgos intralaborales, extralaborales e individuales y las situaciones que pueden desencadenar el estrés laboral, adicionalmente los factores psicosociales que enfrentan los colaboradores de una organización y así posteriormente construir un plan intervención enfocado a trabajar en hallazgos y descritos en las recomendaciones que aborden los factores de riesgos psicosocial de acuerdo a las características de la organización fin de mitigarlos, identificarlos, prevenirlos y evaluarlos.

Por medio de la aplicación de esta batería es posible conocer cuáles son los riesgos psicosociales actuales que presenta la organización, y de esta manera tener visión amplia que permita conocer el nivel de riesgo psicosocial al cual están expuestos los colaboradores, priorizar y definir planes de acción enfocados en la prevención e intervención de estos, a partir de las necesidades identificadas en los resultados de la aplicación, se debe tener en cuenta que como todo instrumento diagnóstico tienen un nivel riesgos en caso los niveles son: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo medio, riesgo alto o riesgo muy alto. (Safetya, 2016)

### **3.7.4 Composición del Instrumentos que hacen parte de la batería**

A continuación, se brindará una breve descripción sobre las características del instrumento que se utilizó en la empresa Instalaciones HGI S.A.S, cuando se realizó la medición de los factores de riesgo psicosocial.

La Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral), fue creada por Ministerio de la Protección Social Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesional, tiene como objeto identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en la población laboralmente activa, su alcance está orientado a identificar datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores.

La batería para evaluar el riesgo psicosocial está compuesta por ocho instrumentos:

Los instrumentos que conforman la batería son:

- a. Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).
- b. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).
- c. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).

- d. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- e. Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- f. Guía para entrevistas semiestructuradas.
- g. Guía para grupos focales.
- h. Cuestionario para la evaluación del estrés.

Cada uno de estos instrumentos podrá utilizarse de forma independiente o conjunta para la evaluación integral de los factores de riesgo psicosocial. Al finalizar el ejercicio este permite evidenciar las puntuaciones específicas para cada instrumento que compone la batería.

A partir de lo mencionado anteriormente vamos a dar a conocer la tabla síntesis de los instrumentos que conforman la batería.

***Tabla N. 5 Síntesis de los instrumentos que conforman la batería.***

	Ficha de datos generales	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo	Guía para entrevistas semiestructuradas	Guía para grupos focales
<b>Alcance</b>	Recolección de información sobre características individuales	Evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral	Evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaboral	Evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral	Evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral	Evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral
<b>Aspectos o dimensiones que evalúa</b>	Datos socio-demográficos y ocupacionales	Dimensiones y dominios intralaborales	Dimensiones extralaboral	Dimensiones del dominio "demandas"	Todas las dimensiones del dominio "control" y la dimensión "relación con los colaboradores", perteneciente al dominio "Características del liderazgo y relaciones sociales en el trabajo"	Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Características del liderazgo</li> <li>• Retroalimentación del desempeño</li> <li>• Relaciones sociales en el trabajo</li> <li>• Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</li> <li>• Reconocimiento y compensación sociales</li> </ul>
<b>Tipo de datos</b>	Descriptivos	Cuantitativos, con una interpretación cualitativa	Cuantitativos, con una interpretación cualitativa	Cualitativos con una interpretación cualitativa	Cualitativos con una interpretación cualitativa	Cualitativos con una interpretación cualitativa
<b>Unidad de análisis</b>	Individuo o grupo (por puesto de trabajo o dependencia)	Individuo o grupo (por puesto de trabajo o dependencia)	Individuo	Puesto de trabajo	Puesto de trabajo	Área o sección
<b>Usos y aplicaciones recomendados</b>	Identificación de factores individuales relacionados con datos socio-demográficos y ocupacionales, para el diseño de planes de prevención e intervención.	Evaluación general de factores de riesgo psicosocial intralaboral. Los resultados por dimensiones permiten priorizar los aspectos que se deben intervenir.	Evaluación general de factores de riesgo psicosocial extralaboral. Los resultados por dimensiones permiten priorizar los aspectos que se deben intervenir.	Evaluación específica a profundidad de factores de riesgo psicosocial intralaboral por puesto de trabajo, requerida en los procesos de determinación de origen de enfermedades derivadas del estrés, procesos de reubicación psicosocial de un trabajador y evaluación a profundidad de una o varias dimensiones psicosociales que hayan sido detectadas como riesgosas por el cuestionario de factores psicosociales intralaborales.		
<b>Sujetos para quienes va dirigido</b>	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia					
<b>Competencia de quienes aplican los instrumentos</b>	La aplicación de cualquiera de los instrumentos que conforman la presente batería, así como el análisis e interpretación de sus resultados deberán ser efectuados por un "experto", según lo define la Resolución 2646 de 2008 y demás normas vigentes que apliquen.					

Fuente: *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial* <https://portal.posipedia.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>

### 3.7.5 Dominios y dimensiones intralaborales

A continuación, se abordará la explicación sobre las condiciones Intralaborales que son evaluadas en una batería de riesgo psicosocial.

Los factores psicosociales comprenden todos aquellos aspectos del puesto de trabajo y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo, el diseño y contenido de las tareas (variedad, significado, alcance, carácter repetitivo, etc.), el entorno existente fuera de la organización (Ej. Exigencia domestica) y aspectos del individuo (Ej. personalidad, actitudes) que pueden influir en la aparición de estrés en el trabajo. En este sentido las situaciones que se dan en cualquier "sistema de trabajo", entendido éste como un conjunto de eficacia y elementos y variables interdependientes dirigidas a alcanzar un fin común, interactuando e influyéndose mutuamente, abarcan los siguientes elementos: a) La persona; b) El trabajo a realizar. c) Los resultados esperados en términos de calidad y cantidad. d) Los efectos sobre las personas tanto positivos como negativos y en términos de salud física, accidentabilidad. e) e) Las adaptaciones a los efectos y a resultados ocurridos.

Lo anterior contextualiza y detalla las dimensiones o dominio que se evalúan en la batería que serán las enunciadas a continuación.

Instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaborales:

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda-control-apoyo social del Karasek, Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores

de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial.

Los dominios considerados son:

- Las demandas del trabajo
- El control
- El liderazgo y las relaciones sociales
- La recompensa.

Los dominios y cómo fueron concebidos en los instrumentos de la batería, se definen a continuación:

Con el fin de ampliar la investigación y aclarar las dimensiones psicosociales intralaborales se presenta las definiciones de cada una, asociando su indicador de riesgo.

***Tabla N. 6 Demandas cuantitativas***

<b>Demandas cuantitativas</b>	
<b>Definición</b>	<b>Se convierte en fuente de riesgo cuando</b>
Son las exigencias de la cantidad de trabajo a ejecutar, en relación con el tiempo disponible.	Cuando el tiempo con el que se dispone no es suficiente para realizar la cantidad de actividades asignadas, dado que esto conlleva trabajar bajo presión y horas adicionales a la jornada laboral, en el cual es limitado el tiempo para realizar pausas activas .
<b>Demandas de carga mental</b>	
<b>Definición</b>	<b>Se convierte en fuente de riesgo cuando</b>
Es cuando tarea a ejecutar requiere de un mayor esfuerzo mental, asociado a un mayor nivel de concentración análisis y atención por la misma complejidad de la información que maneja.	Cuando la información es amplia, compleja o detallada para realizar el trabajo, y adicional de forma paralela es escaso el tiempo para realizarla.
<b>Demandas emocionales</b>	
<b>Definición</b>	<b>Se convierte en fuente de riesgo cuando</b>
Son contextos afectivos y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen la capacidad de interferir con los sentimientos y emociones del colaborador, allí juega un rol importante la destreza para atender las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar a desempeño de la labor.	Por la ejecución propia de sus tareas el colaborador se expone a los estados emocionales negativos de las personas con las que se relaciona. Ejemplos *Servicio al cliente – Atención a usuarios *Psicólogos – Atención pacientes debe ocultar sus emociones o sentimientos. *Personal de la Salud-Expuesto a situaciones emocionalmente devastadoras.
<b>Exigencias de responsabilidad del cargo</b>	
<b>Definición</b>	<b>Se convierte en fuente de riesgo cuando</b>
Las responsabilidades asignadas las cuales, por su nivel de confidencialidad e impacto en las organizaciones, se convierten en funciones intransferibles esto considerando el nivel de responsabilidad por resultados	El nivel de responsabilidad del trabajador se basa en los resultados del área a su cargo y por lo general se enlaza a procesos financieros, manejo de información confidencial, procesos de seguridad y salud, en lo que exige asumir responsabilidad de todo su equipo de trabajo .
<b>Demandas ambientales y de esfuerzo físico</b>	
<b>Definición</b>	<b>Se convierte en fuente de riesgo cuando</b>
Hacen referencia a las condiciones del área de trabajo y a la carga física de las actividades que ejecutan. Ejemplo:(ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (vi- rus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo y de saneamiento básico.	Cuando amerita un esfuerzo físico adaptativo y que pueda afectar el desempeño y salud del trabajador.

<b>Demandas de la jornada de trabajo</b>	
<b>Definición</b>	<b>Se convierte en fuente de riesgo cuando</b>
Es la duración (tiempo), horario de la jornada, y pausas durante la misma	Cuando se trabajan durante turnos extensos, o nocturnos; o jornadas de trabajo que interfieren con los días establecidos para el descanso.
<b>Consistencia de rol</b>	
<b>Definición</b>	<b>Se convierte en fuente de riesgo cuando</b>
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.	Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad de servicio o producto.
<b>Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral</b>	
<b>Definición</b>	<b>Se convierte en fuente de riesgo cuando</b>
Las exigencias de tiempo y esfuerzo en el trabajo, impactan su vida extralaboral.	La elevada demanda de tiempo del trabajo afecta al colaborador en su vida personal
<b>Control y auto- nomina sobre el trabajo</b>	
<b>Definición</b>	<b>Se convierte en fuente de riesgo cuando</b>
Es la independencia que tiene un colaborador con respecto a las decisiones en lo relacionado a su forma de trabajar, el orden en que ejecuta sus actividades, el ritmo, las pausas y los tiempos de descanso.	Existen restricciones o no se le permite al colaborador ser autónomo en la toma de sus decisiones y en la organización de los tiempos laborales
<b>Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos</b>	
<b>Definición</b>	<b>Se convierte en fuente de riesgo cuando</b>
Posibilidad que la organización otorga al trabajador para aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se le permite al colaborador adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades.</li> <li>• Adquisición de tareas a personal no calificado</li> </ul>
<b>Participación y manejo del cambio</b>	
<b>Definición</b>	<b>Se convierte en fuente de riesgo cuando</b>
Conjunto de mecanismos organizacionales encaminados a la oportuna gestión y planificación del	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El colaborador carece de información suficiente, clara y oportuna en lo referente al cambio.</li> <li>• No se le permite al trabajador participar en el proceso de cambio.</li> </ul>

cambio en el contexto laboral; y la adaptación y participación a esos cambios de los colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se gestionan los cambios conllevando a afectar negativamente la ejecución del trabajo.</li> </ul>
<b>Claridad de rol</b>	
<b>Definición</b>	<b>Se convierte en fuente de riesgo cuando</b>
Es el desempeño que tiene el trabajador en su cargo y donde tienen en cuenta aspectos como eficiencia, ética profesional que se ve reflejados resultados de su tarea	<p>Cuando las empresas no realizan una adecuada explicación de los perfiles de cargo o manuales de funciones con el fin de aclarar a cada colaborador sus responsabilidades el en el cargo a desempeñar o cuando se generan exigencias que pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o que tengan relación directa con el servicio producto de la organización.</p>
<b>Capacitación</b>	
<b>Definición</b>	<b>Se convierte en fuente de riesgo cuando</b>
Actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización suministra a los colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es limitado o inexistente el programa de capacitación.</li> <li>• El programa de capacitación no responde a las necesidades de formación de los colaboradores y a la mejora de su desempeño</li> </ul>
<b>Características del liderazgo</b>	
<b>Definición</b>	<b>Se convierte en fuente de riesgo cuando</b>
Son los atributos de un líder de proceso o jefe en su gestión en cuanto a la planificación y asignación del trabajo, el logro de resultados, manejo y solución de conflictos, motivación, entre otros con sus colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El líder de proceso o jefe presenta dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.</li> <li>• El líder de proceso o jefe presenta dificultades para comunicarse y relacionarse cortés y eficientemente con sus colaboradores, obstaculizando la participación y el buen ambiente laboral</li> </ul>
<b>Relación con los colaboradores (subordinados)</b>	
<b>Definición</b>	<b>Se convierte en fuente de riesgo cuando</b>
Son los atributos de un subordinado en su gestión en cuanto a la realización del trabajo, el logro de resultados o la solución de problemas. Y la interacción y formas de comunicación con su líder de proceso o jefe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El o los subordinados presentan dificultades en la realización del trabajo, el logro de resultados o la solución de problemas.</li> <li>• El o los subordinados presentan dificultades para comunicarse y relacionarse cortés y eficientemente con su jefe.</li> </ul>

<b>Retroalimentación del desempeño</b>	
<b>Definición</b>	<b>Se convierte en fuente de riesgo cuando</b>
Este proceso de comunicación se realiza con el fin de que el colaborador reciba información clara sobre su desempeño verificando el cumplimiento de sus actividades y los logros esperados por la organización. Permitiéndole identificar sus fortalezas y debilidades y realizar acciones mejorar su desempeño	El colaborador no recibe información clara, y oportuna que le permita mejorar su desempeño
<b>Relaciones sociales en el trabajo</b>	
<b>Definición</b>	<b>Se convierte en fuente de riesgo cuando</b>
Se refiere a las interacciones con otras personas en el trabajo, como por ejemplo el trabajo en equipo, el contacto con otros trabajadores en el área de trabajo, la integración el apoyo y el buen ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas.</li> <li>• El trato entre compañeros es irrespetuoso, agresivo o de desconfianza lo que genera un mal ambiente de trabajo.</li> <li>• No se recibe apoyo entre compañeros en el momento de atravesar dificultades</li> <li>• Hay deficiencias al momento de realizar trabajo en equipo lo que genera falta de cohesión e integración al momento de ejecutar una actividad</li> </ul>
<b>Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</b>	
<b>Definición</b>	<b>Se convierte en fuente de riesgo cuando</b>
Se refiere al sentido de pertenencia que tiene un colaborador al percibir estabilidad laboral y orgullo por estar vinculado a una organización, igualmente la autorrealización por efectuar su trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El colaborador no presenta sentido de pertenencia</li> <li>• Existe inestabilidad laboral.</li> <li>• El colaborador no le satisface la labor que ejecuta</li> </ul>
<b>Reconocimiento y compensación</b>	
<b>Definición</b>	<b>Indicadores de Riesgo</b>
Hace referencia a los incentivos y retribuciones que la organización da a los colaboradores por su esfuerzo y desempeño en el trabajo, por ejemplo: reconocimiento, remuneración económica, servicios de bienestar y desarrollo académico.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El reconocimiento que se le hace al colaborador no guarda relación con sus esfuerzos y logros.</li> <li>• Demora en el pago del salario y/o disminución del salario pactado</li> <li>• No se tiene en cuenta el bienestar de los trabajadores.</li> <li>• No se generan oportunidades de desarrollo.</li> <li>• No se generan incentivos a los trabajadores con buen desempeño laboral.</li> </ul>

*Fuente: Ministerio de la Protección Social, Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, Bogotá Julio 2016.*

Posterior a la explicación realizada respecto a las dimensiones intralaborales, las cuales integran grandes categorías que rodean a la población trabajadora y tienen un nivel de influencia alto en los procesos mentales, emocionales y de desarrollo de cada ser humano, es necesario exponer que también existen factores de riesgo psicosocial extralaborales los cuales serán descritos a continuación:

### **3.7.6 Instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaborales**

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, es un instrumento diseñado para evaluar condiciones externas al medio laboral, que están relacionadas con el entorno familiar, social y económico del trabajador. También se evalúan las condiciones del lugar de vivienda que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

Dentro de esta categoría se encuentran aspectos como las responsabilidades personales y familiares, las actividades de tiempo libre, la calidad de las relaciones y el apoyo que brindan las redes sociales y familiares, las características de vivienda y de transporte entre el lugar de residencia y el trabajo y la situación económica del grupo familiar.

En la siguiente tabla se presenta la estructura del cuestionario en términos de las dimensiones que lo conforman y el número de ítems de cada una de ella.

La estructura del cuestionario conforma las siguientes dimensiones.

- Tiempo fuera del Trabajo
- Relaciones familiares
- Comunicación y relaciones interpersonales
- Situación económica del grupo familiar
- Características de la vivienda y de su entorno

- Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
- Desplazamiento de la vivienda al trabajo y del trabajo a la vivienda

A continuación, con el propósito de contextualizar cada uno de los cuestionarios, enfocados a la evaluación de las dimensiones extralaborales se establece las definiciones de las dimensiones con su respectivo indicador de riesgo.

**Tabla N. 7 Tiempo fuera del trabajo**

<b>Tiempo fuera del trabajo</b>	
<b>Definición</b>	<b>Se convierten en fuente de riesgo cuando</b>
Es el tiempo que el colaborador programa para efectuar actividades de recreación, entretenimiento resolver asuntos personales, descansar, y compartir tiempo en familia y amigos.	El tiempo para efectuar actividades fuera del campo laboral es escaso, insuficiente y/o limitado
<b>Relaciones familiares</b>	
<b>Definición</b>	<b>Se convierten en fuente de riesgo cuando</b>
Interacción de la persona con su núcleo familiar.	El tiempo para interactuar con su núcleo familiar es escaso, insuficiente y/o limitado
<b>Comunicación y relaciones interpersonales</b>	
<b>Definición</b>	<b>Se convierten en fuente de riesgo cuando</b>
Se refiere a la las interacciones de la persona en su ámbito social (amigos y conocidos)	La interacción, comunicación, relación con su ámbito social es conflictiva escasa o deficiente. El Colaborador no cuenta con apoyo social.
<b>Situación económica del grupo familiar</b>	
<b>Definición</b>	<b>Se convierten en fuente de riesgo cuando</b>
Es la disponibilidad de los ingresos con los que cuenta el colaborador y su núcleo familiar y que son fundamentales para satisfacer las necesidades materiales, alimentación, ropa y vivienda entre otras.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los ingresos son insuficientes.</li> <li>• La deudas y gastos superan los ingresos familiares.</li> </ul>
<b>Características de la vivienda y de su entorno</b>	

Definición	Se convierten en fuente de riesgo cuando
Son las particularidades y condiciones de ubicación, diseño, estructura, espacio e infraestructura, de la vivienda del colaborador y de su núcleo familiar	Las condiciones de la residencia son precarias, desfavorables para una convivencia sana. El acceso, transporte y disponibilidad de servicios es dificultoso debido a su ubicación

#### Influencia del entorno extralaboral en el trabajo

Definición	Se convierten en fuente de riesgo cuando
Se presenta cuando las exigencias personales, familiares, escolares y demás actividades fuera del trabajo impactan su vida intralaboral o ámbito laboral.	Cuando el rendimiento, desempeño laboral y ambiente laboral con sus compañeros se ve impactado negativamente por los aspectos o situaciones extralaborales.

#### Desplazamiento vivienda al trabajo y del trabajo a la vivienda

Definición	Se convierten en fuente de riesgo cuando
Se refiere al traslado del colaborador al lugar de trabajo y del lugar de trabajo a su residencia, midiendo factores como acceso, facilidad, disponibilidad de transporte, recorrido y tiempos en los desplazamientos	La disponibilidad del transporte, el tiempo y recorrido invertido por el colaborador en sus desplazamientos son difíciles y agotadores.

**Fuente:** Ministerio de la Protección Social, *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*, Bogotá Julio 2016.

Adicional a lo mencionado anteriormente, se encuentra otro instrumento para la ejecución de batería que es el cuestionario para la evaluación del estrés.

### 3.7.7 Cuestionario para evaluación del estrés

Este instrumento está diseñado para evaluar los síntomas y reacciones asociadas al estrés en el ámbito laboral se clasifican en categorías tales como:

- Fisiológicos
- Comportamiento social
- Intelectuales y laborales
- Psicoemocionales.

Su nivel de interpretación está dividido en 5 niveles (Muy Bajo, Bajo, Medio, Alto, Muy Alto)

También es importante explicar, que el instrumento aborda una serie de variables socio-demográficas y ocupacionales que se analizan con la batería para la evaluación de los factores psicosociales, los cuales se mencionan a continuación.

**Tabla N. 8 Variables sociodemográficas**

CONSTRUCTO	VARIABLES
<b>INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA</b>	Sexo
	Edad (calculada a partir del año de nacimiento) Estado civil
	Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado)
	Ocupación o profesión
	Lugar de residencia actual
	Estrato socioeconómico de la vivienda
	Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo)
	Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).
<b>INFORMACIÓN OCUPACIONAL</b>	Lugar actual de trabajo Antigüedad en la empresa Nombre del cargo
	Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo) Antigüedad en el cargo actual
	Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja Tipo de contrato
	Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas
	Modalidad de pago

**Fuente:** Ministerio de la Protección Social, *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, Bogotá Julio 2016. (Pag 28)*

Otros instrumentos que complementan la aplicación de la batería como fuente de recolección de datos e información se utilizan en entrevistas y encuestas, las cuales están dirigidas a todos los niveles establecidos en la estructura organizacional, vale la pena que aclarar a todos los participantes previamente se les solicitó el consentimiento informado para tratamiento de datos personales antes de iniciar la aplicación de dicho instrumento.

### **3.8 DESCRIPCIÓN PROCESO APLICACION BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL**

#### **3.8.1 Responsables de aplicación, interpretación y análisis de la información**

Según la Resolución 2404 del 22 de Julio de 2019, la evaluación de factores psicosociales deberá ser realizada por un experto y en particular un “psicólogo con posgrado en Seguridad y Salud en el Trabajo, con licencia vigente cuyo alcance especifique diseño y aplicación de los instrumentos, por lo tanto, las garantías de diligenciamiento de los cuestionarios y la responsabilidad del mismo es asumida por parte de la organización o del experto contratado en cuanto al análisis e interpretación de sus resultados, fueron efectuados por un “experto profesional contratado para dicho proceso”, considerando los criterios de idoneidad que fija la Ley 1164 de 2007, relacionados con los procesos de planeación, formación, vigilancia y control del ejercicio, desempeño y ética del talento humano del área de la salud, y con las demás normas que la amplíen, modifiquen o sustituyan.

#### **3.8.2 Primera Etapa**

- La empresa realizó una revisión documental que permitió validar que la persona que ejecutara la aplicación de las herramientas diagnósticas, tuviese el perfil requerido, cumpliendo con lo establecido en la normatividad vigente.
  
- Se analizó que el psicólogo (a) proveedor tuviese claro su ética profesional ante la confidencialidad y responsabilidad de la información si se genera algún conflicto de intereses.
  
- La empresa Instalaciones HGI S.A.S, firmó un contrato con proveedor (psicólogo (a)) en cual están incluidas unas cláusulas de confidencialidad y adicional reunía los requisitos entre las partes, a saber, el dueño de la información y el proveedor, donde acuerdan celebrar un convenio con el fin de blindar los datos y la información que el

proveedor llegue a conocer y a manejar en ejecución del vínculo comercial existente entre ellas.

- La empresa suministro al profesional (Psicólogo) información confidencial la cual es de especial valor para el dueño de la información: Manuales, procedimientos, programas e instructivos creados o adquiridos por la organización, historias clínicas de los casos que le sean consultados, información demográfica individual, información individual de los trabajadores, estadísticas, informes, información comercial, de mercado, laboral, prácticas y políticas.

- Se estableció un acuerdo en el que se especifica que el psicólogo(a) revelara información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto a un caso extremo de seguimiento, algo que se identifique o que puede adherirse a un problema psicológico que pueda dañar a esa persona o a otros.

- Se estableció que el profesional encargado de aplicación de la batería respetará la integridad y el bienestar de las personas con las cuales desarrollará la aplicación.

- Se realizó una reunión a los colaboradores con el objetivo de informarles el proceso de medición que se iniciaría, en dicha reunión se presentó al profesional externo que acompañaría el proceso; explicando que durante el tiempo de la recopilación de datos se realizaría con una actitud respetuosa frente al trabajador y una actitud neutral ante el factor que se estuviese evaluando.

- De manera previa al inicio de la aplicación los colaboradores diligenciaron manera opcional el consentimiento informado, documento mediante el cual autorizaban el tratamiento de sus datos personales, participando de manera libre y voluntaria en el

diligenciamiento del cuestionario, y de las entrevistas y demás actividades que fueran necesarias; en este proceso se explicó al colaborador que el análisis de los resultados serán entregados en un informe final consolidado realizando un análisis de manera colectiva y/o grupal y que no se divulgara resultados individuales, solo si existe la excepción mencionada en el numeral 5. Durante este proceso se expuso lo siguiente.

1. Que se tenían garantías de privacidad y confidencialidad respecto al manejo de los datos personales.
2. Se explicó cómo se llevará a cabo la entrega de resultados del estudio el cual se generaría como un análisis completo y consolidado.
3. Se informó cómo se va manejaría la información o los datos con el fin de que esta no sea expuesta a que otras personas puedan tener acceso a ellas
4. Se especificó las consideraciones de seguridad informática que respaldan el principio de confidencialidad.

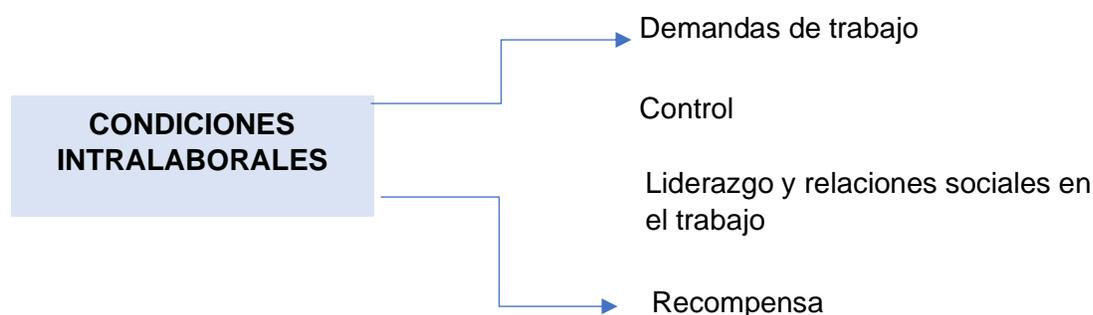
### **3.8.3 Segunda Etapa**

- Se organizó listados con los nombres y cargos de los colaboradores en tres grupos, dado que en la empresa Instalaciones HGI S.A.S, se manejan tres proyectos en cuales se ejecutan actividades y cuentan con ubicaciones diferentes.
- Se realizó un estudio descriptivo, tomando como población a los colaboradores de la empresa HIG S.A.S y su ubicación geo referencial o distribución de población por departamentos (este último si aplicaba).
- Para la realización de la evaluación o cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral se organizó los evaluados por niveles jerárquicos u ocupacionales con el fin de definir qué tipo de cuestionario debía aplicarse, el instrumento consto de 2 formas:

Forma A que es aplicable a los trabajadores con cargos de jefatura, profesionales, analistas, técnicos y tecnólogos. Forma B aplicable a trabajadores de cargos auxiliares u operativos, en el caso de la organización en estudio fue necesario aplicar ambas formas. (Ministerio de la Protección Social, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, Bogotá Julio 2016).

La forma A consto con 123 preguntas mientras que la forma B consto de 97 preguntas; cada ítem con 5 opciones de respuesta: Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi nunca y Nunca. Este cuestionario evaluó 4 dominios que agruparon un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales.

**Grafica N. 1 Condiciones intralaborales**



Para la evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaboral: se realizó el cuestionario el cual constaba de 31 ítems, con 5 opciones de respuesta: Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi nunca y Nunca. Este cuestionario evaluó 7 dimensiones:

**Grafica N. 2 Condiciones extralaborales**



- Finalizando la categoría de los cuestionarios se realizó el cuestionario para la evaluación de estrés: este instrumento consto de 31 ítems, con 4 opciones de respuesta: Siempre, Casi siempre, A veces y Nunca. Teniendo en cuenta la distribución de las 4 categorías de síntomas: fisiológicas, comportamientos sociales, intelectuales, laborales y psicoemocionales

- Posteriormente se realizó en conjunto con el departamento de talento humano la Ficha de datos generales, la cual constaba de 19 ítems que recogieron información sociodemográfica y ocupacional de la población o colaboradores encuestados. En esta se pretendió encontrar la siguiente información: distribución por género, edad, estado civil, nivel educativo, estrato, tipo de vivienda, personas económicamente a cargo, antigüedad en la organización antigüedad en el cargo, horas de trabajo al día, tipo de contrato, tipo de salario, entre otras.

- Para finalizar el experto contratado presento los resultados encontrados al realizar la medición de los factores de riesgo psicosocial de la empresa HIG S.A.S. La Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial que fue aplicada a 28 trabajadores. Para este informe se dividió los datos según el tipo de población existente en la organización, grupos de: Administrativos y Operativos; estos a su vez se dividieron en los grupos jerárquicos mencionados anteriormente Gerencia /Profesionales/. Líder Operativo/Oficiales / Auxiliares.

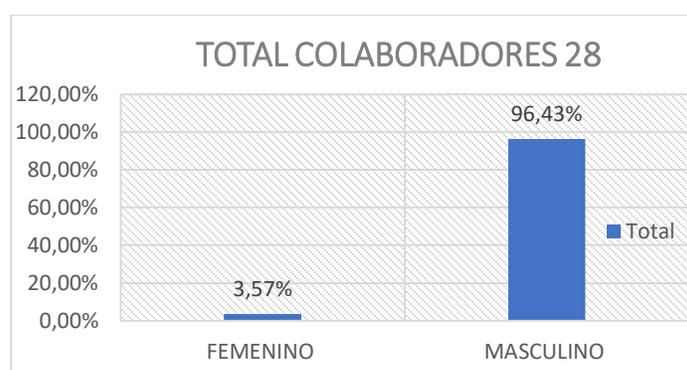
## 4. ANALISIS DE RESULTADOS

Después de realizar la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, se dará a conocer cómo se tabulan y consolidan los resultados de acuerdo a cada cuestionario o categoría.

### 4.1 Datos Sociodemográficos

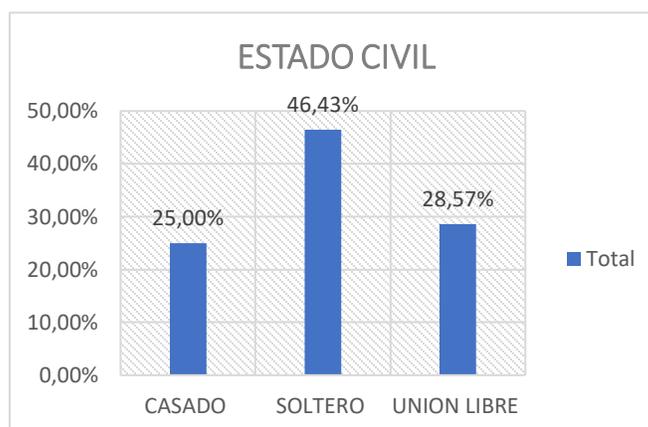
A continuación, se presentan los datos demográficos de la población evaluada de conformidad con los datos suministrados en la ficha de datos personales, que tiene la batería de riesgo psicosocial del ministerio de protección social.

**Gráfica No. 3 Distribución por género**



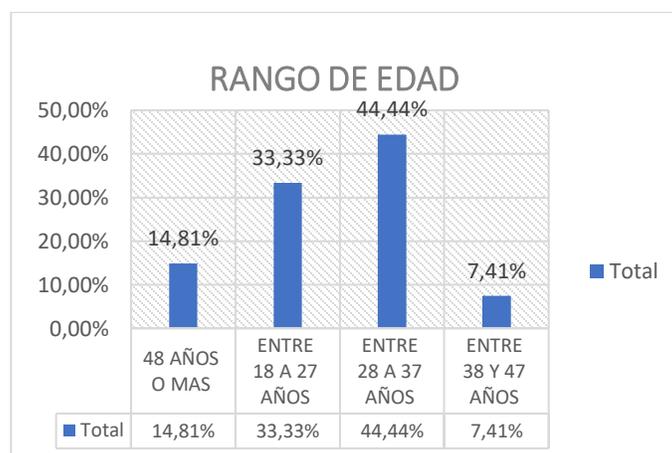
*Fuente: Elaboración propia*

En la población encuestada se evidencia que la mayoría de la población por el objeto social de la empresa, son hombres con una proporción correspondiente a casi el 96.43% y el otro 3.57% son mujeres.

**Gráfica No. 4 Estado civil**

*Fuente: Elaboración propia*

Del total de la población estudiada entre los trabajadores; la mayoría de las personas tienen una condición civil de solteros en un 46.43%, seguido de 28,57% que vive en unión libre, y un 25% casados. Esto permite inferir que debido a la edad de la población la mayor parte está compuesta por personas solteras, puesto que por ejecución del trabajo se requiere movilidad constante de acuerdo al proyecto que se esté trabajando. (Gráfica 2)

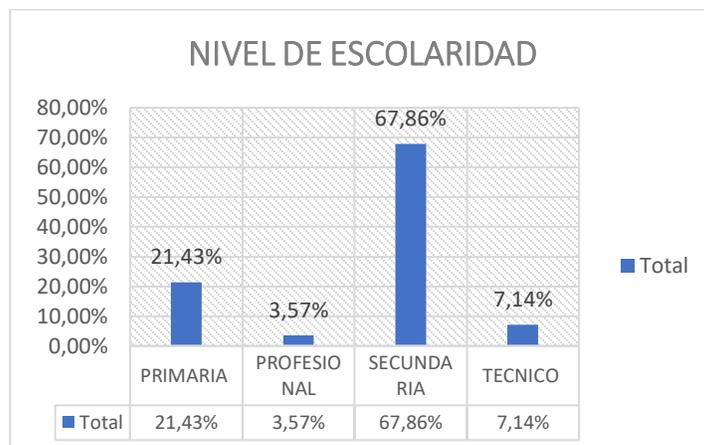
**Gráfica No. 5 Rango de Edad**

*Fuente: Elaboración propia*

La edad de los trabajadores evaluados, se sitúa en mayor proporción en el rango entre 28 a 37 años que corresponde al 44,44%, que indica la edad más productiva y de estabilidad laboral, seguido del 35,33% de trabajadores entre 18 y 27 años y el rango

de edad mayor a 48 años corresponde al 14,81 % y la menor cantidad las personas de rango entre 38-47 años, los cuales ocupan el 7,41%. (Grafica 3)

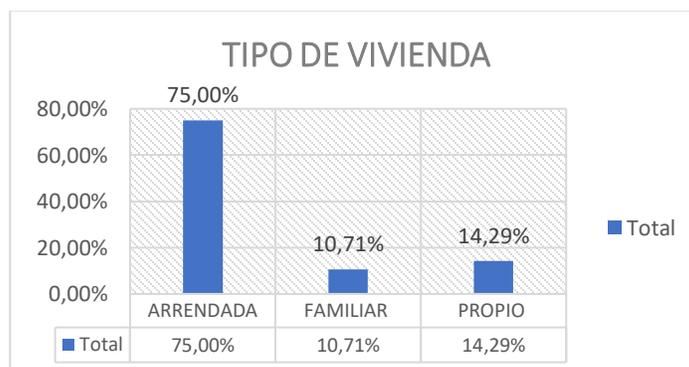
**Gráfica No. 6 Escolaridad**



*Fuente: Elaboración propia*

En la población analizada con respecto al nivel de escolaridad en todos los casos los trabajadores están concentrados en el nivel de bachillerato completo, seguido de primaria y nivel técnico, se cuenta con una persona profesional, el nivel de escolaridad se concentra en el rango de secundaria puesto que las actividades no requieren de personas con niveles de escolaridad altos; allí se puede considerar ayudas para mejorar el conocimiento y mejorar el aprendizaje. (Grafico 4).

**Gráfica No. 7 Tipo de la Vivienda**

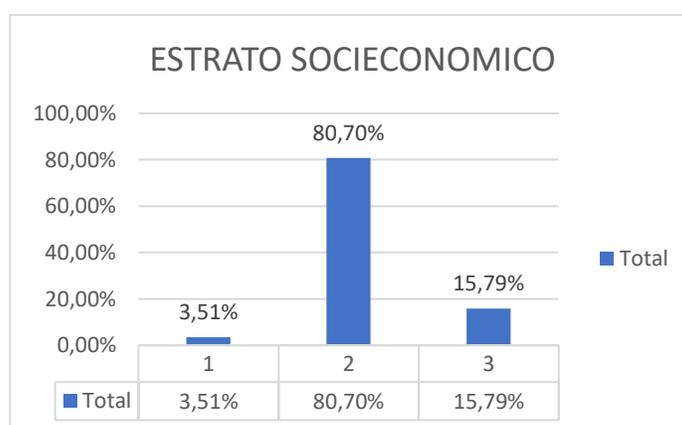


*Fuente: Elaboración propia*

De la población total de trabajadores se observa que el 75% vive en casa alquilada, el 14,29 % en casa propia y un 10,71% en casa familiar. (Grafico 5).

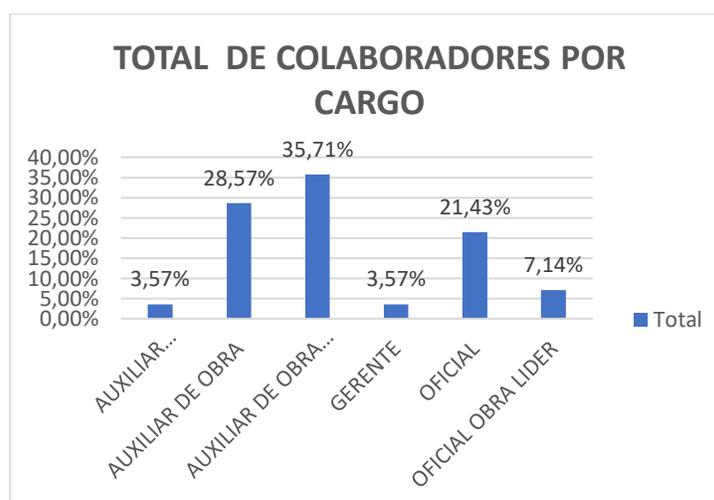
### **Gráfica No. 8 Estrato socioeconómico**

El estrato socioeconómico en cual se encuentra la mayor población (80,70%) personas en estrato 2, el 15,79% personas en estrato 3 y el 3,51% la menor población en estrato 1; lo que permite inferir que por lo menos cuentan con las condiciones mínimas de servicios públicos, para garantizar el bienestar de los integrantes de la familia. (Grafica 6).



*Fuente: Elaboración propia*

### **Gráfica No. 9 Cantidad de colaboradores por cargo**



*Fuente: Elaboración propia*

Del total de colaboradores por cargo el 3,57% pertenecen al grupo auxiliar administrativo, el 28,57% al grupo auxiliar de obra, el 35,71% al grupo auxiliar de obra 2, el 3,57% al grupo gerente, el 21,43% al grupo oficial y el 4,14% al grupo oficial obra líder. (Gráfica 7)

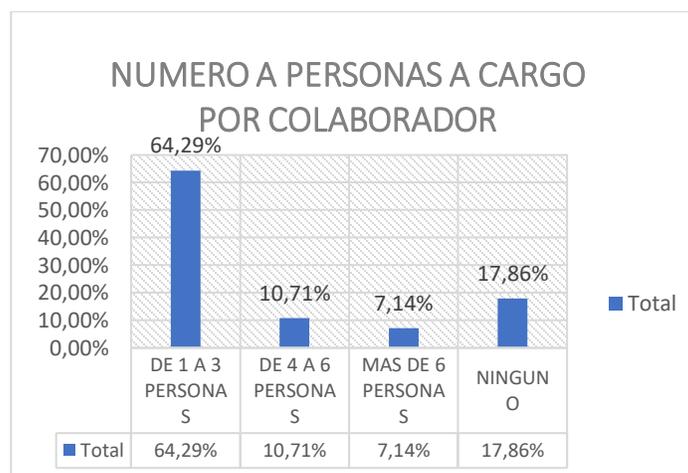
**Gráfica No. 10 Tipo de contrato**



*Fuente: propia*

Teniendo en cuenta la actividad económica de la empresa “Sector Construcción” la modalidad de contrato que se maneja es (Obra Labor) debido a que son proyectos específicos para los cuales se contrata el personal. (Gráfica 8).

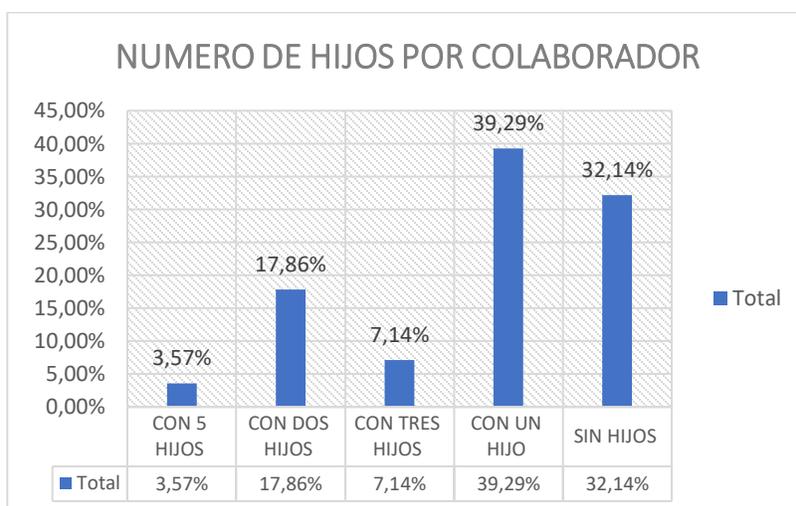
**Gráfica No. 11 Número de personas a cargo por colaborador**



*Fuente: propia*

La anterior gráfica refiere que el 64,29% de los colaboradores tienen de 1 a 3 personas a cargo, 10,71% tienen de 4 a 6 personas a cargo, el 7,14% tiene más de 6 personas a cargo y el 17.86% no tiene ninguna persona a cargo. (Gráfica 13)

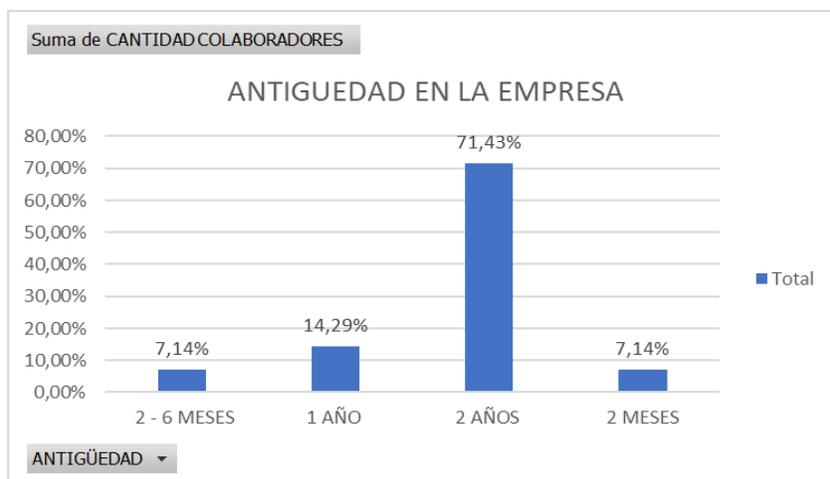
**Gráfica No. 12 Número de hijos por colaborador**



*Fuente: propia*

De acuerdo a los datos anteriores, es posible plantear que de las personas encuestadas el 3,57% presentan 5 hijos, el 17,86% tienen 2 hijos, el 7,14% presentan 3 hijos, el 39,29% tienen un solo hijo y el 32,14% no tiene hijos.

**Gráfica No. 13 Antigüedad en la empresa**



*Fuente: propia*

Tomando en consideración la gráfica anterior, es posible establecer que el 7,14% de la población tiene un tiempo de 2 meses, el 7,14% tiene un tiempo de 6 meses, el 14,29% presenta un tiempo de antigüedad de 1 año y el 71,43% de los colaboradores cuentan con un tiempo de 2 años.

**Gráfica No. 14 Tipo de salario**



*Fuente: propia*

En cuanto a la gráfica utilizada para conocer el tipo de salario (fijo) es para el 100% de los colaboradores encuestados. (Gráfica 12)

#### 4. ANALISIS DE LA INFORMACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA APLICACIÓN (BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL)

A continuación, se presentan los datos recolectados para las condiciones intralaborales en el personal que labora en la empresa Instalaciones HGI S.A.S. En el presente documento se darán a conocer los resultados obtenidos, teniendo en cuenta las dos formas de aplicación del instrumento o cuestionario de factores de riesgo intralaboral, se abordará a continuación la distribución del personal.

**Tabla 9. Distribución del personal administrativo que respondió el cuestionario intralaboral en su forma A y el que respondió la forma B.**

Forma	Número de Personas	Cargos para los que aplica
A	4	Gerencia, Profesional, Oficial de Obra Líder
B	24	Oficiales de Obra y Auxiliares
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	

*Fuente: propia*

La forma A cuenta con 123 preguntas mientras que la forma B consta de 97 preguntas; cada ítem tiene 5 opciones de respuesta: Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. Ahora es bien, es importante explicar que este cuestionario evalúa 4 dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. En la siguiente tabla se darán a conocer los resultados de dicho cuestionario.

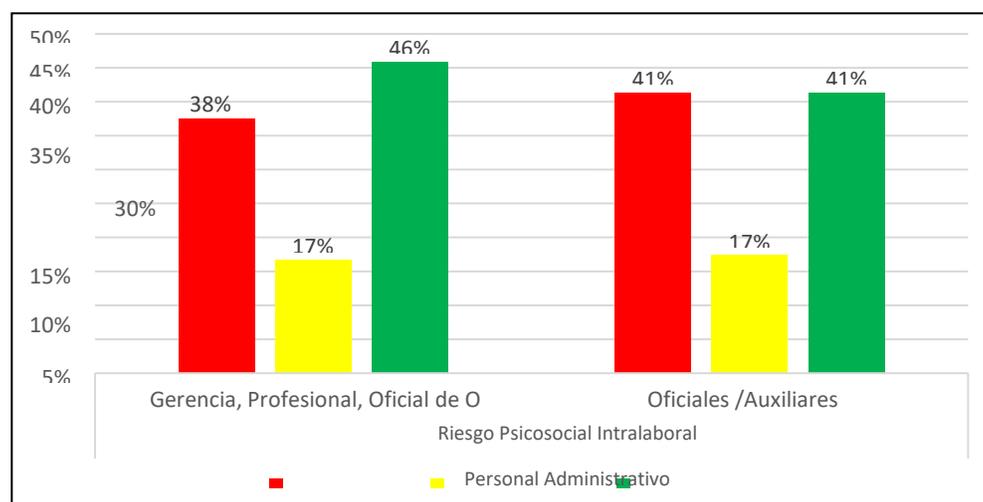
**Tabla 10. Resultados del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S**

DOMINIO	DIMENSIONES	FORMA A			FORMA B		
		Riesg o Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Riesg o Alto	Riesgo Medio	Riesg o Bajo
Liderazgo y Relaciones	Características del liderazgo	42%	13 %	46 %	39%	13 %	48%
Sociales en el Trabajo	Relaciones sociales en el trabajo	17%	21%	63%	35%	30 %	35%
	Retroalimentación del desempeño	50%	8%	42%	59%	4%	37%
	Relación con los colaboradores	13%	13%	75%			
	Claridad del Rol	33%	17%	50%	43%	13 %	43%
Control Sobre el Trabajo	Capacitación	25%	21%	54%	33%	13 %	54%
	Participación y manejo del cambio	46%	13%	42%	33%	11 %	57%
	Oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	33%	21%	46%	30%	22 %	48%
	Control y autonomía sobre el trabajo	25%	21%	54%	13%	17 %	70%
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	33%	29%	38%	15%	15 %	70%
	Demandas emocionales	25%	8%	67%	2%	20 %	78%
	Demandas cuantitativas	25%	17%	58%	26%	13 %	61%

Demandas del Trabajo	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	46%	21%	33%	24%	20%	57%
	Exigencia de responsabilidad del cargo	33%	29%	38%			
	Demandas de carga mental	33%	17%	50%	35%	22%	43%
	Consistencia del rol	46%	21%	33%			
	Demandas de la jornada de trabajo	33%	0%	67%	30%	11%	59%
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	33%	8%	58%	33%	11%	57%
	Reconocimiento y Compensación	46%	13%	42%	43%	20%	37%

Fuente: propia

**Grafica 15. Distribución en porcentaje del nivel de riesgo intralaboral del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S**



Fuente: propia

De acuerdo con los resultados obtenidos se evidencia que el 46% del personal que cumple funciones de Gerencia, como profesionales, oficial de obra Líder, presenta riesgo bajo, el 38% presenta riesgo alto y el 17% restante presentan riesgo medio. Por otra parte, un 41% de los colaboradores que desempeñan cargos como Oficiales u Auxiliares presentan riesgo bajo, otro 41% tiene un nivel de riesgo alto y el 17% restante está en riesgo medio

#### **4.1 Niveles de interpretación**

**Nivel de riesgo BAJO:** No se esperan que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlas en los niveles más bajos posibles.

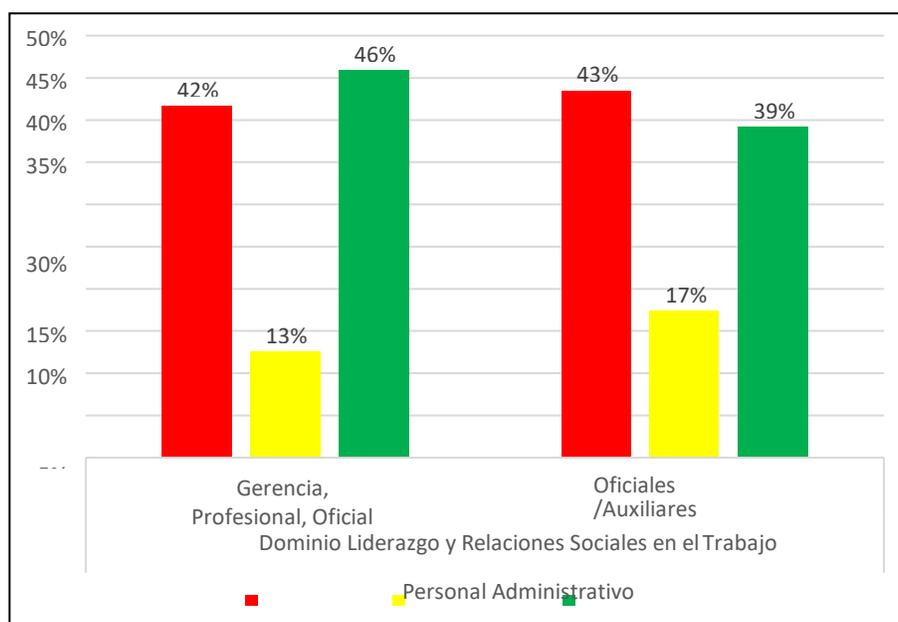
**Nivel de riesgo MEDIO:** Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

**Nivel de riesgo ALTO:** Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones que se encuentren en esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

#### **4.2 Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo**

Se presentan los hallazgos del dominio *Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo*, el cual contiene las dimensiones: *Características del Liderazgo*, *Relaciones Sociales en el Trabajo*, *Retroalimentación del Desempeño* y *Relación con los Colaboradores*; esta última solo se aplica para la forma A del Cuestionario de Factores de Riesgo Intralaboral, instrumento que es dirigido a los cargos de Gerencia, como profesionales, oficial de obra Líder.

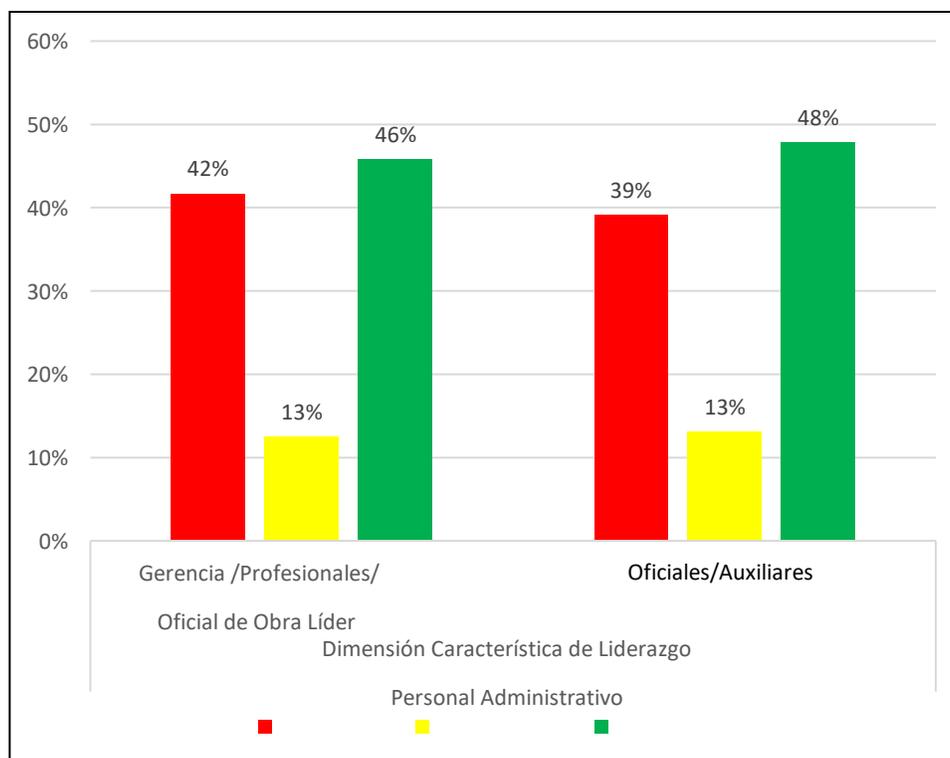
**Gráfica 16. Distribución en porcentaje del Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S**



*Fuente: propia*

En el Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo el 46% del personal administrativo que cumple funciones de Gerencia, como profesionales, oficial de obra Líder presentan un nivel de riesgo bajo y el 42% presenta riesgo alto y el 13% restante se encuentra en un nivel de riesgo medio. Para los cargos de oficiales u auxiliares, el 43% presentan riesgo alto, el 39% riesgo bajo y el 17% restante riesgo medio.

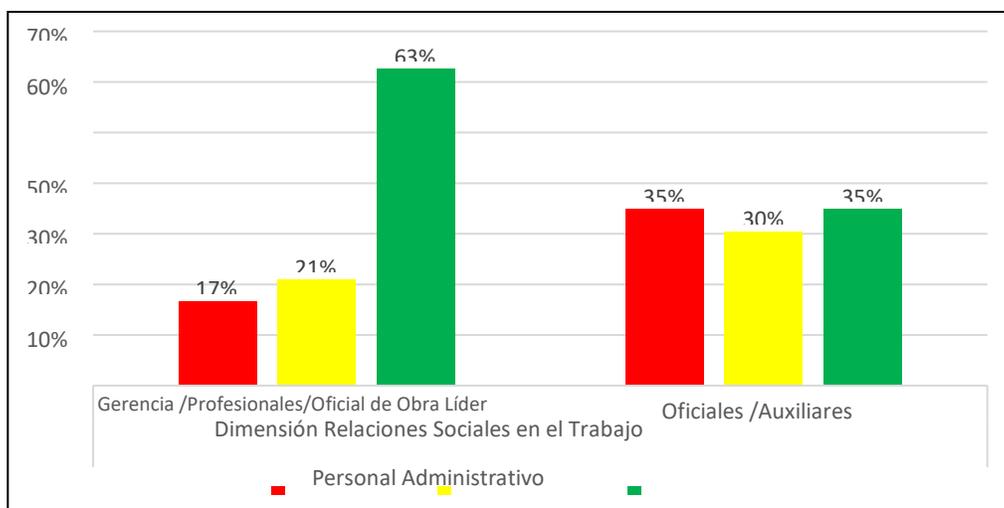
**Gráfica 17. Distribución del nivel de riesgo en porcentaje para la Dimensión Características de Liderazgo forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S**



*Fuente: propia*

Del 100% de la población que desempeñan cargos de Gerencia, como profesionales, oficial de obra Líder, un 46% presenta nivel de riesgo bajo para la Dimensión Características de Liderazgo, el 42% presenta nivel de riesgo alto y el 13% restante presenta riesgo medio. Por otra parte, para el 48% de los colaboradores que desempeñan cargos como Oficiales u Auxiliares su nivel de riesgo es bajo, el 39% tiene nivel de riesgo alto y el 13% restante está en riesgo medio.

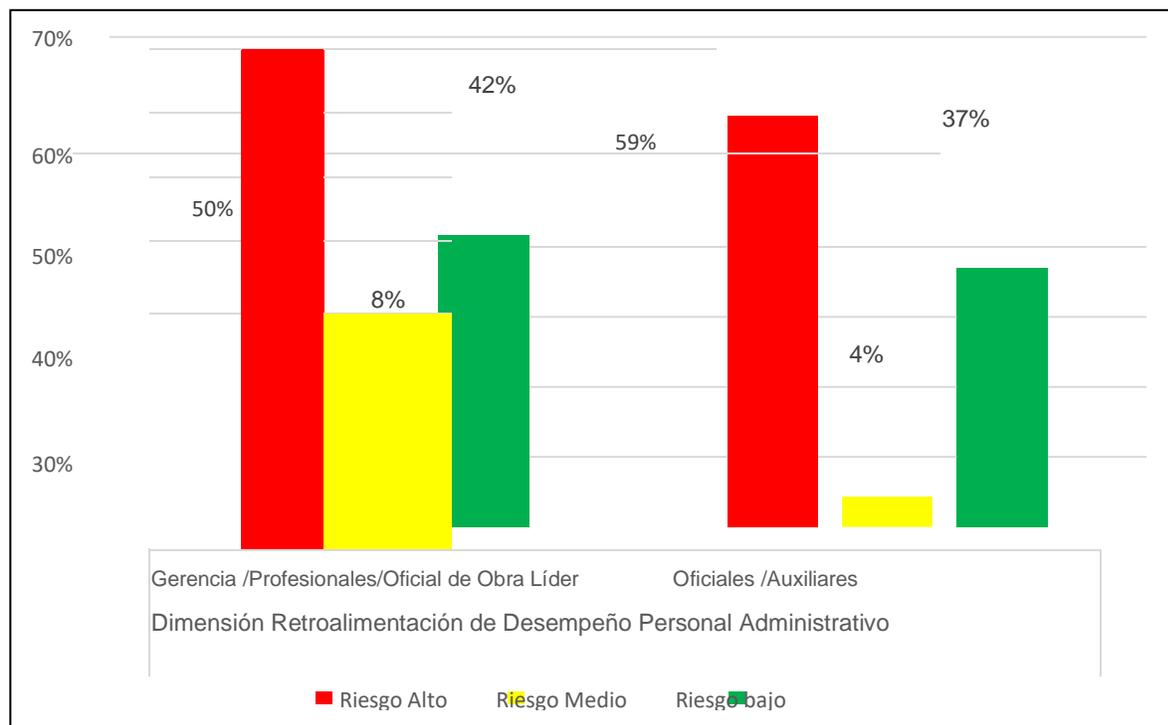
**Gráfica 18. Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Relaciones Sociales en el Trabajo forma A y la forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S**



*Fuente: propia*

Para los cargos de Gerencia, como profesionales, oficial de obra Líder, el 63% de la población presenta riesgo alto en la Dimensión Relaciones Sociales en el Trabajo, el 21% presenta riesgo medio y el 17% restante presenta riesgo bajo. En el caso de la población oficiales y auxiliares un 35% se encuentra en nivel de riesgo bajo, otro 35% en riesgo alto y el 30% restante en riesgo medio.

**Gráfica 19. Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Retroalimentación en el Desempeño forma A y la forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S**

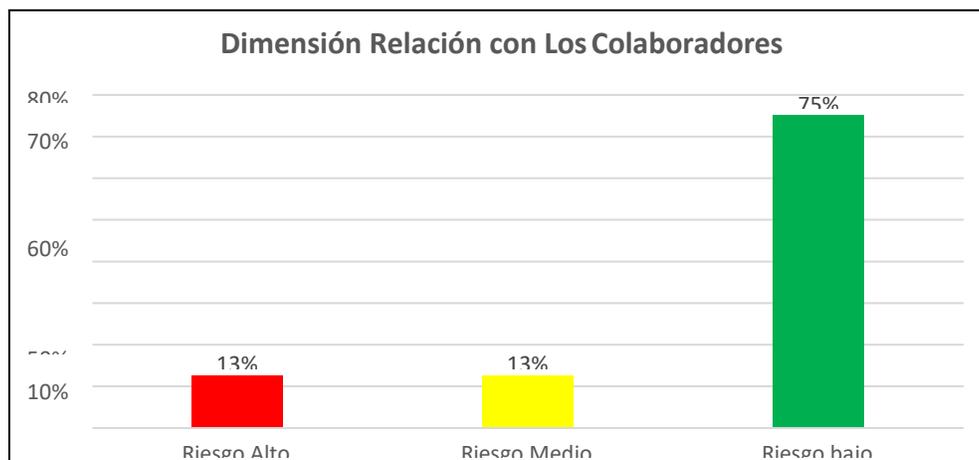


*Fuente: propia*

De acuerdo con los datos encontrados en la siguiente gráfica se puede concluir que, para los cargos de Gerencia, como profesionales, oficial de obra Líder, el 50% de la población presenta riesgo alto en la Dimensión Retroalimentación del Desempeño, el 42% presenta un nivel de riesgo bajo y el 8% restante presente riesgo medio. En el caso de la población oficiales y auxiliares un 59% se encuentra en nivel de riesgo alto, el 37% en riesgo bajo y el 4% restante en riesgo medio.

**Gráfica N 20. Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Relaciones con los colaboradores del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.**

Es importante tener en cuenta que esta Dimensión solo aplica para el Cuestionarios de Factores de Riesgo Psicosocial forma A.



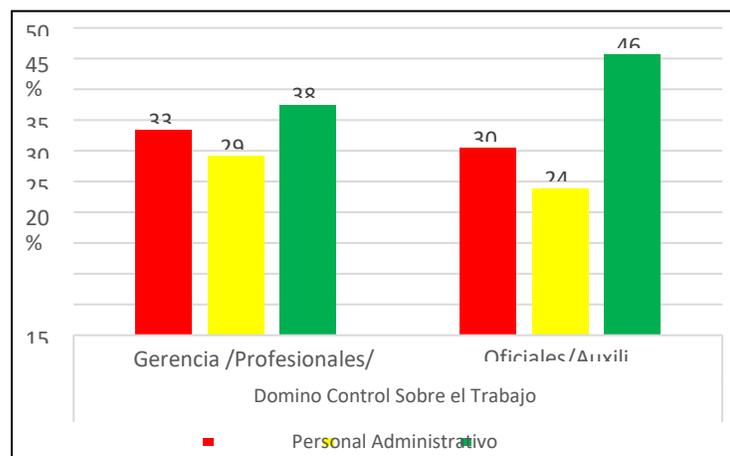
*Fuente: propia*

De acuerdo con la gráfica el 75% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia presentan un nivel de riesgo bajo en la Dimensión Relación con los Colaboradores, un 13% se encuentra en nivel de riesgo medio y el 13% restante presenta riesgo alto.

#### **4.3 Dominio Control**

A continuación, se presenta los resultados correspondientes a las cinco dimensiones que conforman el dominio control, las cuales incluyen, Control y Autonomía Sobre el Trabajo, Oportunidades de Desarrollo y Uso de Habilidades y Destrezas, Participación y Manejo del Cambio, Claridad de Rol y Capacitación.

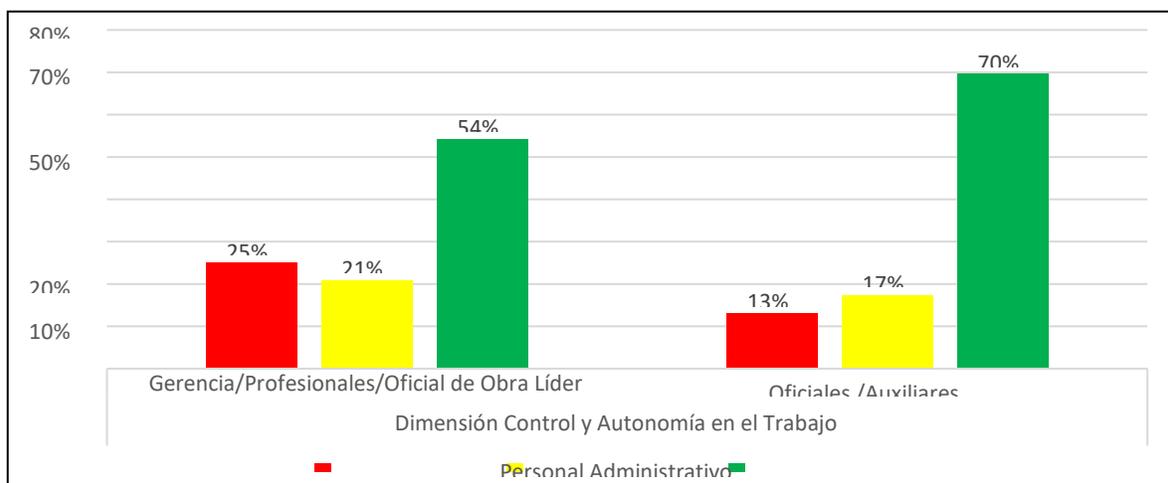
**Gráfica N 21. Distribución del nivel de riesgo en porcentaje del Dominio Control sobre el Trabajo forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S**



*Fuente: propia*

En el Dominio Control Sobre el Trabajo el 38% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia, como profesionales, oficial de obra Líder presentan un nivel de riesgo bajo, el 33% se encuentra en un nivel de riesgo alto y el 29% está en nivel de riesgo medio. Por otra parte, para el personal que se desempeña como Oficiales u Auxiliares, el 46% presenta un nivel de riesgo bajo, el 30% presenta riesgo alto y el 24% restante riesgo medio.

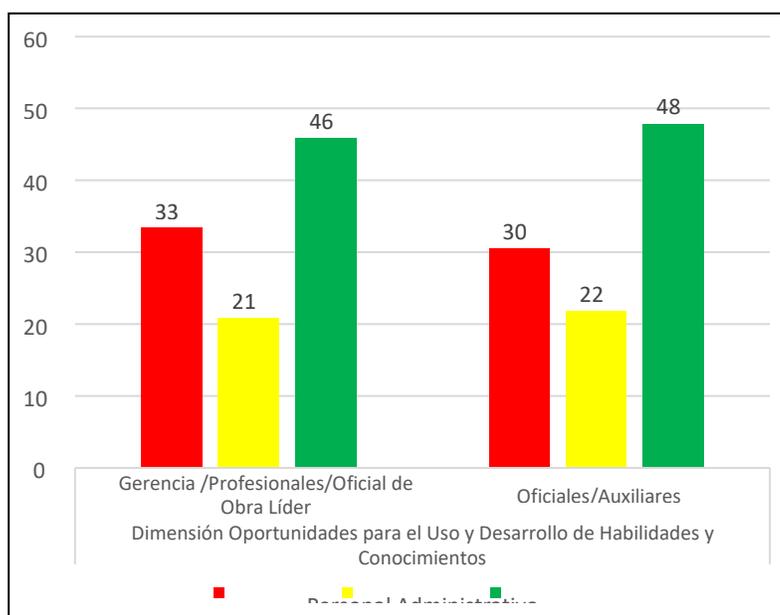
**Gráfica N 22. Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Control y Autonomía en el Trabajo forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.**



*Fuente: propia*

De acuerdo con la gráfica el 54% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia, como profesionales, oficial de obra Líder presentan un nivel de riesgo bajo en la Dimensión Control y Autonomía en el Trabajo, el 25% se encuentra en un nivel de riesgo alto y el 21% restante presenta nivel de riesgo medio. Por otra parte, el 70% de los colaboradores que desempeñan cargos como Oficiales u Auxiliares presentan nivel de riesgo bajo, el 17% está riesgo medio y el 13% restante presenta riesgo alto. El 46% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia.

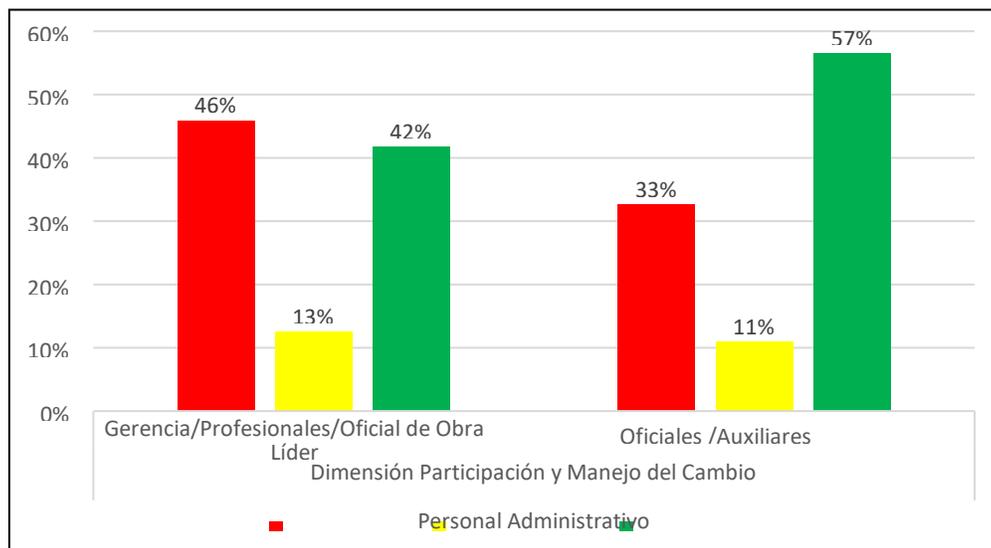
***Gráfica N. 23 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Oportunidades para el Uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S***



*Fuente: propia*

Los profesionales, oficial de obra Líder presentan un nivel de riesgo bajo en la Dimensión Oportunidad para el Uso y Desarrollo de habilidades y Conocimientos, un 33% se encuentra en un nivel de riesgo alto y el 21% restante presenta nivel de riesgo medio. Por otra parte, el 48% de los colaboradores que desempeñan cargos como Oficiales u Auxiliares presentan nivel de riesgo bajo, el 30% está en riesgo alto y el 22% restante presenta riesgo medio.

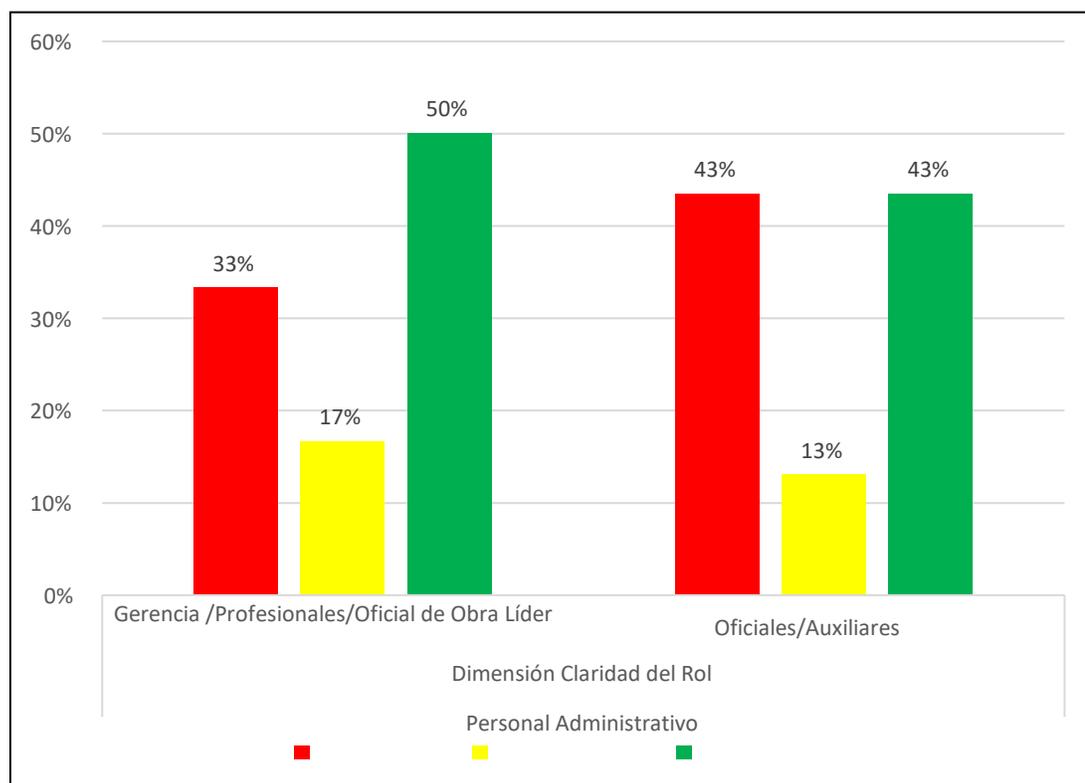
**Gráfica N 24. Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Participación y Manejo del Cambio forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.**



*Fuente: propia*

El 46% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia, como profesionales, oficial de obra Líder presentan un nivel de riesgo alto en la Dimensión Participación y Manejo del cambio, un 42% se encuentra en un nivel de riesgo bajo y el 13% restante presenta nivel de riesgo medio. Por otra parte, el 57% de los colaboradores que desempeñan cargos como Oficiales u Auxiliares presentan nivel de riesgo bajo, el 33% está en riesgo alto y el 11% restante en riesgo medio.

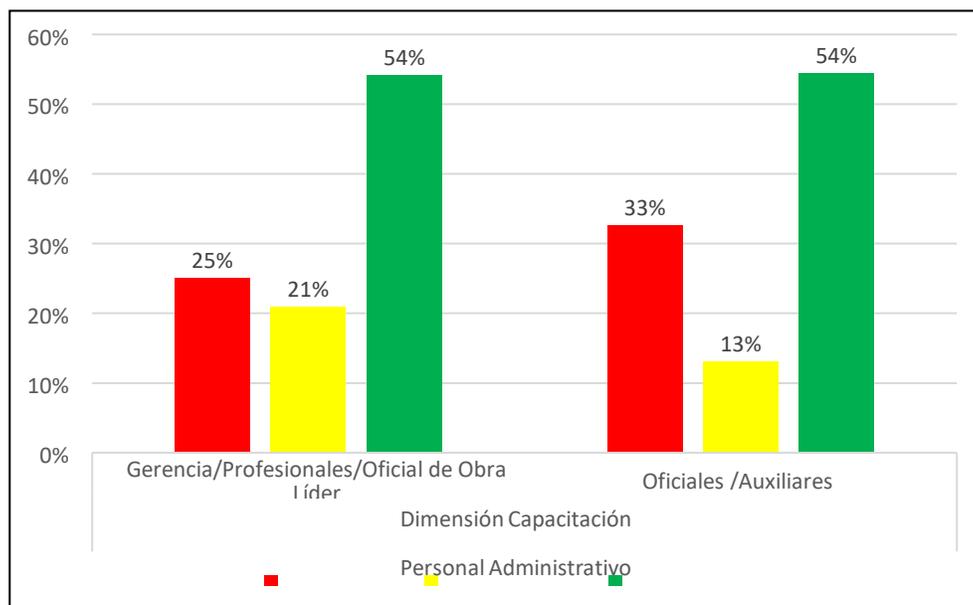
**Gráfica N. 25 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Claridad del Rol forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.**



*Fuente: propia*

El 50% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia, como profesionales, oficial de obra Líder presentan un nivel de riesgo bajo en la Dimensión Claridad del Rol, el 33% se encuentra en un nivel de riesgo alto y el 17% restante en un nivel de riesgo medio. Por otra parte, un 43% de los colaboradores que desempeñan cargos como Oficiales u Auxiliares presentan nivel de riesgo bajo, otro 43% presenta un nivel de riesgo alto y el 13% restante presenta riesgo medio.

**Gráfica N. 26 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Capacitación forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S**



*Fuente: propia*

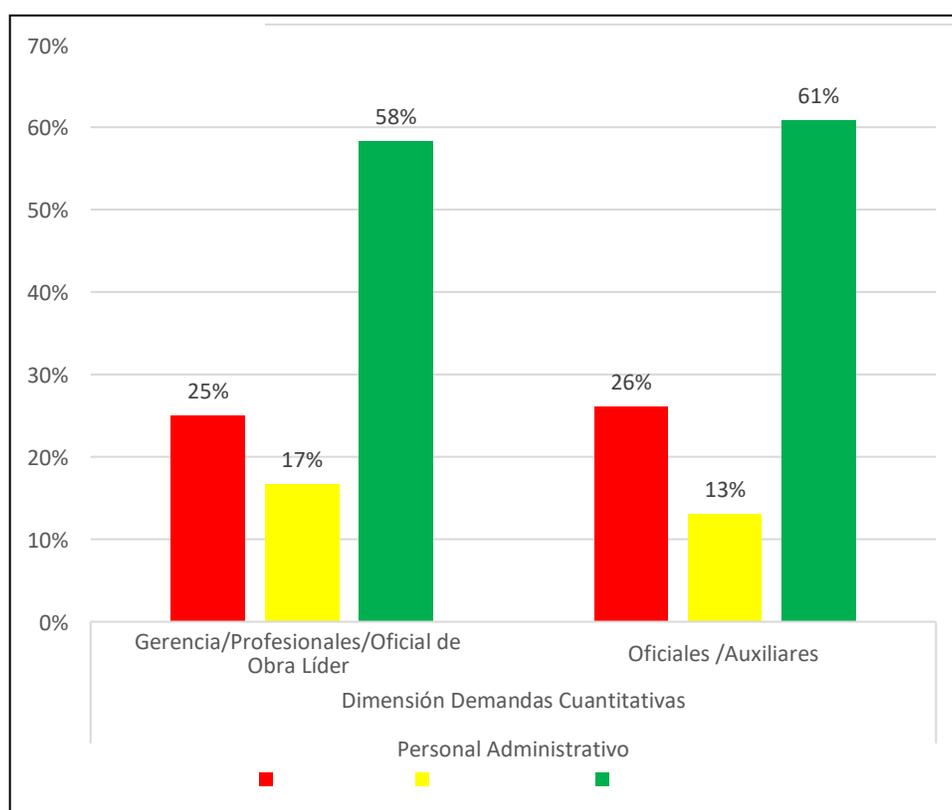
El 54% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia, como profesionales, oficial de obra Líder presentan un nivel de riesgo bajo en la Dimensión Capacitación, el 25% se encuentra en un nivel de riesgo alto y el 21% restante presenta riesgo medio. Por otra parte, el 54% de los colaboradores que desempeñan cargos como Oficiales u Auxiliares presentan nivel de riesgo bajo, el 33% riesgo alto y el 13% restante presenta riesgo medio.

#### **5.4 Dominio Demandas del trabajo**

A continuación, se presenta los hallazgos sobre nivel de riesgo para las ocho dimensiones que conforman las demandas del trabajo, las cuales son, Demandas Cuantitativas, Demandas de Carga Mental, Demandas Emocionales.

Responsabilidad del Cargo (la cual solo aplica para el grupo que respondió el cuestionario intralaboral forma A), Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico, Demandas de la Jornada de Trabajo, Consistencia de Rol (solo aplica para forma A) e Influencia del Ambiente Laboral Sobre el Extralaboral.

**Gráfica N.27 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Demandas Cuantitativas forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S**

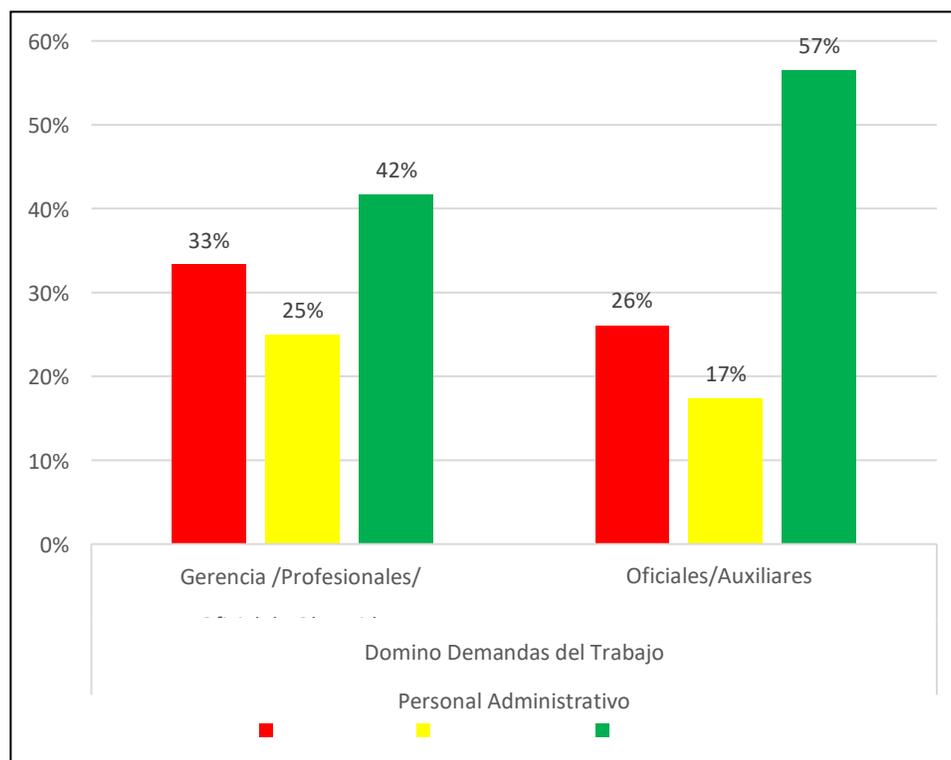


*Fuente: propia*

De acuerdo con la gráfica la tendencia en el Dominio Demandas del Trabajo es la siguiente; el 42% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia, como profesionales, oficial de obra Líder presentan un nivel de riesgo bajo, el 33% se encuentra en un nivel de riesgo alto y el 25% presenta nivel de riesgo medio. Por

otra parte, en el grupo de Oficiales u Auxiliares, el 57% de los colaboradores presenta riesgo bajo, el 26% presenta riesgo alto y el 17% restante presenta riesgo medio.

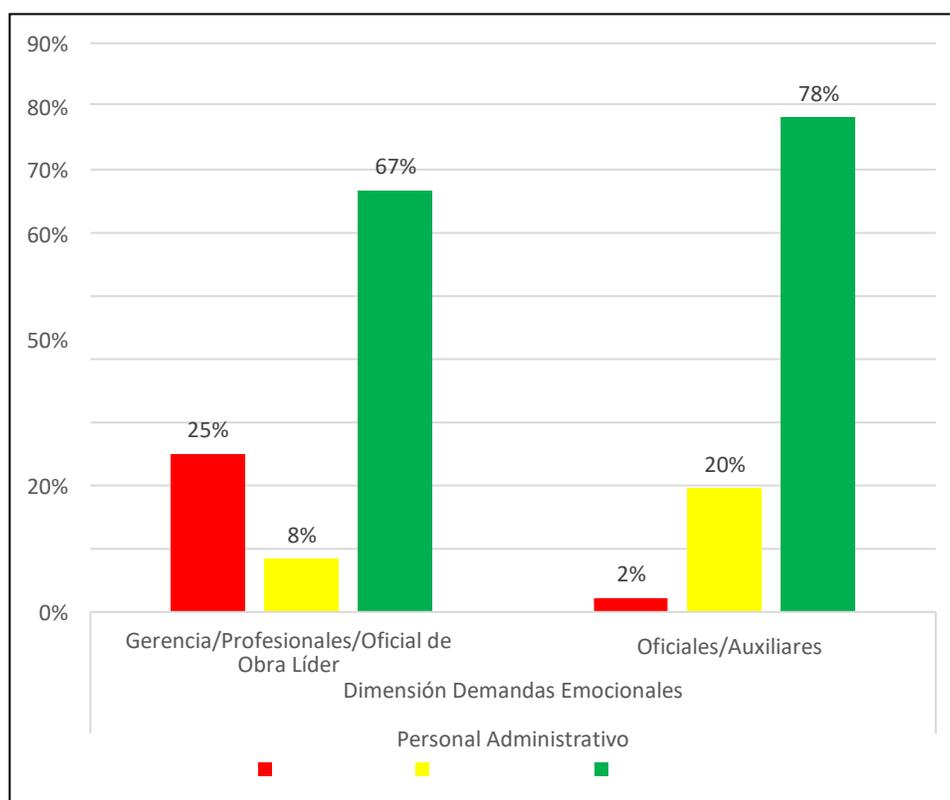
**Gráfica 28. Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Demandas De Carga Mental forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.**



*Fuente: propia*

El 58% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia, como profesionales, oficial de obra Líder presentan un nivel de riesgo bajo en la Dimensión Demandas Cuantitativas, el 25% se encuentra en un nivel de riesgo alto y el 17% restante presenta nivel de riesgo medio. Por otra parte, el 61% de los colaboradores que desempeñan cargos como Oficiales u Auxiliares presentan nivel de riesgo bajo, el 26% está en riesgo alto y el 13% restante tiene nivel de riesgo medio.

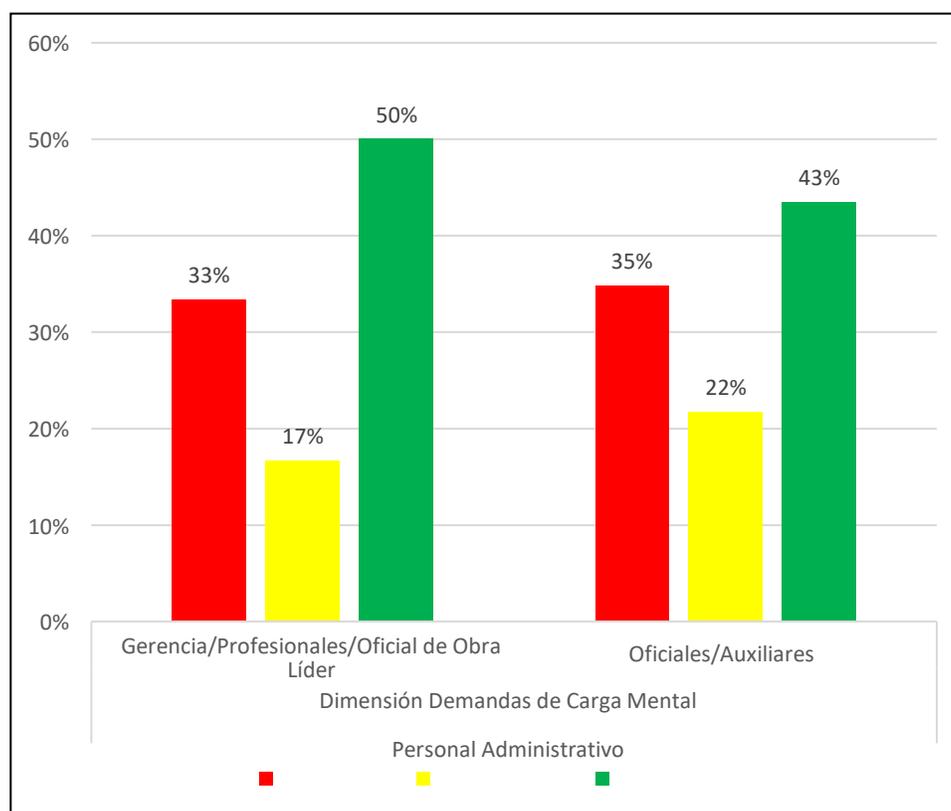
**Gráfica N. 29** Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Demandas Emocionales forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.



El 67% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia, como profesionales, oficial de obra Líder presentan un nivel de riesgo bajo en la

Dimensión Demandas Emocionales, el 25% se encuentra en un nivel de riesgo alto y el 8% restante presenta nivel de riesgo medio. Por otra parte, el 78% de los colaboradores que desempeñan cargos como Oficiales o Auxiliares presentan nivel de riesgo bajo, el 20% riesgo medio, y el 2% restante presenta nivel de riesgo alto.

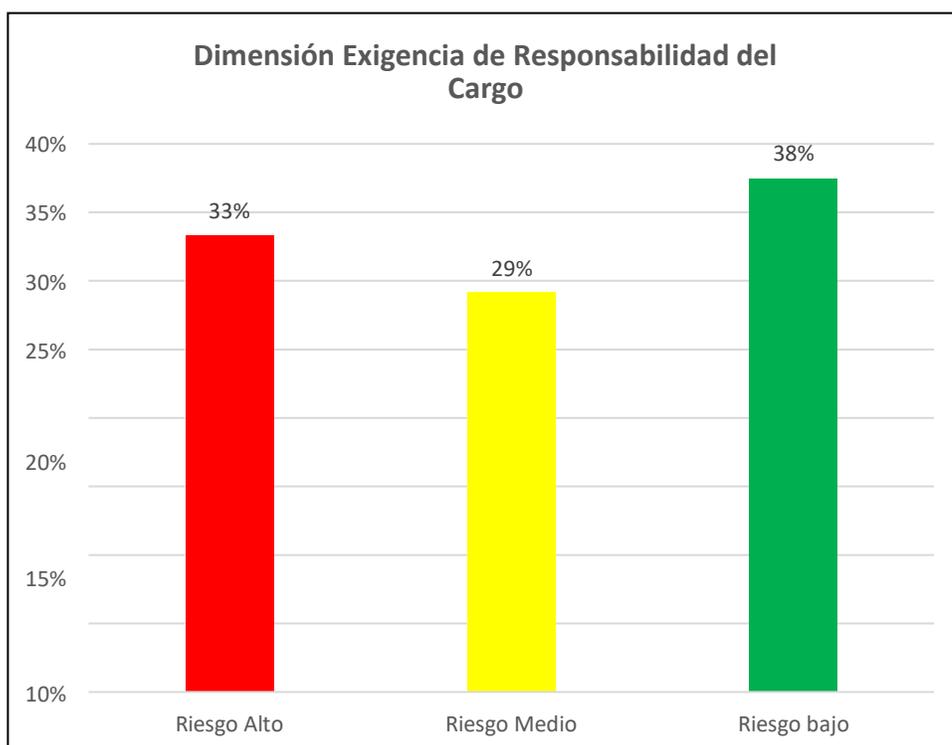
**Gráfica N. 30 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Demandas De Carga Mental forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S**



*Fuente: propia*

El 50% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia, como profesionales, oficial de obra Líder presentan un nivel de riesgo bajo en la Dimensión Demandas de Carga Mental, el 33% se encuentra en un nivel de riesgo alto y el 17% restante presenta nivel de riesgo medio. Por otra parte, el 43% de los colaboradores que desempeñan cargos como Oficiales u Auxiliares presentan nivel de riesgo bajo, el 35% está en riesgo alto y el 22% restante tiene nivel de riesgo medio.

**Gráfica N.31 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Exigencia de Responsabilidad del Cargo del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.**

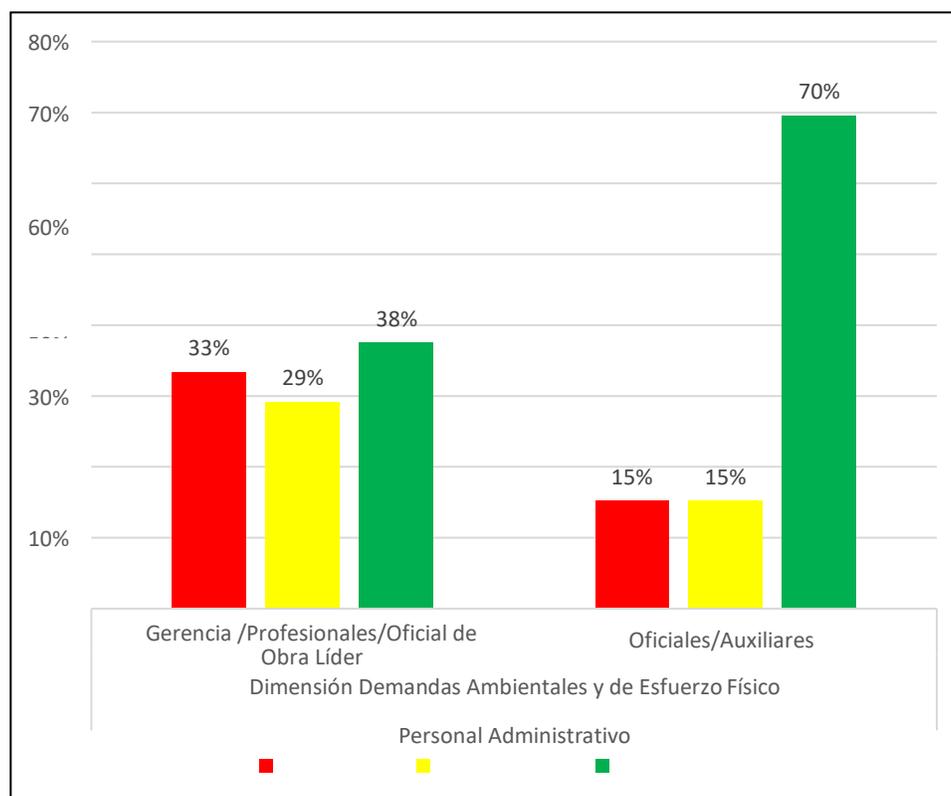


*Fuente: propia*

El 38% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia, como profesionales, oficial de obra Líder presentan un nivel de riesgo bajo en la Dimensión Exigencias de Responsabilidad del Cargo, el 33% se encuentra en un nivel de riesgo alto y el 29% restante presenta nivel de riesgo medio.

**Gráfica N. 32 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico forma A y forma B del personal administrativo de Vertical de Instalaciones HGI S.A.S.**

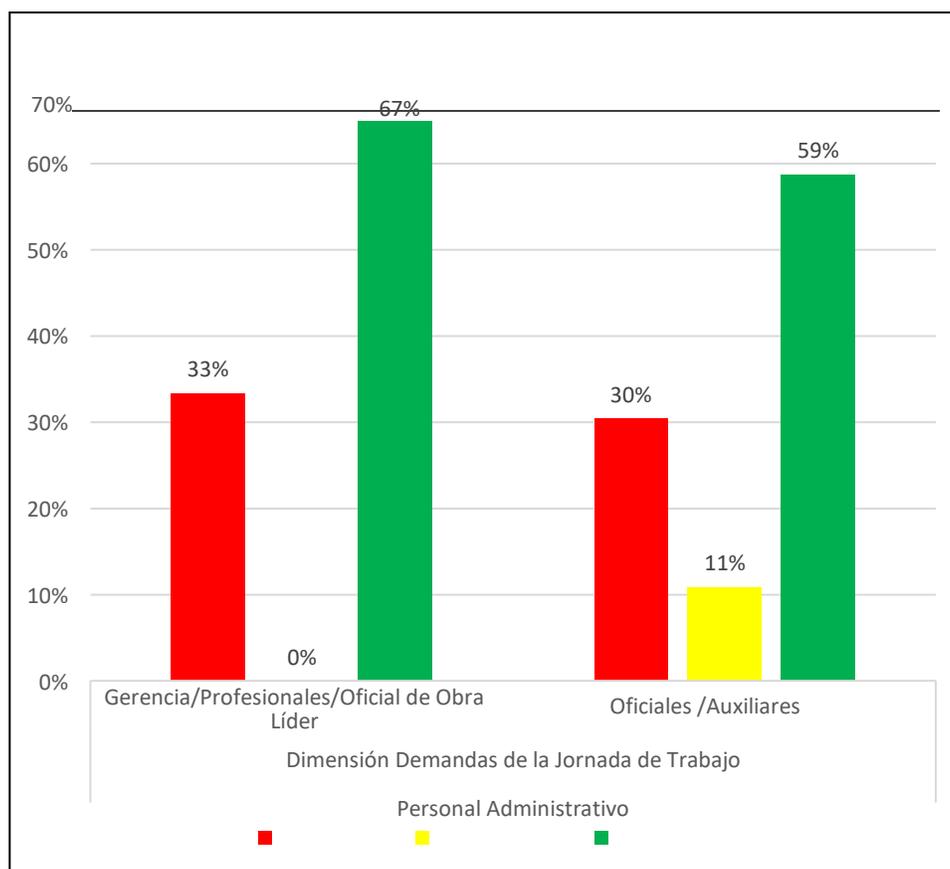
Es importante tener en cuenta que esta Dimensión solo aplica para el Cuestionarios de Factores de Riesgo Psicosocial forma A.



*Fuente: propia*

De acuerdo con la gráfica el 38% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia, como profesionales, oficial de obra líder presentan un nivel de riesgo bajo en la Dimensión Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico, el 33% se encuentra en un nivel de riesgo alto y el 29% restante presenta nivel de riesgo medio. Por otra parte, el 70% de los colaboradores que desempeñan cargos como Oficiales o Auxiliares presentan nivel de riesgo bajo, un 15% está en riesgo medio y el 15% restante en riesgo alto.

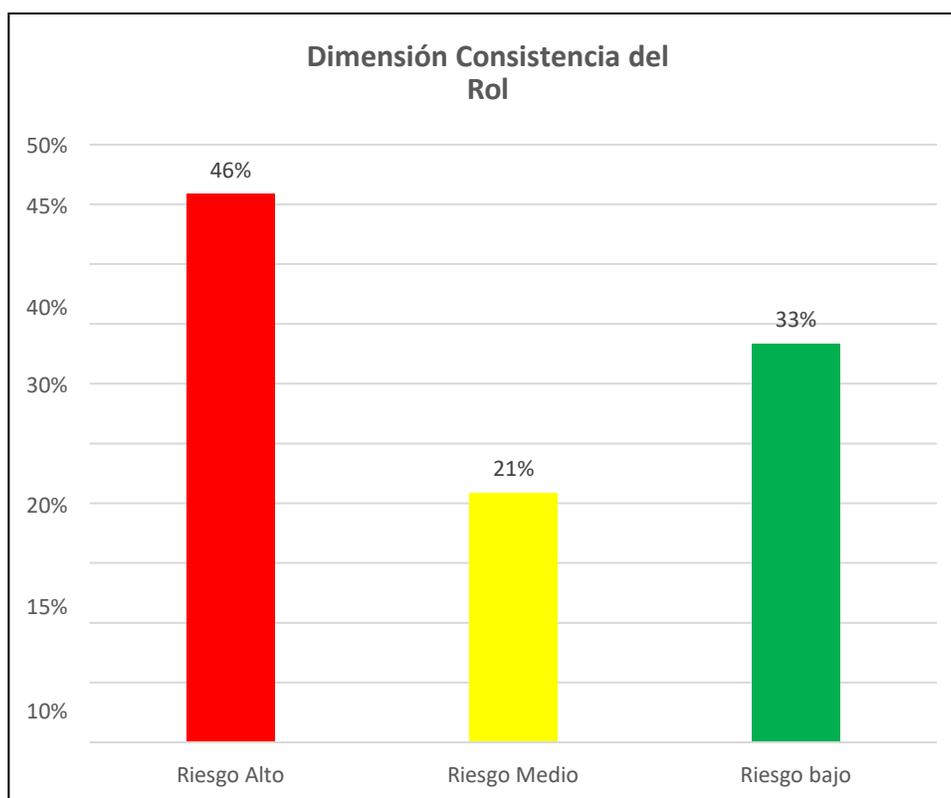
**Gráfica N. 33. Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Demandas De La Jornada de Trabajo forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.**



*Fuente: propia*

El 67% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia, como profesionales, oficial de obra líder presentan un nivel de riesgo bajo en la Dimensión Demandas de la Jornada de Trabajo y el 33% se encuentra en un nivel de riesgo alto. Por otra parte, en el grupo de Oficiales o Auxiliares, el 59% de los colaboradores presenta riesgo bajo, el 30% presenta riesgo alto y el 11% restante presenta riesgo medio.

**Gráfica N. 34 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Consistencia del Rol del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.**

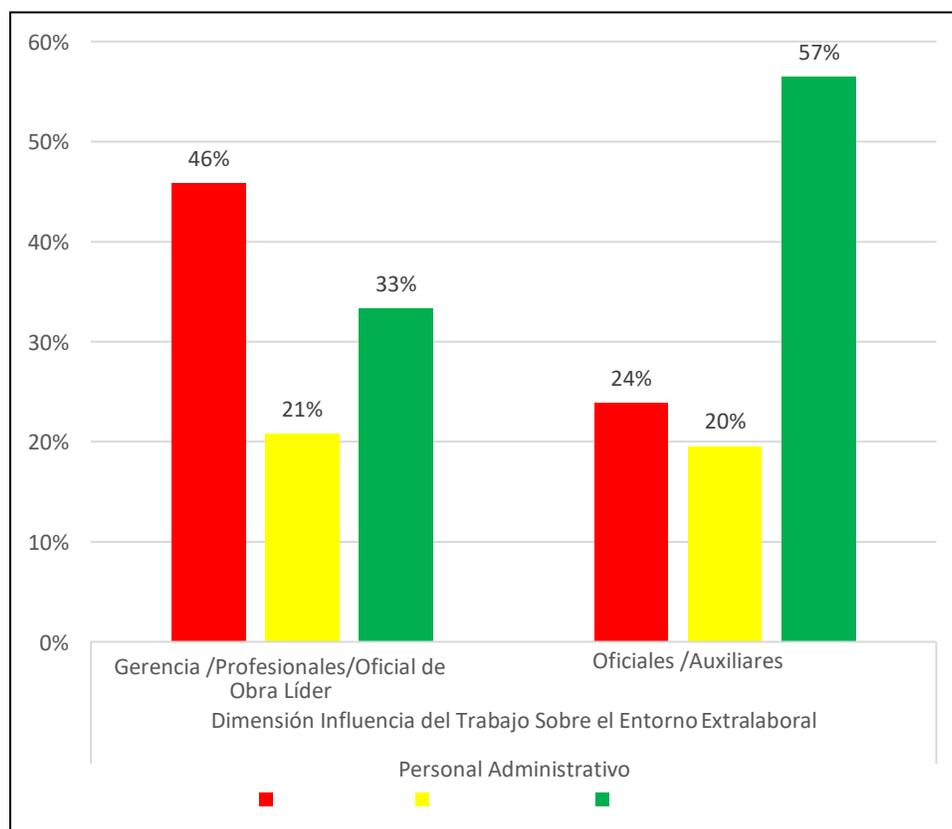


*Fuente: propia*

El 46% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia, como profesionales, oficial de obra líder presentan un nivel de riesgo alto en la Dimensión Consistencia del Rol, el 33% se encuentra en un nivel de riesgo bajo y el 21% restante presenta riesgo medio.

Es importante tener en cuenta que esta Dimensión solo aplica para el Cuestionarios de Factores de Riesgo Psicosocial forma A

**Gráfica N. 35 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Demandas Influencia del Trabajo Sobre el Entorno Extralaboral forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.**



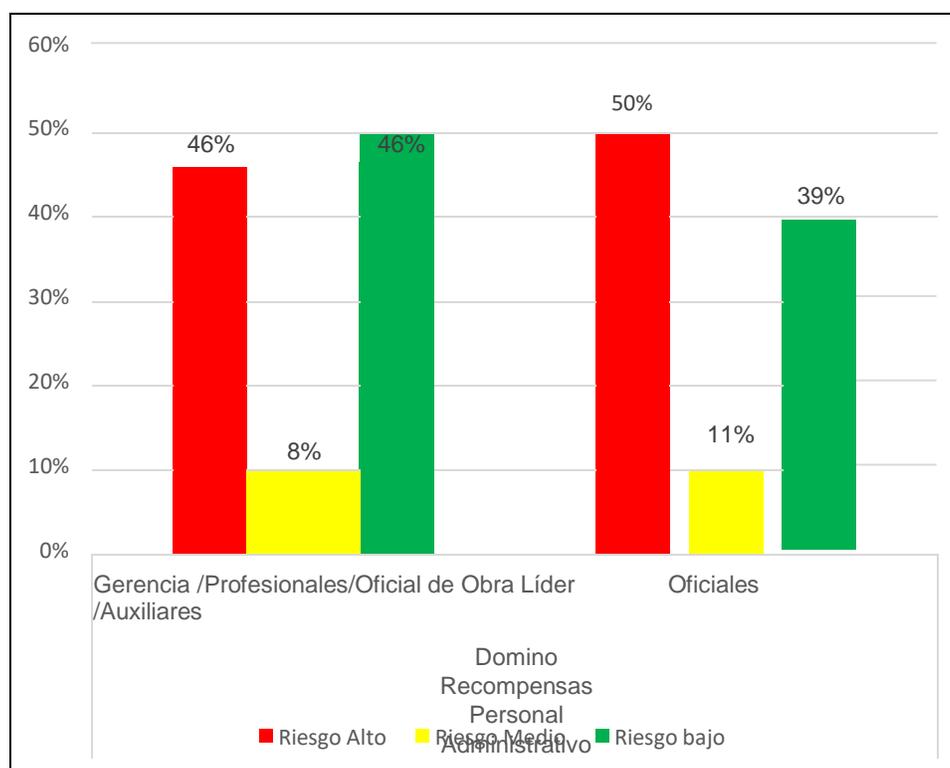
*Fuente: propia*

De acuerdo con la gráfica el 46% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia, como profesionales, oficial de obra líder presentan un nivel de riesgo alto en la Dimensión Influencia del Trabajo sobre el Entorno Extralaboral, el 33% se encuentra en un nivel de riesgo bajo y el 21% restante presenta riesgo medio. Por otra parte, en el grupo de Oficiales o Auxiliares, el 57% de los colaboradores presenta riesgo bajo, el 24% riesgo alto y el 20% restante riesgo medio.

#### 4.5 Dominio Recompensa

A continuación, se representan los hallazgos para este dominio, el cual contiene las siguientes dimensiones; *Reconocimiento y Compensación y Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del trabajo que se realiza.*

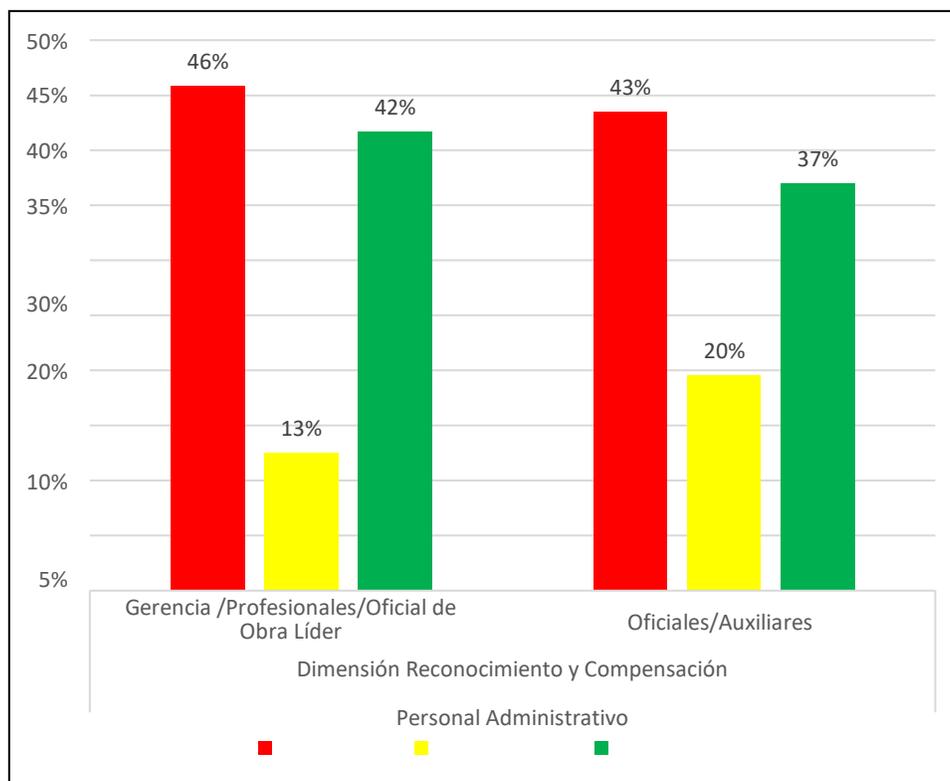
**Gráfica N. 36 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje del Dominio Recompensas forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S. A. S.**



*Fuente: propia*

De acuerdo con la gráfica la tendencia en el Dominio Recompensas es la siguiente; un 46% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia, como profesionales, oficial de obra líder presentan un nivel de riesgo bajo, otro 46% presenta riesgo alto y el 8% presenta nivel de riesgo medio. Por otra parte, en el grupo de Oficiales o Auxiliares, el 50% de los colaboradores presenta riesgo alto, el 39% presenta riesgo bajo y el 11% restante riesgo medio.

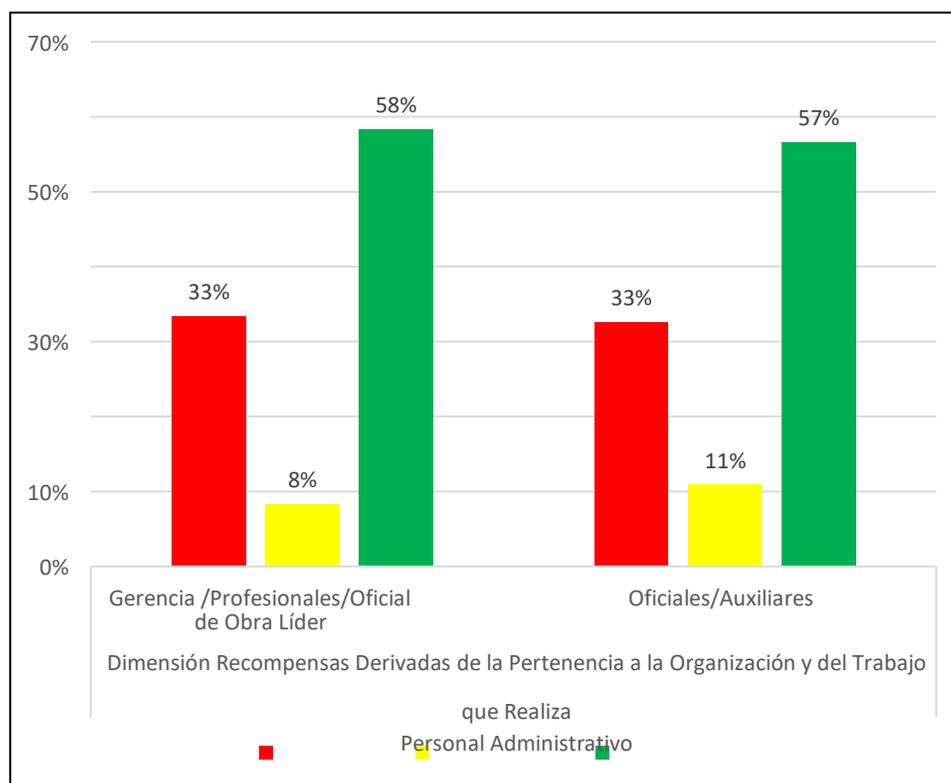
**Gráfica N. 37 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Reconocimiento y Compensación forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.**



*Fuente: propia*

La gráfica nos muestra que el 46% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia, como profesionales, oficial de obra líder presentan un nivel de riesgo alto en la Dimensión Reconocimiento y Compensación, el 42% se encuentra en un nivel de riesgo bajo y el 13% restante presenta riesgo medio. Por otra parte, en el grupo de Oficiales o Auxiliares, el 43% de los colaboradores presenta riesgo alto, el 37% presentan riesgo bajo y el 20% restante riesgo medio

**Gráfica N. 38 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que realiza forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S**



*Fuente: propia*

La gráfica muestra que el 58% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia, como profesionales, oficial de obra líder presentan un nivel de riesgo bajo en la Dimensión Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que realiza, el 33% se encuentra en un nivel de riesgo alto y el 8% restante presenta riesgo medio. Por otra parte, en el grupo de Oficiales o Auxiliares, el 57% de los colaboradores presenta riesgo bajo, el 33% riesgo alto y el 11% restante riesgo medio.

#### 4.6 Condiciones extralaborales Personal Administrativo

A continuación, se presenta los datos recolectados de las condiciones extralaborales del personal administrativo de la empresa Instalaciones HGI S.A.S. El instrumento consta de 31 ítems, con 5 opciones de respuesta: Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi nunca y Nunca. Este cuestionario evalúa 7 dimensiones que explican las condiciones extralaborales.

**Tabla 11. Resultados del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S**

DIMENSIONES	FORMA A			FORMA B		
	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo
Tiempo fuera del trabajo	25%	17%	58%	35%	13%	52%
Relaciones familiares	0%	4%	96%	2%	2%	96%
Comunicación y relaciones interpersonales	29%	33%	38%	30%	9%	61%
Situación económica del grupo familiar	33%	17%	50%	30%	28%	41%
Características de la vivienda y de su entorno	42%	17%	42%	46%	17%	37%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	29%	21%	50%	35%	22%	43%
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	42%	33%	25%	59%	13%	28%

*Fuente: propia*

#### 4.7 Niveles de interpretación:

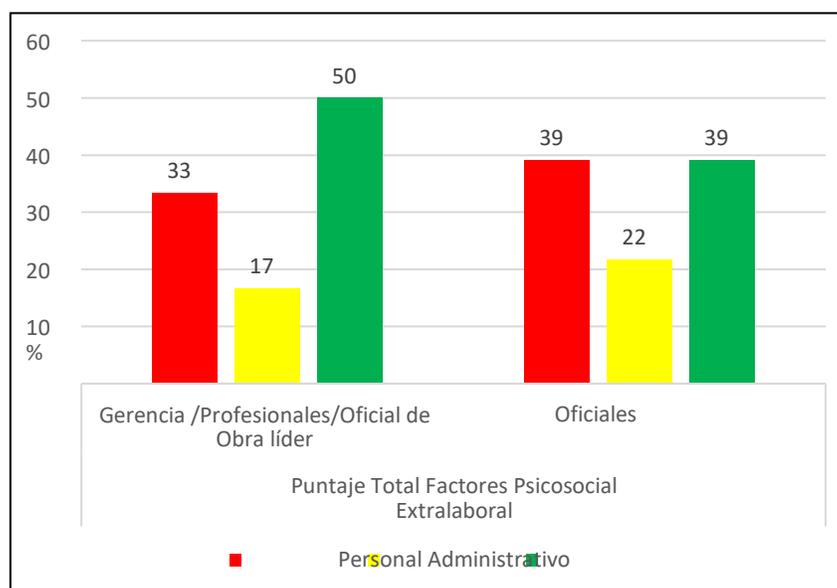
**Nivel de riesgo BAJO:** No se esperan que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlas en los niveles más bajos posibles.

**Nivel de riesgo MEDIO:** Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos

perjudiciales en la salud.

**Nivel de riesgo ALTO:** Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones que se encuentren en esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

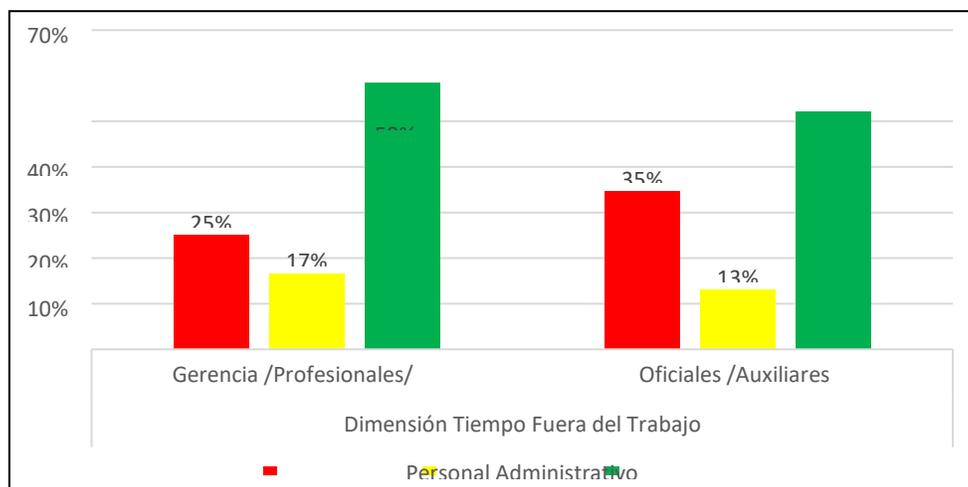
**Gráfica N.39 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de los factores de riesgo psicosociales extralaborales del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.**



*Fuente: propia*

De acuerdo con los resultados obtenidos se evidencia que el 50% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia, como profesionales, oficial de obra líder presentan un nivel de riesgo bajo frente a la totalidad de factores extralaborales, el 33% se encuentra en un nivel de riesgo alto y el 17% restante presenta un nivel de riesgo medio. Por otra parte, un 39% de los colaboradores que desempeñan cargos como Oficiales o Auxiliares presentan nivel de riesgo bajo, otro 39% tiene un nivel de riesgo alto y para el 22% restante el nivel de riesgo es medio.

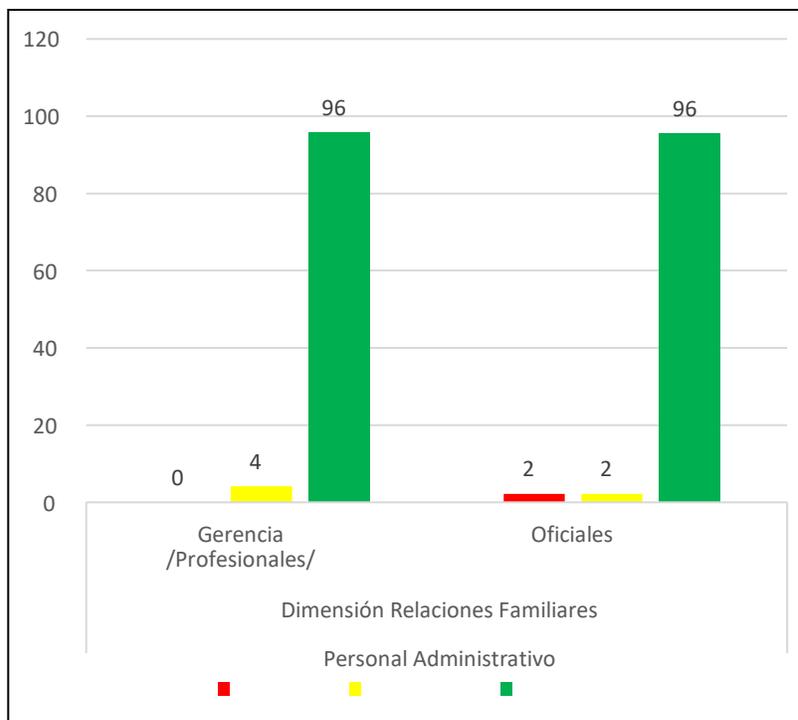
**Gráfica N. 40 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Tiempo Fuera del Trabajo forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.**



*Fuente: propia*

La gráfica muestra que un 58% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia, como profesionales, oficial de obra líder presentan un nivel de riesgo bajo en la Dimensión Tiempo Fuera del Trabajo, el 25% se encuentra en un nivel de riesgo alto y el 17% restante presenta riesgo medio. Por otra parte, en el grupo de Oficiales o Auxiliares el 52% de los colaboradores presenta riesgo bajo, el 35% presenta riesgo alto y el 13% restante riesgo medio.

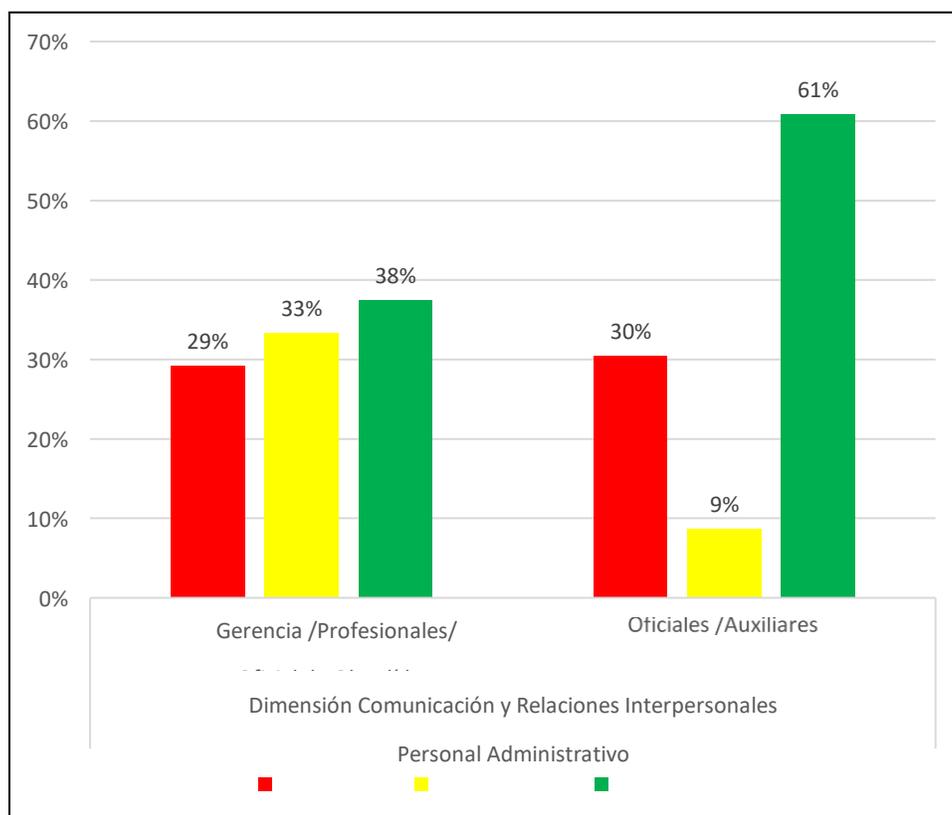
**Gráfica N. 41 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Relaciones Familiares forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.**



*Fuente: propia*

La gráfica muestra que el 96% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia, como profesionales, oficial de obra líder presentan un nivel de riesgo bajo en la Dimensión Relaciones Familiares y 4% restante presenta riesgo medio. Por otra parte, en el grupo de Oficiales o Auxiliares el 96% de los colaboradores presenta riesgo bajo, un 2% presenta riesgo medio y el 2% restante riesgo alto.

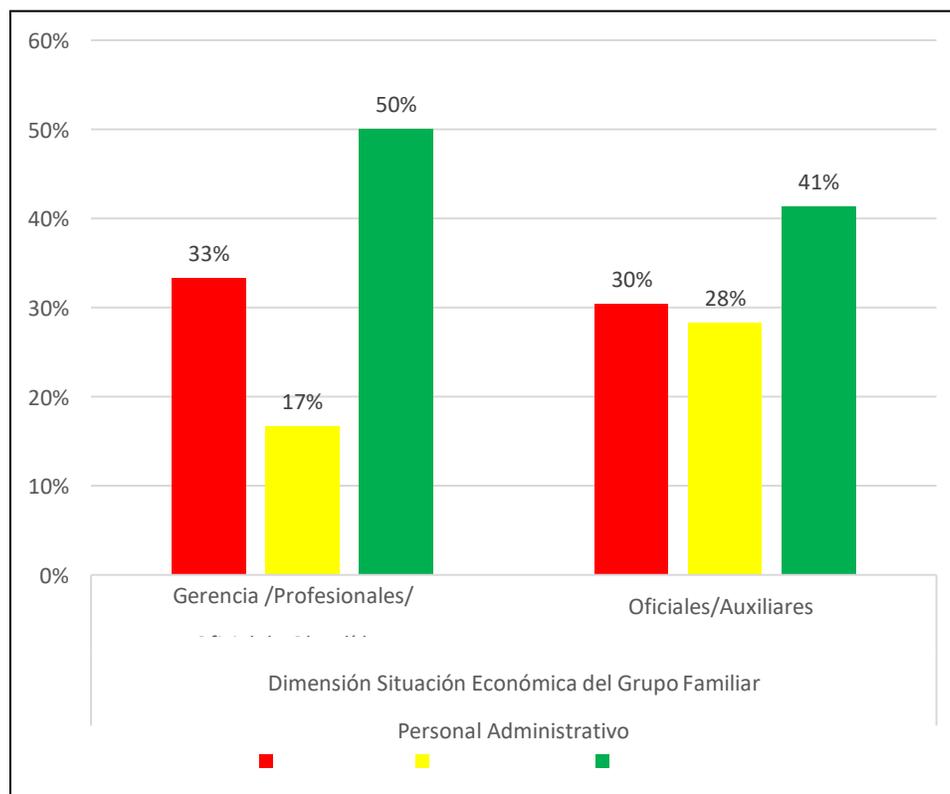
**Gráfica N. 42 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Comunicación y Relaciones Interpersonales forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.**



*Fuente: propia*

La gráfica muestra que el 38% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia, como profesionales, oficial de obra líder presentan un nivel de riesgo bajo en la Dimensión Comunicación y Relaciones Interpersonales, el 33% se encuentra en un nivel de riesgo medio y el 29% restante presenta riesgo alto. Por otra parte, en el grupo Oficiales o Auxiliares, el 61% de los colaboradores presenta riesgo bajo, el 30% presenta riesgo alto y el 9% restante riesgo medio.

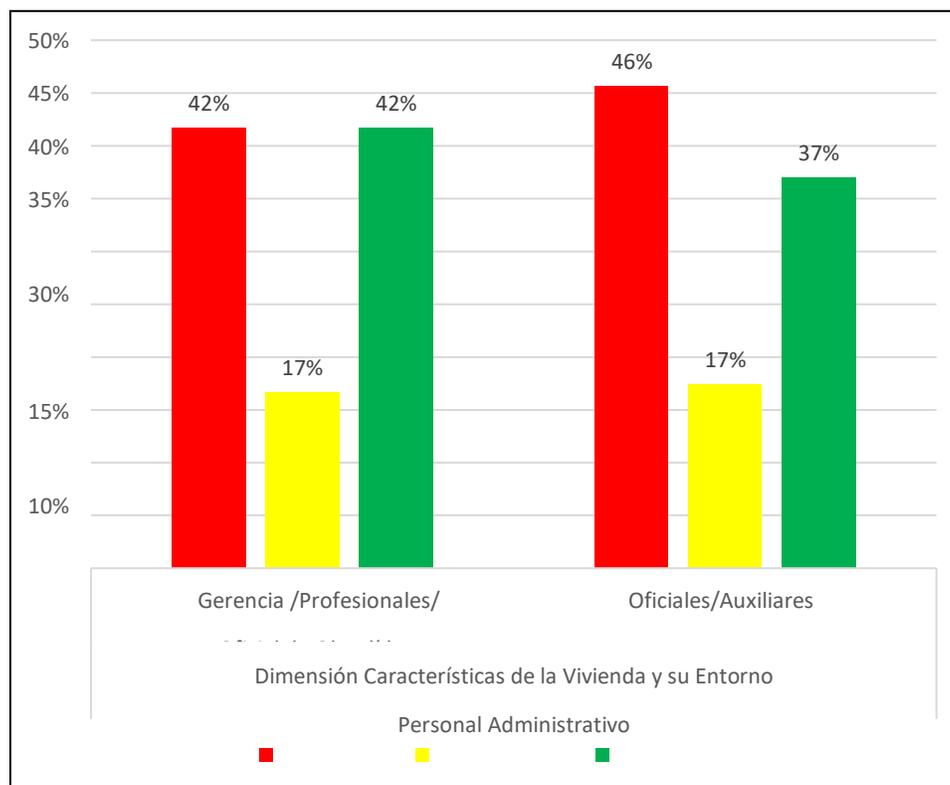
**Gráfica N.43 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Situación Económica del Grupo Familiar forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.**



*Fuente: propia*

De acuerdo con la gráfica el 50% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia, como profesionales, Oficial de obra líder presentan un nivel de riesgo bajo en la Dimensión Situación Económica del Grupo Familiar, el 33% se encuentra en un nivel de riesgo alto y el 17% restante presenta riesgo medio. Por otra parte, en el grupo de oficiales o auxiliares, el 41% de los colaboradores presenta riesgo bajo, el 30% riesgo alto y el 28% restante riesgo medio.

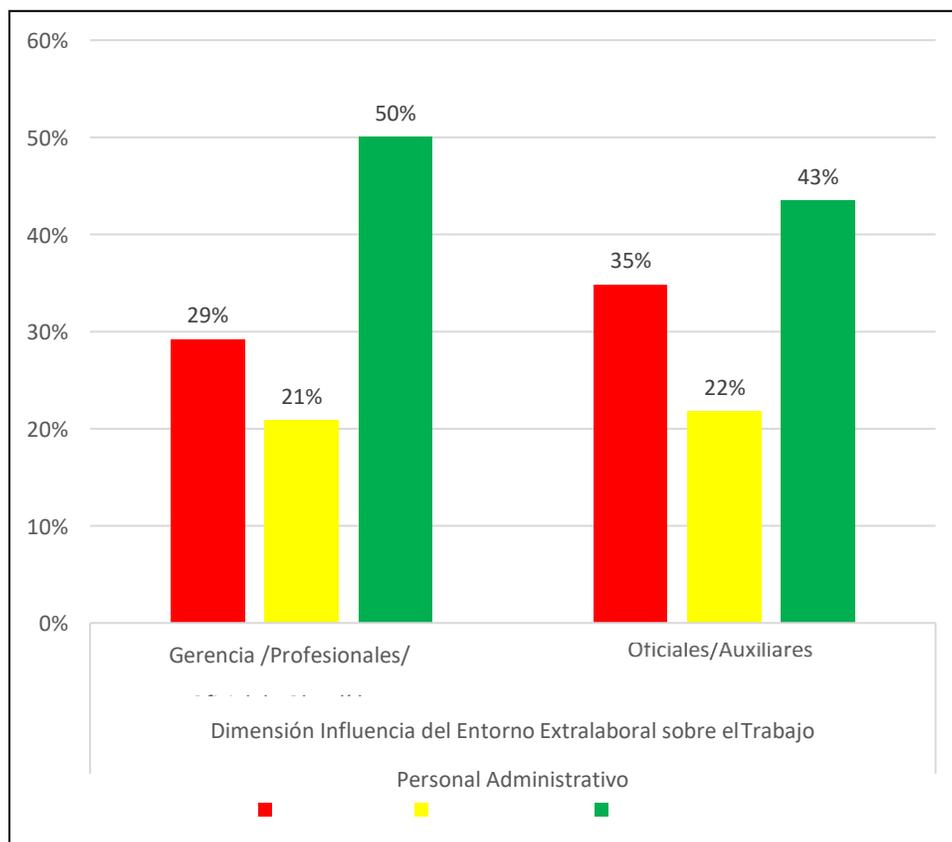
**Gráfica N. 44 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Características de la Vivienda y de su Entorno forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S**



*Fuente: propia*

Un 42% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia, como profesionales, Oficial de obra líder presentan un nivel de riesgo bajo en la Dimensión Características de la Vivienda y Su Entorno, otro 42% se encuentra en un nivel de riesgo alto y el 17% restante en riesgo medio. Por otra parte, en el grupo de oficiales o auxiliares, el 46% de los colaboradores presenta riesgo alto, el 37% se encuentra en riesgo bajo y el 17% restante presenta riesgo medio.

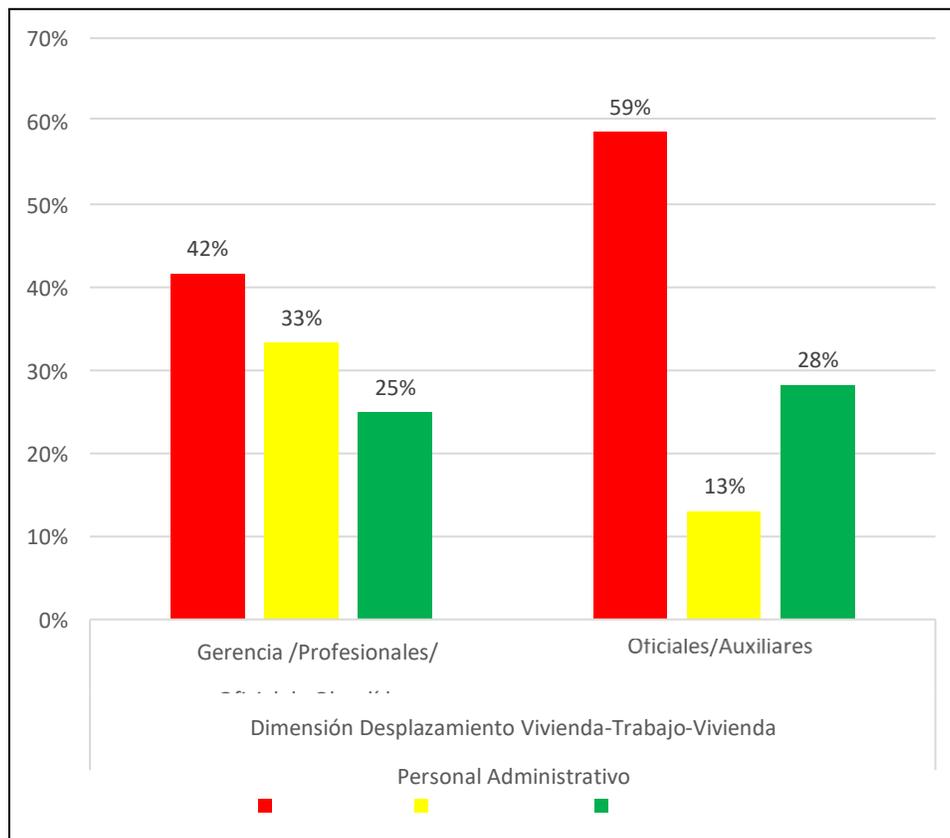
**Gráfica N. 45 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.**



*Fuente: propia*

El 50% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia, como profesionales, Oficial de obra líder presentan un nivel de riesgo bajo en la Dimensión Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo, el 29% se encuentra en un nivel de riesgo alto y el 21% restante presenta riesgo medio. Por otra parte, en el grupo oficiales o auxiliares, el 43% de los colaboradores presenta riesgo bajo, el 35% está en nivel de riesgo alto y el 22% restante riesgo medio.

**Gráfica N.46 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.**



*Fuente: propia*

De acuerdo con la gráfica el 42% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia, como profesionales, Oficial de obra líder presentan un nivel de riesgo alto en la Dimensión Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda, el 33% se encuentra en un nivel de riesgo medio y el 25% restante presenta riesgo bajo. Por otra parte, en el grupo de oficiales o auxiliares, el 59% de los colaboradores presenta riesgo alto, el 28% riesgo bajo y el 13% restante presenta riesgo medio.

#### 4.8 Estrés Personal Administrativo

A continuación, se presenta los datos recolectados de estrés para el personal administrativo de la empresa *Instalaciones HGI S.A.S.* Este instrumento consta de 31 ítems, con 4 opciones de respuesta: Siempre, Casi siempre, A veces y Nunca. Se encuentra distribuido en 4 categorías de síntomas; fisiológicos, de comportamiento social, intelectuales, laborales y síntomas psicoemocionales.

**Tabla N 12. Resultados del Cuestionario de Estrés del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.**

CONDICIÓN	FORMA A			FORMA B		
	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo
<b>Estrés</b>	46%	13%	42%	30%	20%	50%

*Fuente: propia*

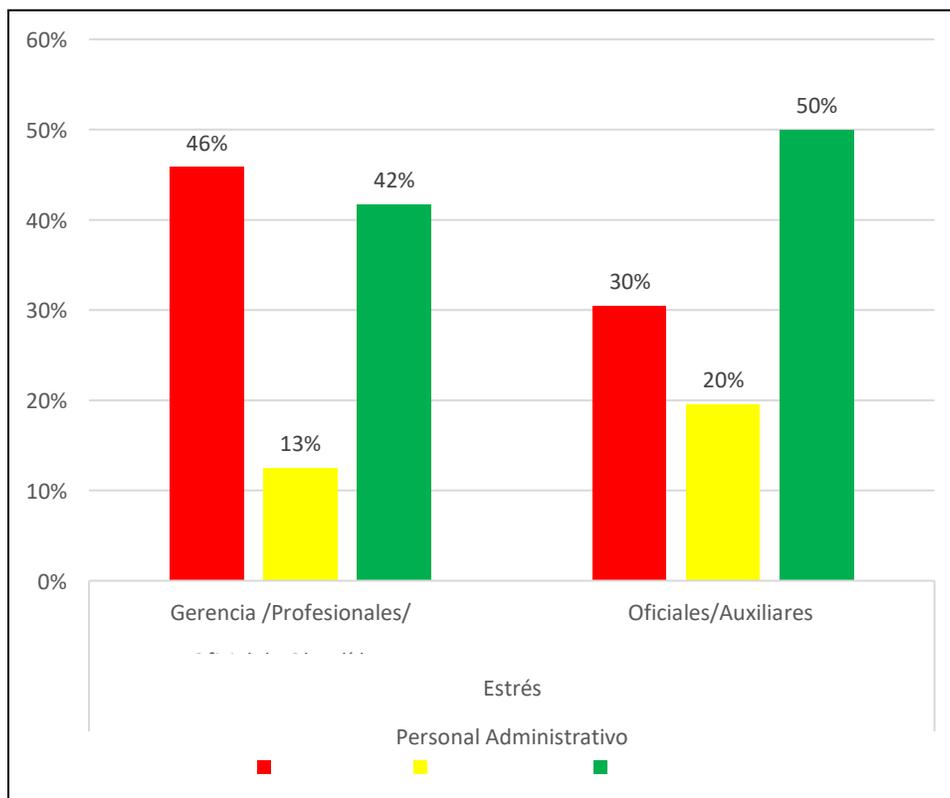
#### 4.9 Nivel Interpretación estrés:

**Bajo:** Es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

**Medio:** La presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

**Alto:** La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes que requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

**Gráfica N.47 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje del Cuestionario de Estrés forma A y forma B del personal administrativo de Instalaciones HGI S.A.S.**



De acuerdo con la gráfica un 46% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia, como profesionales, Oficial de obra líder presentan un nivel de riesgo alto para estrés, el 42% se encuentra en un nivel de riesgo bajo y el 13% restante presenta riesgo medio. Por otra parte, en el grupo de oficiales o auxiliares, el 50% de los colaboradores presentan un nivel de riesgo bajo para estrés, el 30% presenta un nivel de riesgo alto y el 20% restante presenta un nivel de riesgo medio.

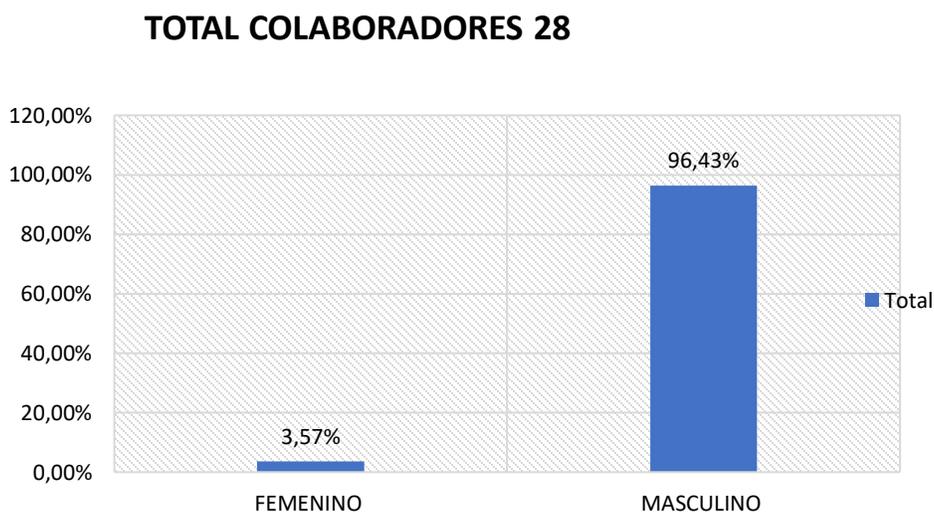
## 4.10 Personal Operativo

### 4.10.1 Riesgo Psicosocial

Se realizó la aplicación de 69 Baterías para la medición en el personal operativo de la empresa Instalaciones HGI S.A.S. La población participante se encuentra ubicada en las ciudades de Bogotá (Cundinamarca), Municipio de Madrid (Cundinamarca).

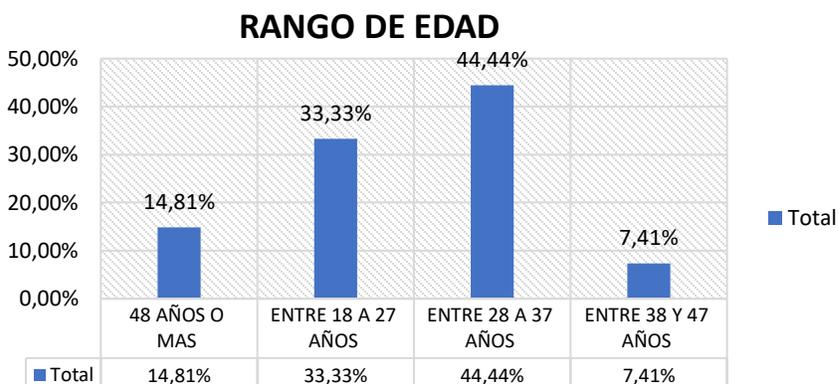
#### Datos Demográficos Personal Operativo.

**Gráfica N. 48 Distribución por género del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.**



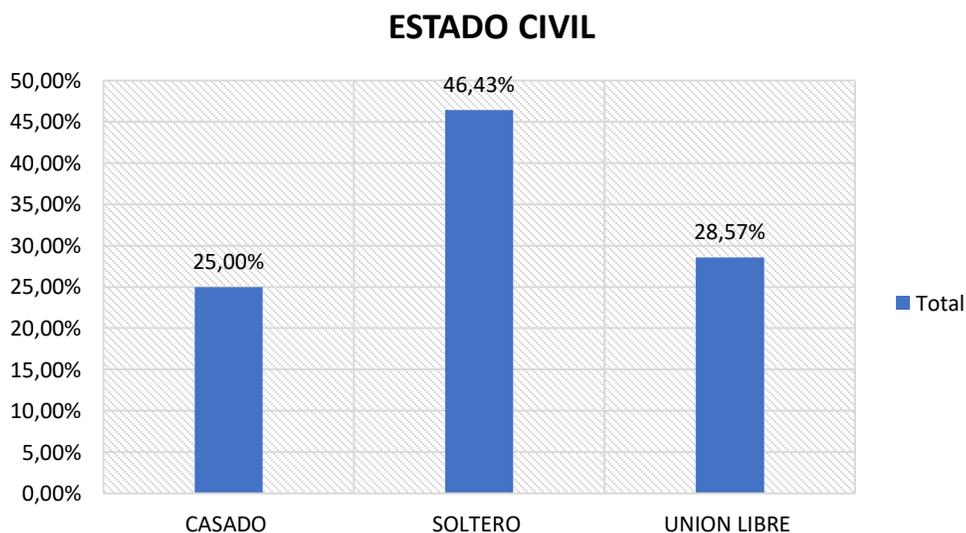
*Fuente: propia*

El 96,43% de la población corresponde al género masculino y el 3,57 % al género femenino.

**Gráfica N.49 Distribución por edades del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.**

*Fuente: propia*

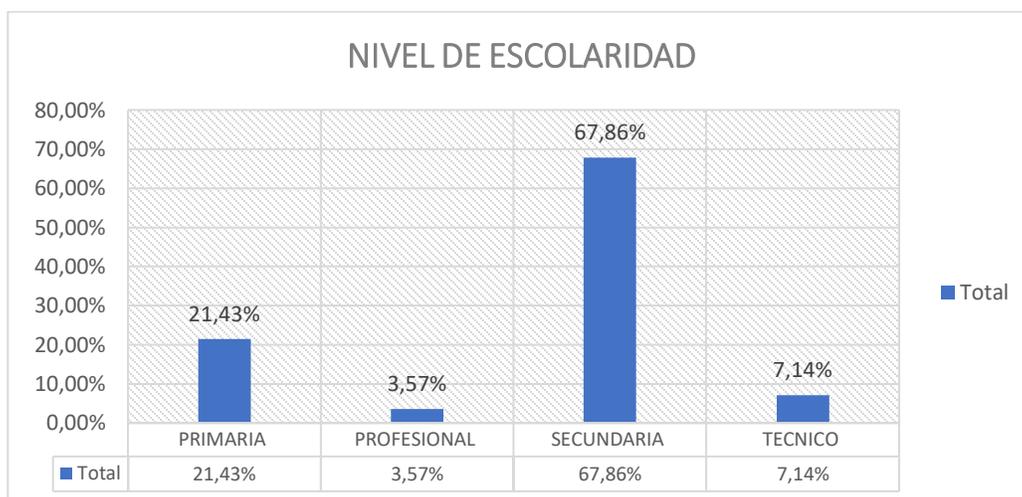
Como podemos observar el 44,44% del personal operativo que participó en la medición se encuentra entre los 28 a los 37 años, el 33,33 % se encuentra entre los 18 y a 27 años, un 14,81 % de más de 48 años y el 7,41 % entre 38 y 47 años.

**Gráfica N.50 Distribución por estado civil del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S**

*Fuente: propia*

La gráfica nos muestra que el 46,43% del personal operativo que participó en la medición es soltero, el 28,57% vive en unión libre, y el 25% restante es casado.

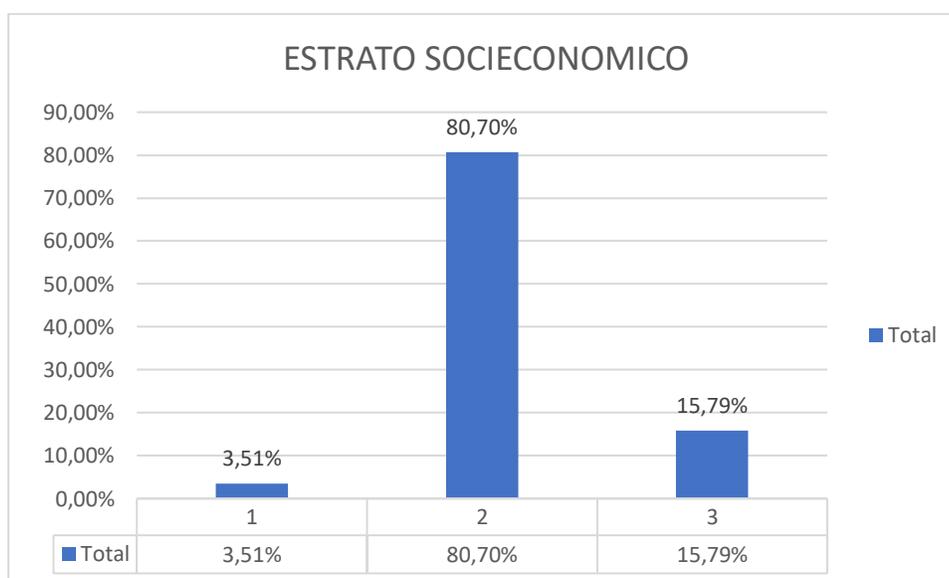
**Gráfica N. 51 Distribución por nivel educativo del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.**



*Fuente: propia*

El 67,86% del personal operativo que participó en la medición maneja un nivel educativo de secundaria no culminada, el 21,43% primaria, el 7,14% es técnico y el 3,57% restante es profesional.

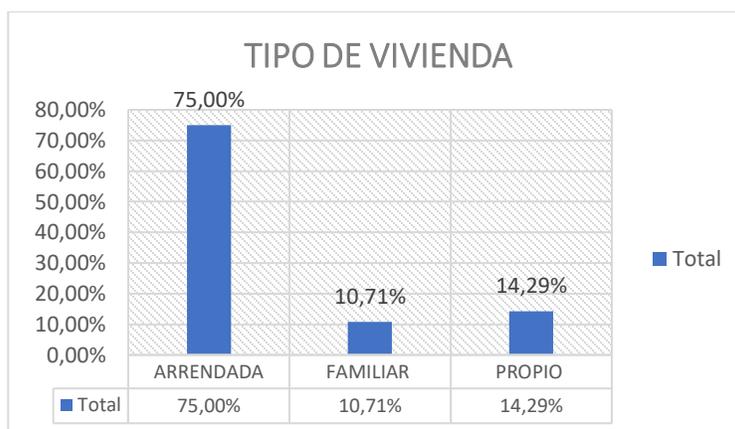
**Gráfica N. 52 Distribución por estrato del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S**



*Fuente: propia*

De acuerdo con la gráfica podemos concluir que el 80,7% del personal operativo que participó en la medición vive en estrato 3, el 30% en estrato 4, el 17% en estrato 2, el 10% en estrato 2, un 15% en estrato 3 y el 3,51 % restante vive en estrato 1.

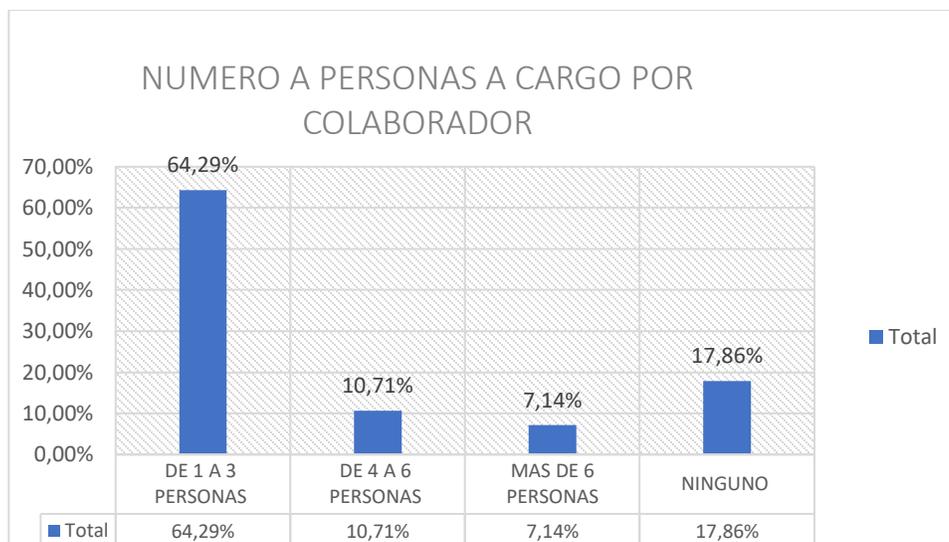
**Gráfica N. 53 Distribución por tipo de vivienda del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.**



*Fuente: propia*

El 75 % de la población participante vive en arriendo, el 14,29% tiene casa propia y el 10,71% vive en casa familiar.

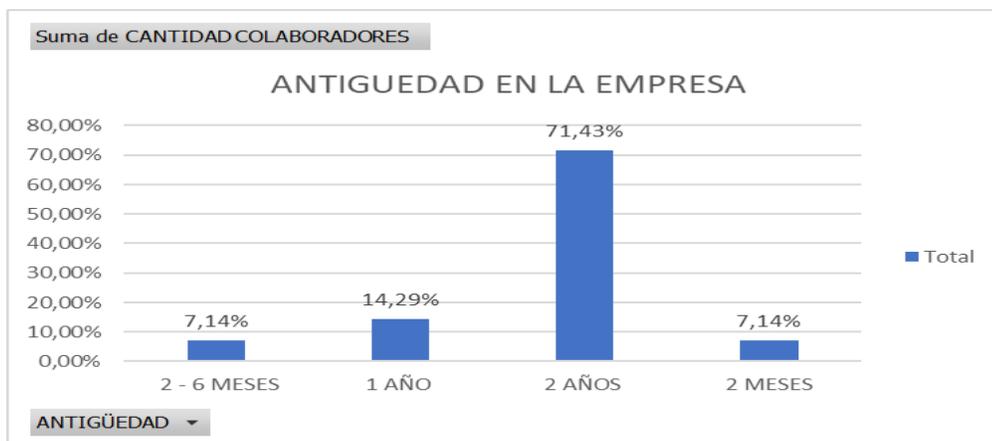
**Gráfica N. 54 Distribución por número de personas económicamente a cargo en el del personal operativo Instalaciones HGI S.A.S.**



*Fuente: propia*

De acuerdo con los resultados obtenidos en la medición, el 64,29 % de la población tiene económicamente a cargo de 1 a 3 personas, el 17,86 % no tiene ninguna persona a cargo, el 10,71% de 4 a 6 personas y el 7,14% restante tiene a cargo más de 6 personas.

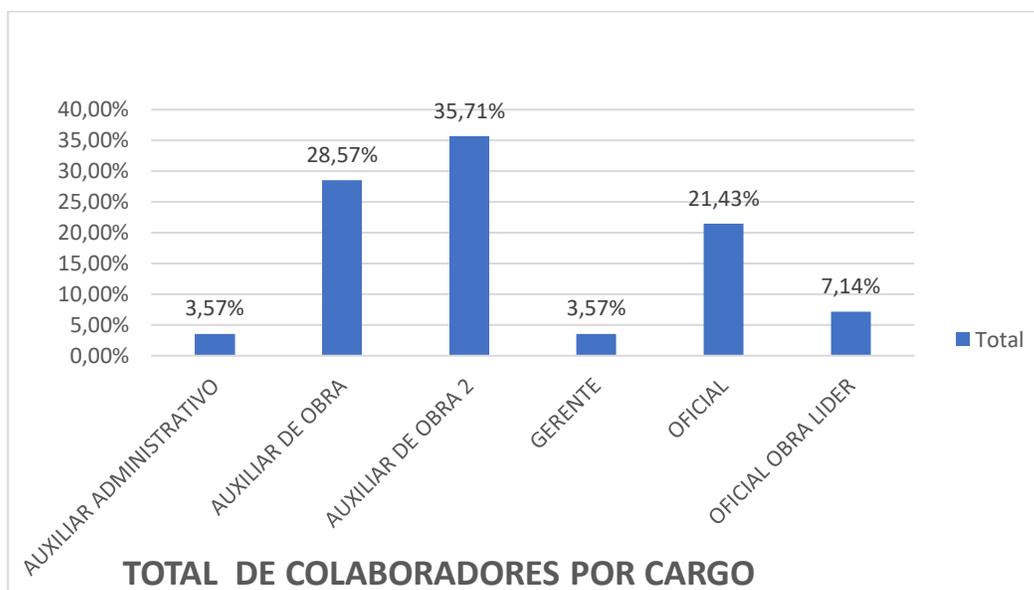
**Gráfica N. 55 Antigüedad en la empresa del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.**



*Fuente: propia*

El 71,43% de la población ha trabajado en la empresa 2 años, el 14,29% tiene 1 año y 7,14 % lleva de 2 a 6 meses y el 7,14% restante tiene 2 meses.

**Grafica N. 56 Distribución por tipo de cargo del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.**



*Fuente: propia*

El 35,71% de la población participante en la medición, desempeña un cargo como Auxiliar de Obra 2, el 28,57% tiene un cargo de Auxiliar de obra, el 21,43 % es Oficial, el 7,14% Oficial de Obra Líder, y el 7% restante corresponde a los cargos de Gerencia y Auxiliar Administrativo.

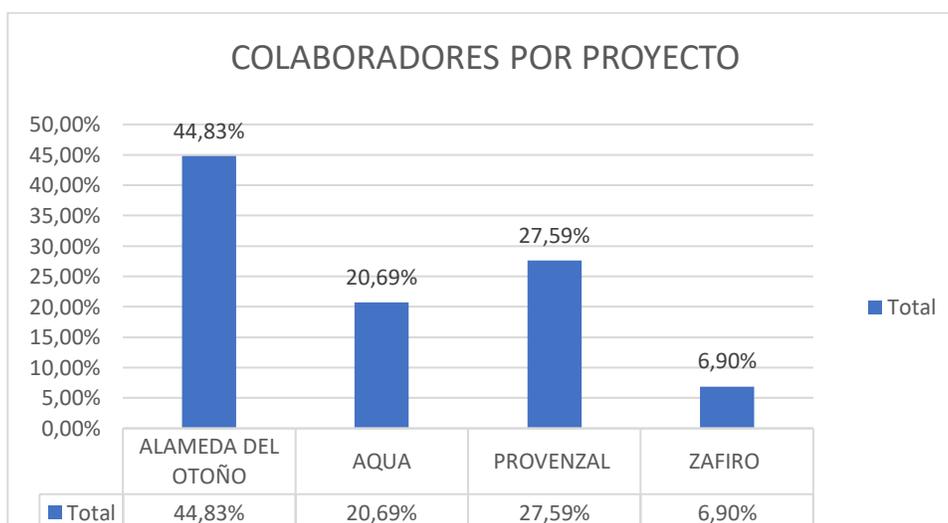
**Gráfica N. 57 Distribución por horas de trabajo al día del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.**



*Fuente: propia*

De acuerdo con los resultados obtenidos en la medición, el 100% del personal que labora en la empresa trabaja 8 horas al día.

**Gráfica N. 58 Distribución por área de trabajo del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.**



*Fuente: propia*

El 44,83% del personal que participó en la medición trabaja en los siguientes proyectos en el Alameda del Otoño, el 27,59% en Provenzal, el 20,69 % en Aqua y el 6,9% en Zafiro.

**Gráfica N. 59 Distribución por tipo de contrato del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.**



*Fuente: propia*

De acuerdo con los resultados obtenidos en la medición, el 100% de la población tiene a un contrato a Obra o Labor esto como resultado de la actividad que se desarrolla, que son instalaciones hidráulicas, sanitarias, gas y red contra incendio en sector construcción (edificaciones).

**Gráfica N. 60 Distribución por tipo de salario del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.**



*Fuente: propia*

El 100% de la población participante en la medición tiene un salario fijo.

#### **4.11 Condiciones Intralaborales Personal Operativo**

A continuación, se presentan los datos recolectados para las condiciones intralaborales en el personal operativo que labora en la empresa Instalaciones HGI S.A.S.

Es importante recordar que el instrumento de factores de riesgo psicosociales intralaboral consta de 2 formas: La forma A que es aplicable a los colaboradores con cargos de jefatura, profesionales, técnicos o tecnólogos y la forma B que va dirigida a colaboradores de cargos auxiliares u operativos (en este caso se aplicaron ambas formas). La forma A cuenta con 123 preguntas mientras que la forma B consta de 97 preguntas; cada ítem tiene 5 opciones de respuesta: Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. Este cuestionario evalúa 4 dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales.

**Tabla N 13. Distribución del personal operativo que respondió el cuestionario intralaboral en su forma A y el que respondió la forma B.**

Forma	Número de Personas	Cargos para los que aplica
A	4	Gerencia, Profesionales, Oficial de Obra Líder
B	24	Oficiales y Auxiliares
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	

Fuente: propia

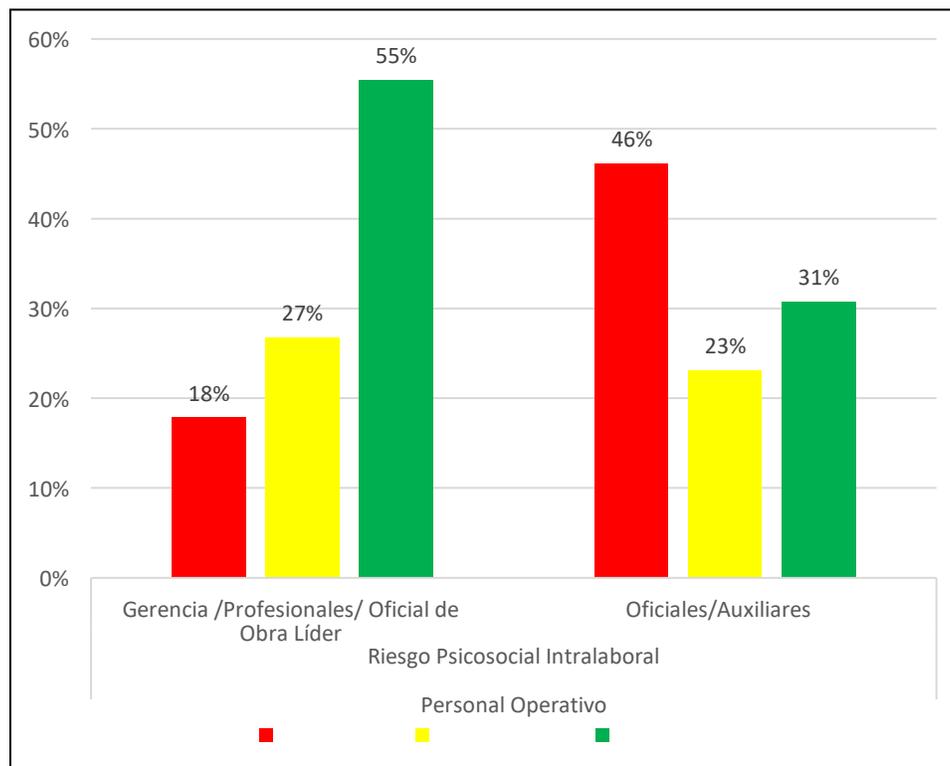
**Tabla N 14. Resultados del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.**

DOMINIO	DIMENSIONES	FORMA A			FORMA B		
		Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo
Liderazgo y Relaciones	Características del liderazgo	14%	20%	66%	54%	15%	31%
Sociales en el Trabajo	Relaciones sociales en el trabajo	16%	16%	68%	46%	15%	38%
	Retroalimentación del Desempeño	13%	21%	66%	62%	15%	23%
	Relación con los colaboradores	4%	4%	93%			
Control Sobre el Trabajo	Claridad del Rol	20%	16%	64%	62%	23%	15%
	Capacitación	9%	13%	79%	38%	8%	54%
	Participación y manejo del cambio	30%	11%	59%	38%	31%	31%
	Oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	14%	18%	68%	31%	15%	54%
	Control y autonomía sobre el trabajo	32%	29%	39%	15%	0%	85%

Demandas del Trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	71%	16%	13%	15%	38%	46%
	Demandas emocionales	18%	14%	68%	8%	8%	85%
	Demandas cuantitativas	13%	38%	50%	38%	23%	38%
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	16%	32%	52%	62%	15%	23%
	Exigencia de responsabilidad del cargo	71%	5%	23%			

Fuente: propia

**Grafica N. 61 Distribución en porcentaje del nivel de riesgo intralaboral del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.**



Fuente: propia

De acuerdo con los resultados obtenidos se evidencia que el 55% del personal que cumple funciones de Gerencia, como profesionales, Oficial de obra líder presenta riesgo bajo, el 27% presenta riesgo medio y el 18% restante presentan riesgo alto. Por otra parte, un 46% de los colaboradores que desempeñan cargos como Oficiales o Auxiliares presentan riesgo alto, otro 31% tiene un nivel de riesgo bajo y el 23% restante está en riesgo medio.

#### **4.12 Niveles de interpretación:**

**Nivel de riesgo BAJO:** No se esperan que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlas en los niveles más bajos posibles.

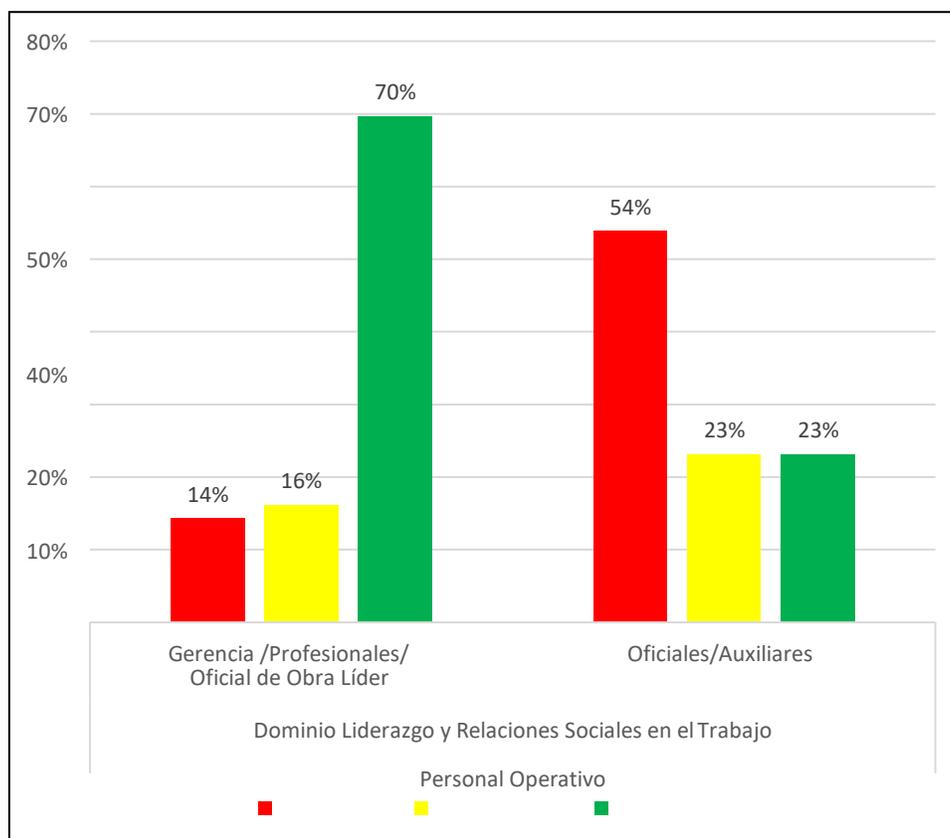
**Nivel de riesgo MEDIO:** Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

**Nivel de riesgo ALTO:** Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones que se encuentren en esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

#### **4. 13 Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo**

Se presentan los hallazgos del dominio *Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo*, el cual contiene las dimensiones: *Características del Liderazgo, Relaciones Sociales en el Trabajo, Retroalimentación del Desempeño y Relación con los Colaboradores*; esta última solo se aplica para la forma A del Cuestionario de Factores de Riesgo Intralaboral, instrumento que es dirigido a los cargos de gerencia, como profesionales, oficial de obra líder.

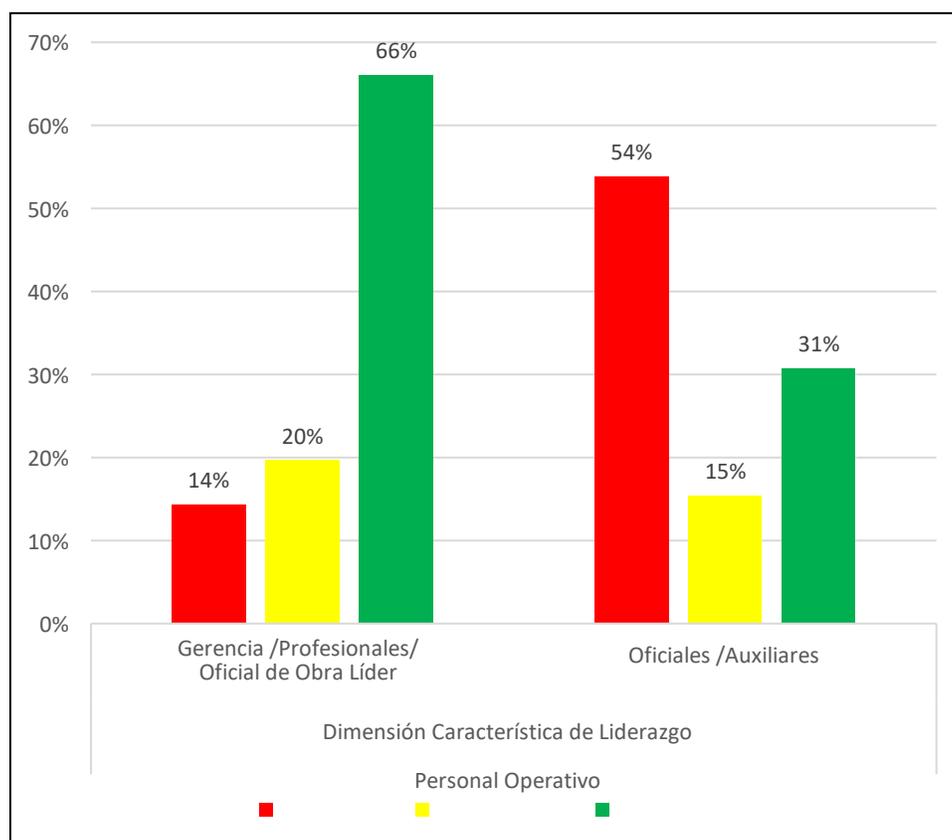
**Gráfica N. 62 Distribución en porcentaje del Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S**



*Fuente: propia*

En el Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo el 70% del personal operativo que cumple funciones de Gerencia, como profesionales, Oficial de obra líder presentan un nivel de riesgo bajo y el 16% presenta riesgo medio y el 14% restante se encuentra en un nivel de riesgo alto. Para los cargos de Oficiales o Auxiliares, el 54% presentan riesgo alto, un 23% presenta riesgo bajo y el 23% restante riesgo medio.

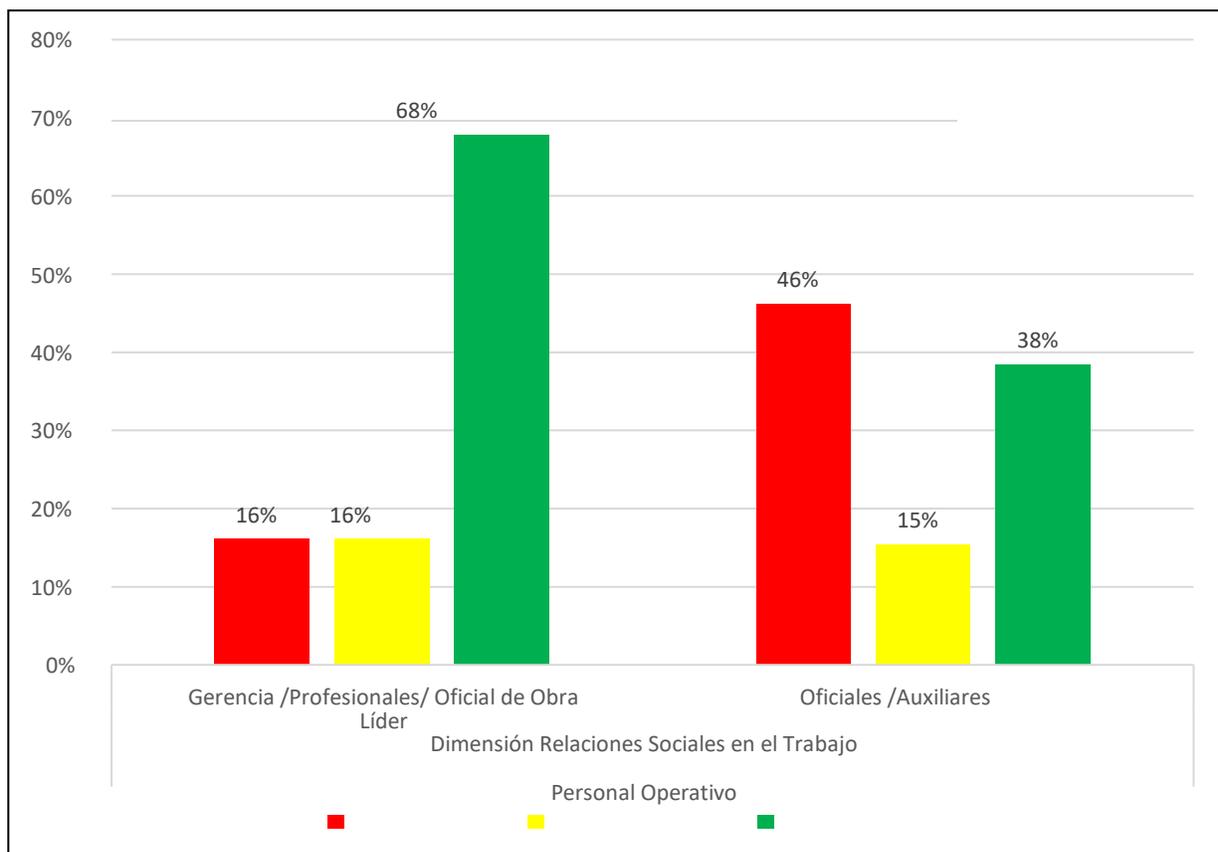
**Gráfica N. 63 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje para la Dimensión Características de Liderazgo forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.**



*Fuente: propia*

Del 100% de la población que desempeñan cargos de Gerencia, como profesionales, Oficial de obra líder, un 66% presenta nivel de riesgo bajo para la Dimensión Características de Liderazgo, el 20% presenta nivel de riesgo medio y el 14% restante presenta riesgo alto. Por otra parte, para el 54% de los colaboradores que desempeñan cargos como Oficiales o Auxiliares su nivel de riesgo es alto, el 31% tiene nivel de riesgo bajo y el 15% restante está en riesgo medio.

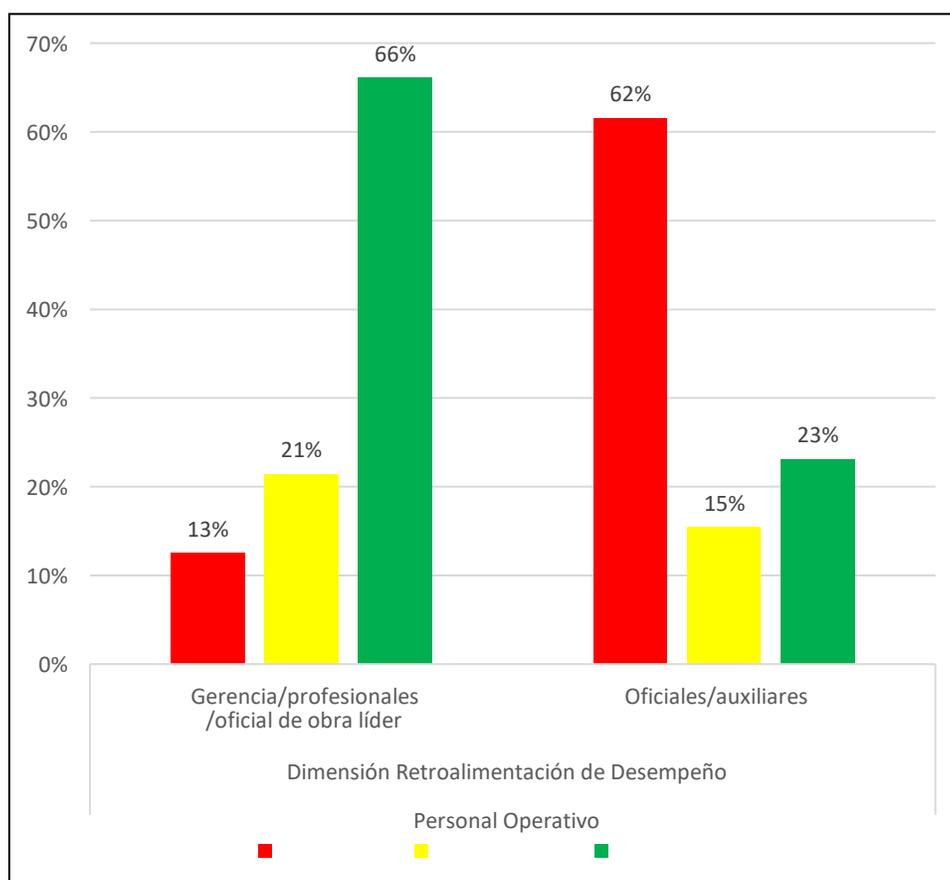
**Gráfica N. 64 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Relaciones Sociales en el Trabajo forma A y la forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.**



*Fuente: propia*

Para los cargos de Gerencia, como profesionales, Oficial de obra líder, el 68% de la población presenta riesgo bajo en la Dimensión Relaciones Sociales en el Trabajo, un 16% presenta riesgo medio y el 16% restante presenta riesgo alto. En el caso de la población Oficiales o Auxiliares un 46% se encuentra en nivel de riesgo alto, el 38% en riesgo bajo y el 15% restante en riesgo medio

**Gráfica N. 65 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Retroalimentación en el Desempeño forma A y la forma B del personal operativo de instalaciones HGI S.A.S**

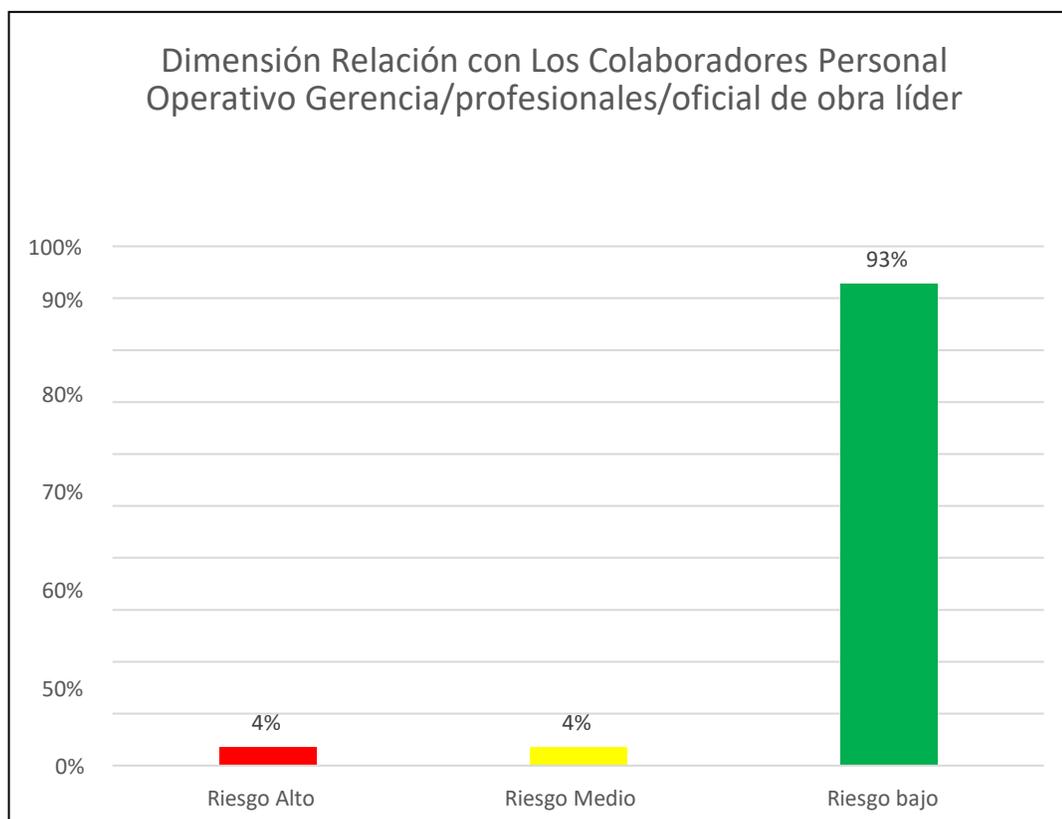


*Fuente: propia*

Por lo anterior se concluye que, según los datos encontrados en la gráfica, para los cargos de Gerencia/profesionales/oficial de obra líder, el 66% de la población presenta riesgo bajo en la Dimensión Retroalimentación del Desempeño, el 21% presenta un nivel de riesgo medio y el 13% restante presente riesgo alto. Con relación a la población oficiales/auxiliares un 62% se encuentra en nivel de riesgo alto, el 23% en riesgo bajo y el 15% restante en riesgo medio.

**Gráfica N.66 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Relaciones con los colaboradores del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S.**

**NOTA: Esta Dimensión solo aplica para el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial forma A.**



*Fuente: propia*

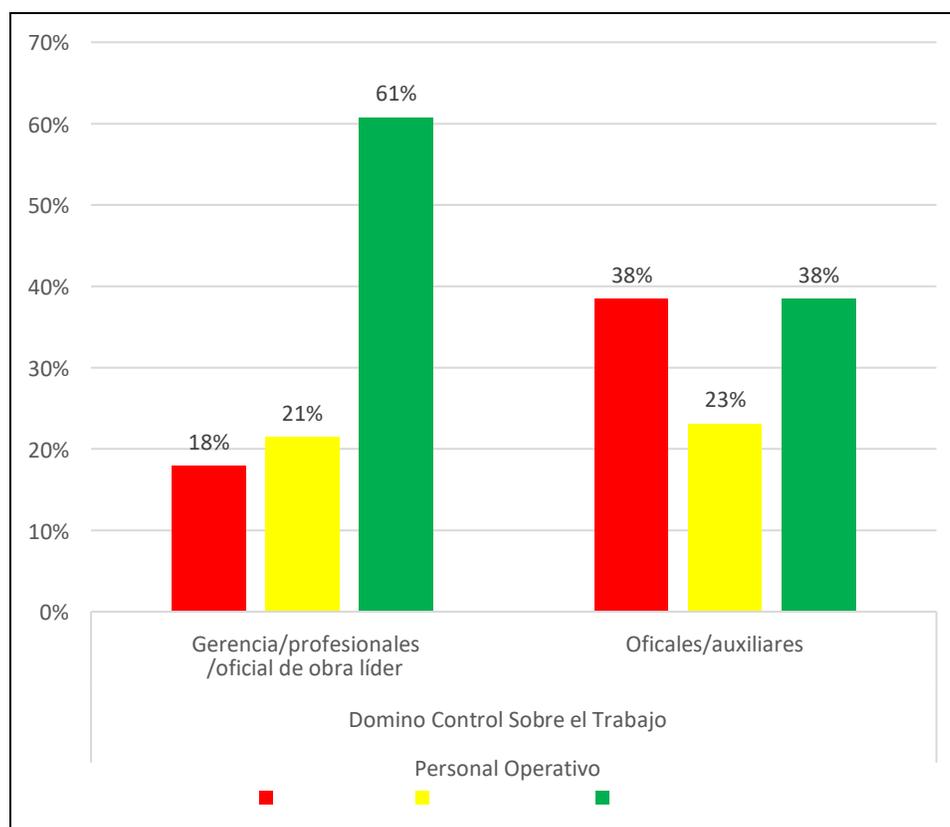
Por lo anterior la gráfica evidencia que el 93% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia/profesionales/oficial de obra líder evidencian un nivel de riesgo bajo en la Dimensión Relación con los Colaboradores, un 4% presenta un nivel de riesgo medio y el 4% restante presenta riesgo alto.

#### 4.14 Dominio Control

En la siguiente grafica se presentan los resultados de las cinco dimensiones que caracterizan el dominio control, las cuales son:

- Control y Autonomía Sobre el Trabajo
- Oportunidades de Desarrollo
- Uso de Habilidades y Destrezas,
- Participación y Manejo del Cambio
- Claridad de Rol y Capacitación.

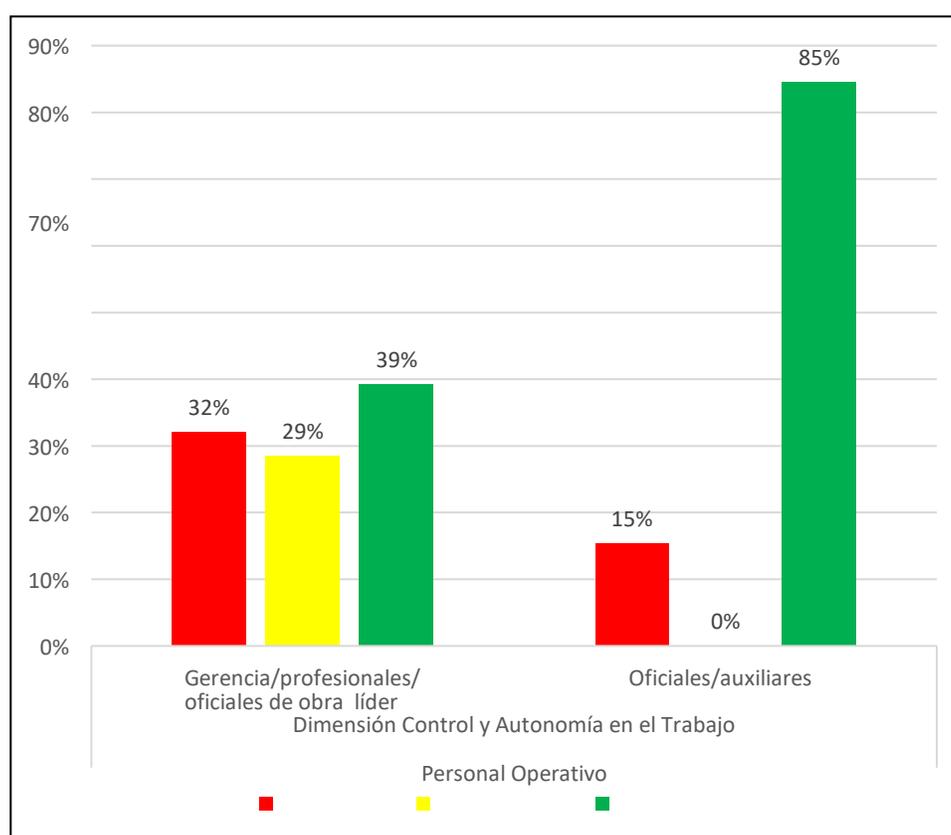
**Gráfica N. 67 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje del Dominio Control sobre el Trabajo forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S**



*Fuente: propia*

Por lo anterior en el Dominio Control Sobre el Trabajo el 61% de los colaboradores que desempeñan funciones de Gerencia/profesionales/oficiales de obra líder evidencian un nivel de riesgo bajo, el 21% se encuentra en un nivel de riesgo medio y el 18% está en nivel de riesgo alto.

**Gráfica N. 68 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Control y Autonomía en el Trabajo forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S**



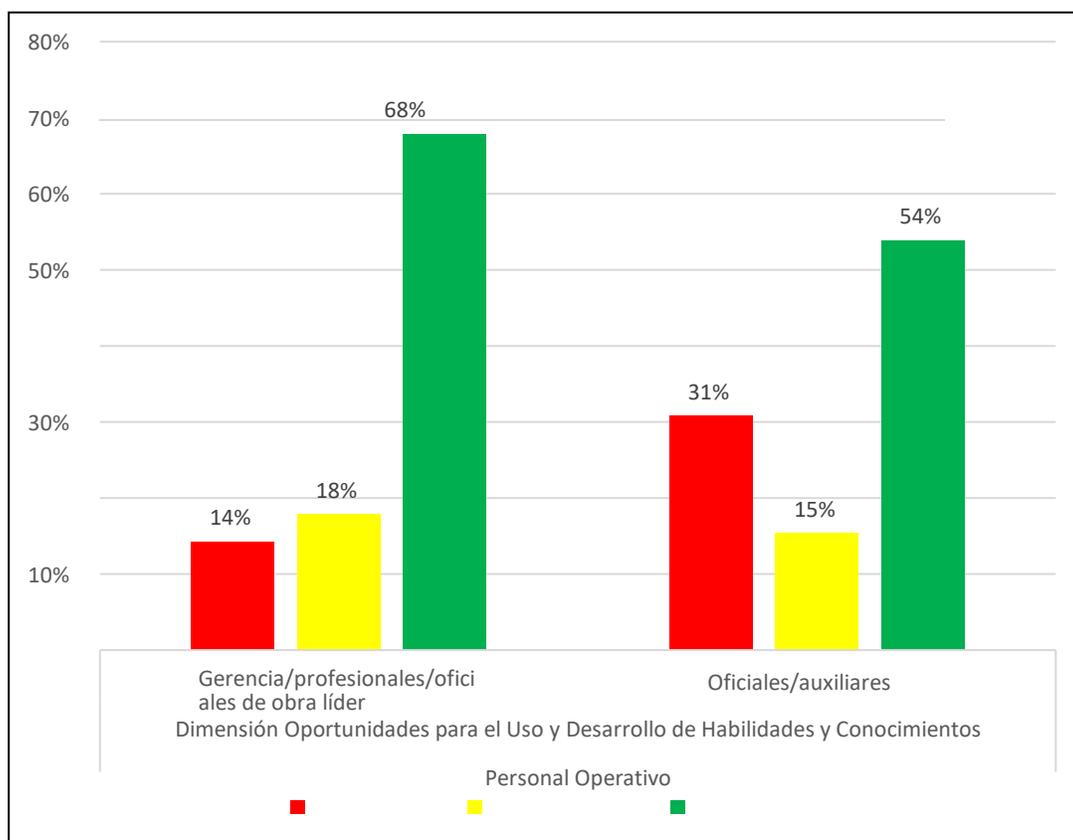
*Fuente: propia*

Según la gráfica anterior el 39% de los colaboradores que desempeñan funciones de Gerencia/profesionales/oficiales de obra líder tienen un nivel de riesgo bajo en la Dimensión Control y Autonomía en el Trabajo, el 32% se encuentra en un nivel de riesgo alto y el 29% restante presenta nivel de riesgo medio. Igualmente, el 85% de los

El dominio control sobre el trabajo en los cargos oficiales y auxiliares presentan un porcentaje de 38% de nivel de riesgo bajo, otro 38% presenta riesgo alto y el 23%

restante riesgo medio. Colaboradores con cargos como oficiales/auxiliares presentan nivel de riesgo bajo y el 15% restante presenta riesgo alto.

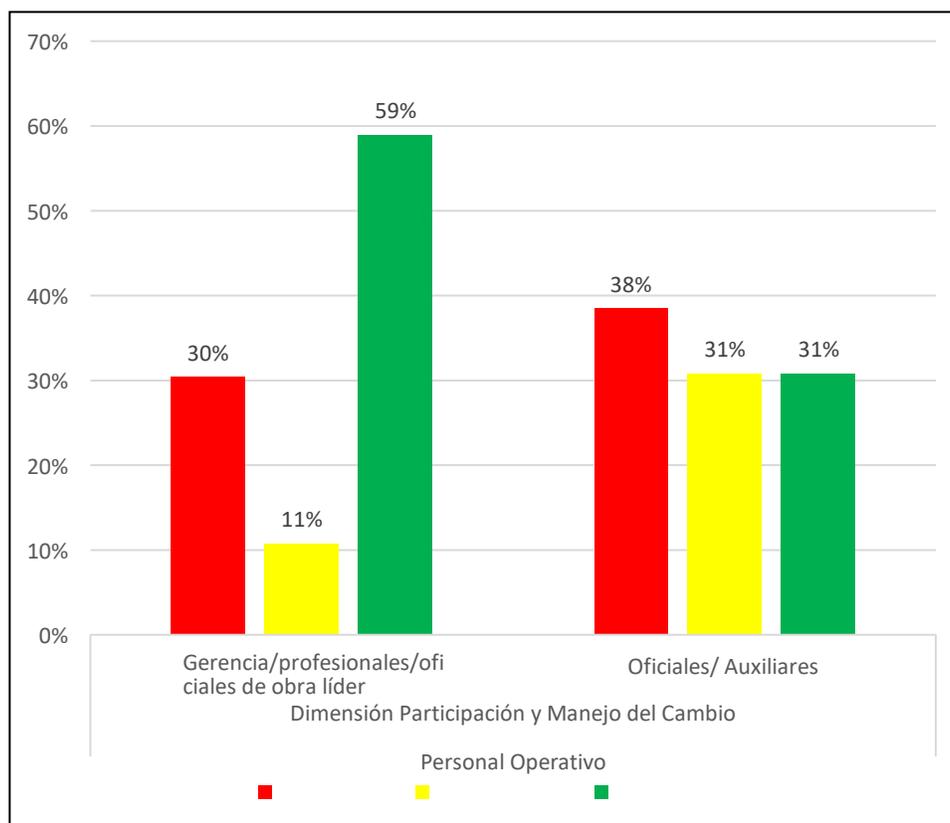
**Gráfica N. 69 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Oportunidades para el Uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S**



*Fuente: propia*

Según la anterior grafica el 68% de los colaboradores que desempeñan funciones de Gerencia/profesionales/ oficiales de obra líder presentan un nivel de riesgo bajo en la Dimensión Oportunidad para el Uso y Desarrollo de habilidades y Conocimientos, el 18% se encuentra en un nivel de riesgo medio y el 14% restante presenta nivel de riesgo bajo. Los cargos que cumplen funciones de oficiales y auxiliares presentan un 54% con un nivel de riesgo bajo, el 31% está en riesgo alto y el 15% restante presenta riesgo medio.

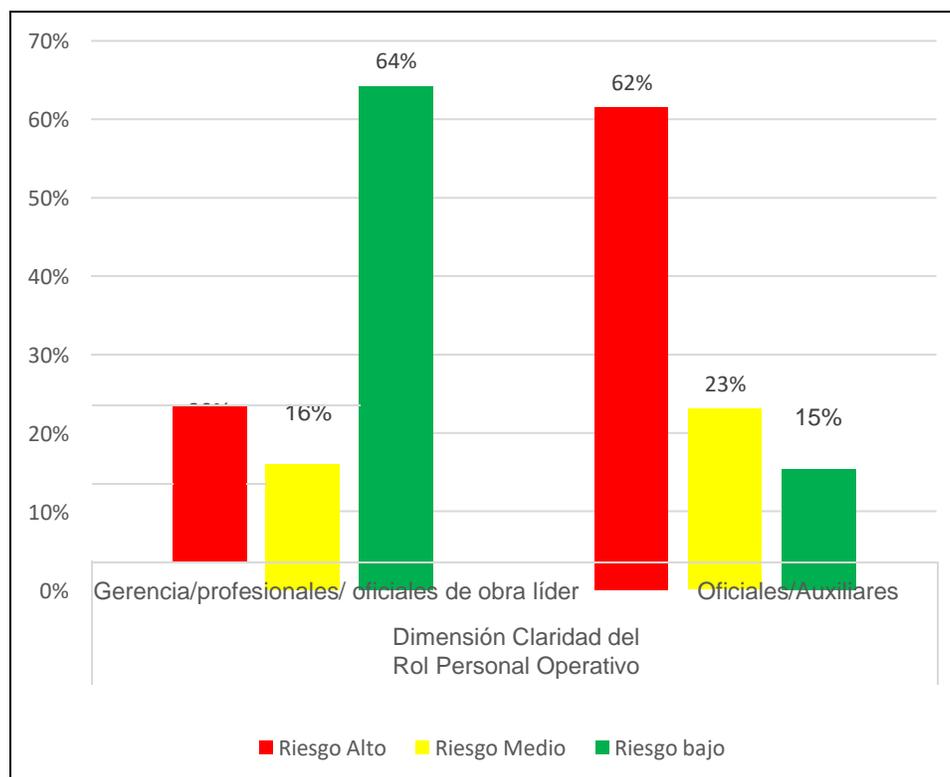
**Gráfica N.70 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Participación y Manejo del Cambio forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S. A.S**



*Fuente: propia*

Según la gráfica anterior el 59% de los colaboradores que desempeñan funciones de Gerencia/profesionales/oficiales de obra líder presentan un nivel de riesgo bajo en la Dimensión Participación y Manejo del cambio, el 30% se encuentra en un nivel de riesgo alto y el 11% restante presenta nivel de riesgo medio. Los cargos de oficiales/auxiliares evidencian que el 38% presentan un nivel de riesgo alto, un 31% está en riesgo bajo y el 31% restante en riesgo medio.

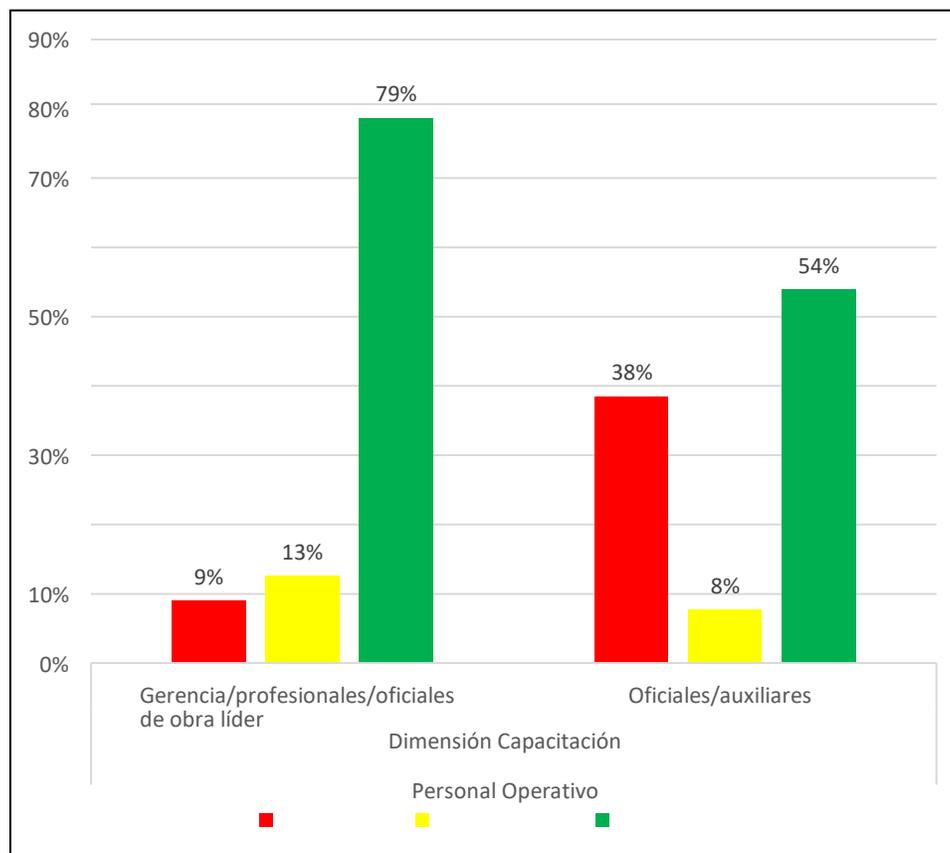
**Gráfica N.71 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Claridad del Rol forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S**



*Fuente: propia*

Por lo anterior se evidencia que el 64% de los colaboradores que desempeñan funciones de Gerencia/profesionales/ oficiales de obra líder presentan un nivel de riesgo bajo en la Dimensión Claridad del Rol, el 20% se encuentra en un nivel de riesgo alto y el 16% restante en un nivel de riesgo medio. Los cargos Oficiales/Auxiliares en esta dimensión evidencian que, un 62% de los colaboradores presentan nivel de riesgo alto, el 23% presenta un nivel de riesgo medio y el 15% restante presenta riesgo bajo.

**Gráfica N.72 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Capacitación forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S**



*Fuente: propia*

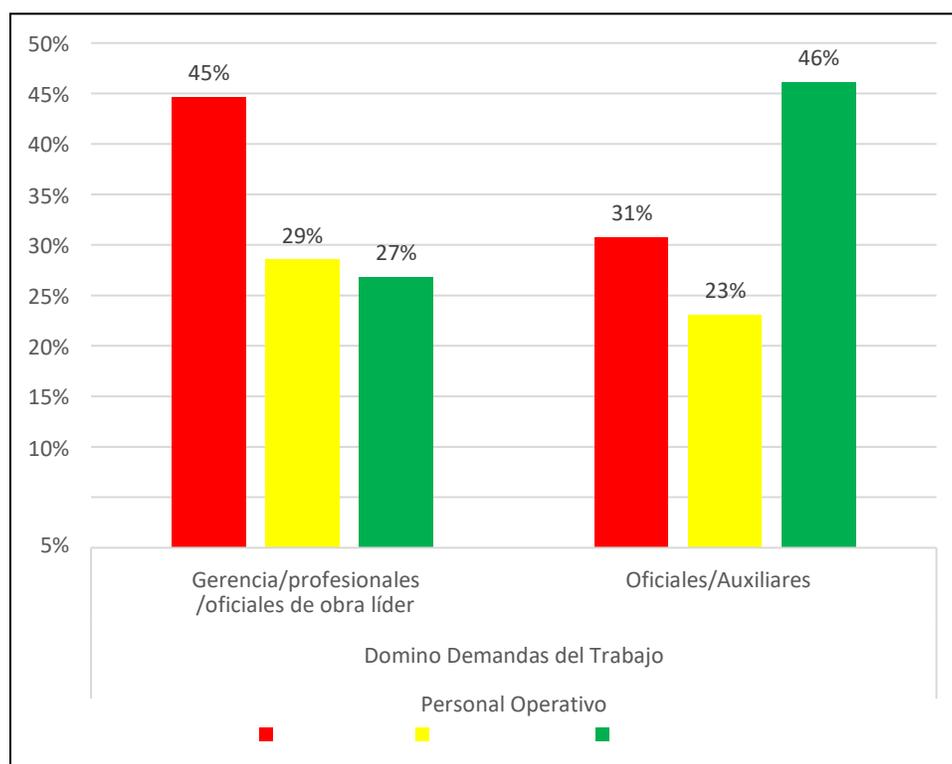
Según la gráfica anterior el 79% de los colaboradores que desempeñan funciones de Gerencia/profesionales/oficiales de obra líder presentan un nivel de riesgo bajo en la Dimensión Capacitación, el 13% se encuentra en un nivel de riesgo medio y el 9% restante presenta riesgo alto. Los cargos de Oficiales y auxiliares presentan que el 54% tienen un nivel de riesgo bajo, el 38% riesgo alto y el 8% restante presenta riesgo medio.

#### **4.15 Dominio Demandas del trabajo**

En este apartado se presentan los hallazgos sobre nivel de riesgo para las ocho dimensiones que conforman las demandas del trabajo, las cuales son:

- Demandas Cuantitativas
- Demandas de Carga Mental
- Demandas Emocionales
- Exigencias de Responsabilidad del Cargo (la cual solo aplica para el grupo que respondió el cuestionario intralaboral forma A)
- Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico
- Demandas de la Jornada de Trabajo
- Consistencia de Rol (solo aplica para forma A) e Influencia del Ambiente Laboral Sobre el Extralaboral.

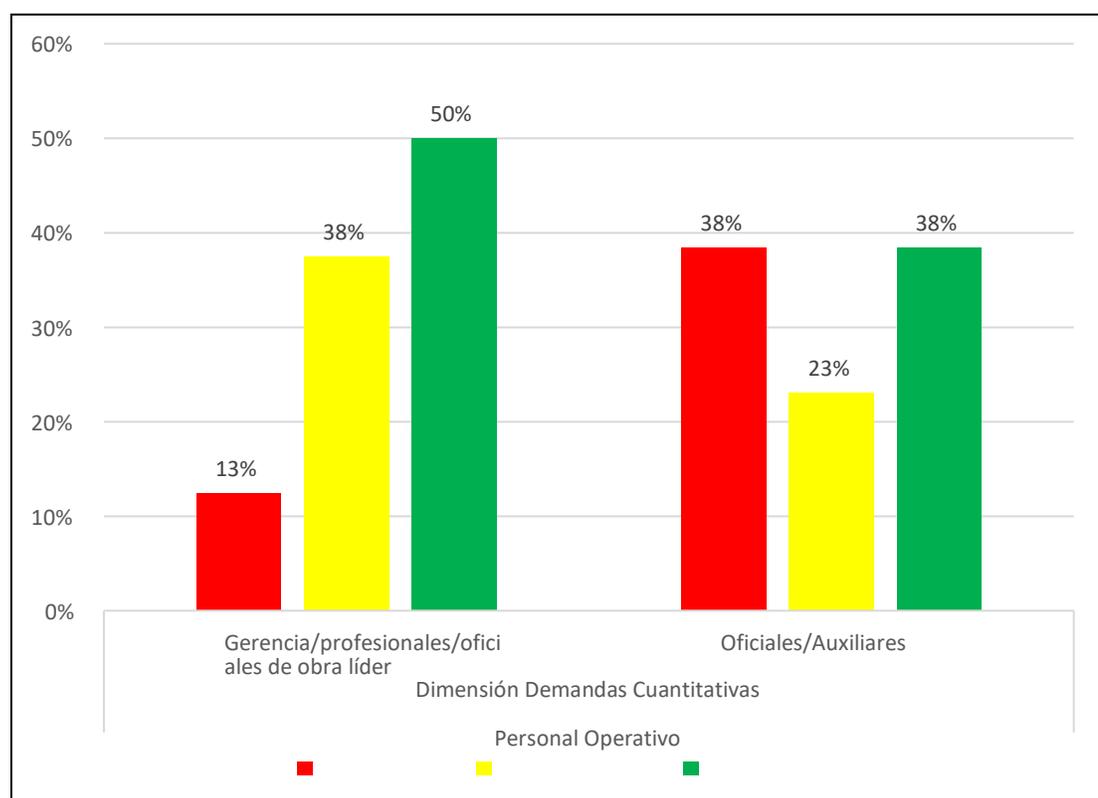
**Gráfica N. 73 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje del Dominio Demandas Del Trabajo forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S**



*Fuente: propia*

Según la gráfica anterior un 45% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia/profesionales/oficiales de obra líder presentan un nivel de riesgo alto, el 29% restante se encuentra en un nivel de riesgo medio y el 27% presenta nivel de riesgo bajo. Los cargos de oficiales y auxiliares evidencian que un 46% de los colaboradores presentan riesgo bajo, el 31% presenta riesgo alto y el 23% restante presenta riesgo medio.

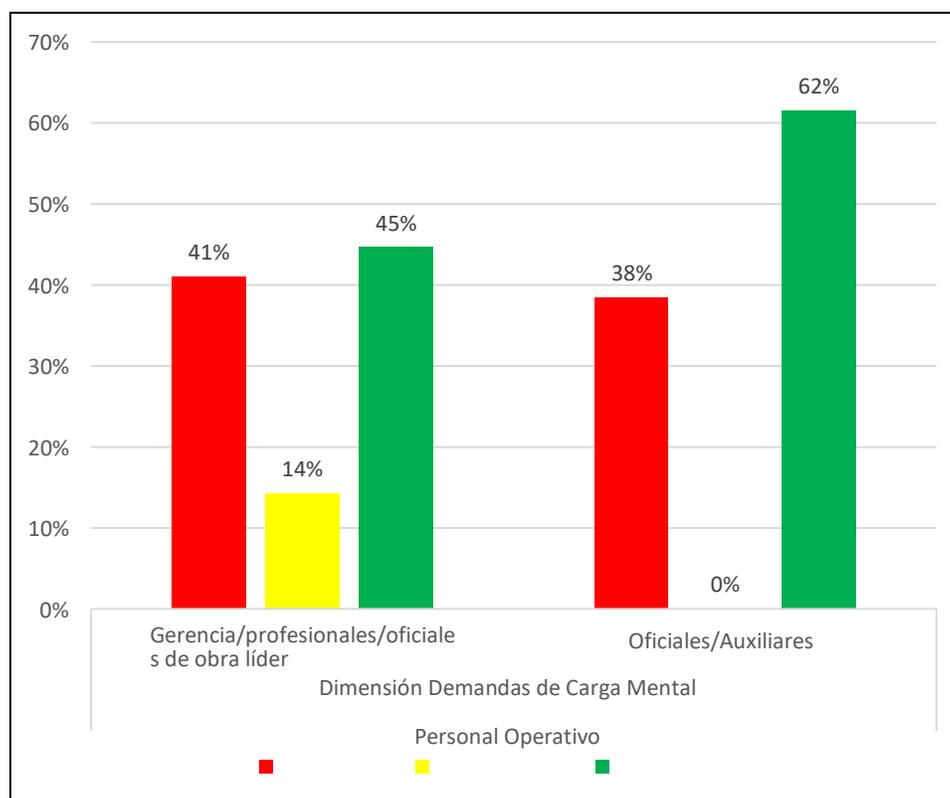
**Gráfica N. 74 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Demandas Cuantitativas forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S**



*Fuente: propia*

La gráfica anterior evidencia que un 50% de los colaboradores que desempeñan funciones de Gerencia/profesionales/oficiales de obra líder presentan un nivel de riesgo bajo en la Dimensión Demandas Cuantitativas, el 38% se encuentra en un nivel de riesgo medio y el 13% restante presenta nivel de riesgo bajo. Los cargos de oficiales y auxiliares presentan un 38% en nivel de riesgo bajo, otro 38% está en riesgo alto y el 23% restante tiene nivel de riesgo medio.

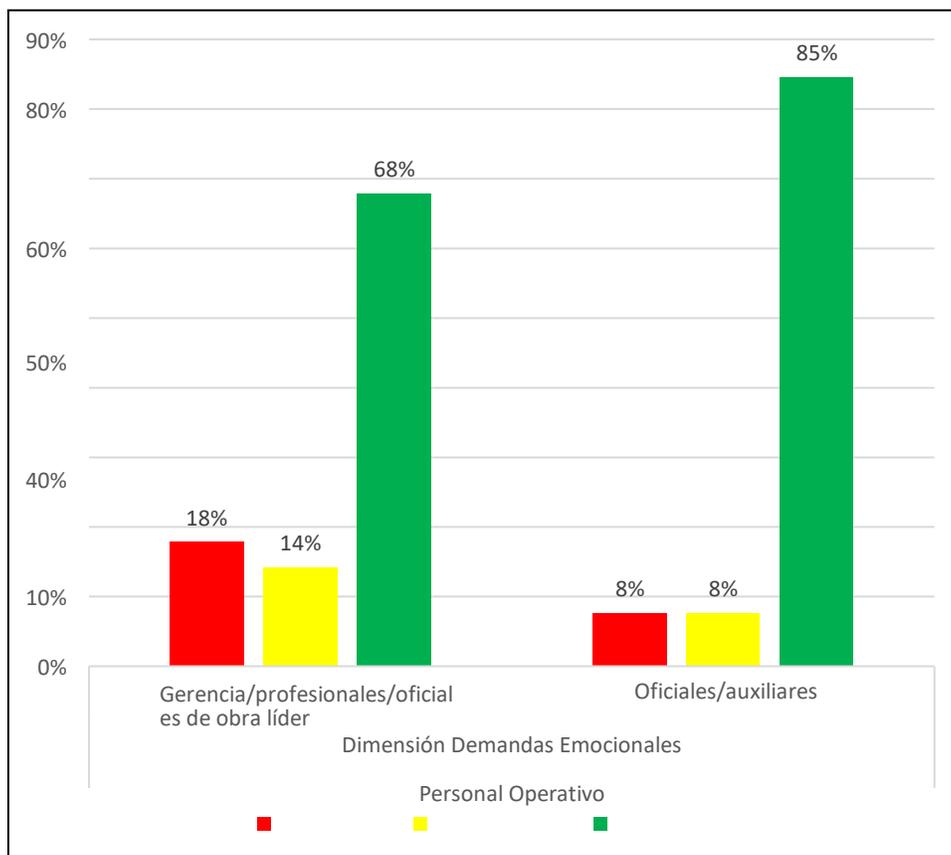
**Gráfica N.75 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Demandas De Carga Mental forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S**



*Fuente: propia*

La grafica evidencia que el 45% de los colaboradores que desempeñan funciones de Gerencia/profesionales/oficiales de obra líder presentan un nivel de riesgo bajo en la Dimensión Demandas de Carga Mental, el 41% se encuentra en un nivel de riesgo alto y el 14% restante presenta nivel de riesgo medio. Los colaboradores con cargos oficiales/auxiliares presentan un 62% con nivel de riesgo bajo y el 38% está en riesgo alto.

**Gráfica N.76 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Demandas Emocionales forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S**

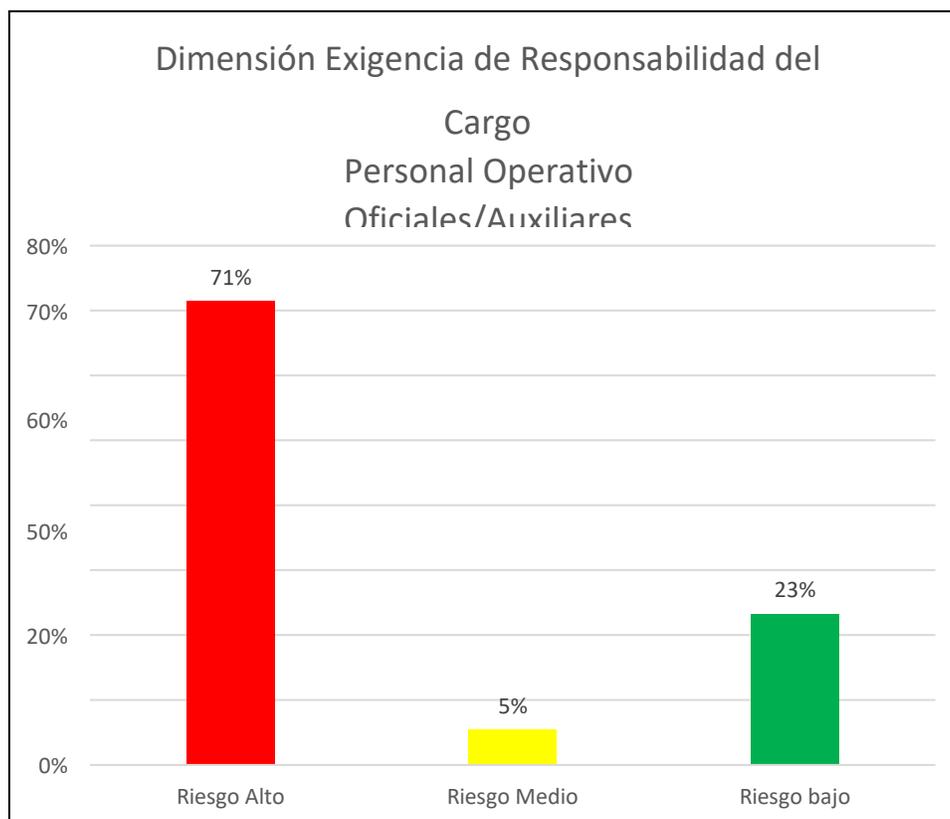


*Fuente: propia*

La grafica anterior evidencia que el 68% de los colaboradores que desempeñan funciones de Gerencia/profesionales/oficiales de obra líder presentan un nivel de riesgo bajo en la Dimensión Demandas Emocionales, el 18% se encuentra en un nivel de riesgo alto y el 14% restante presenta nivel de riesgo medio. Los colaboradores con cargos oficiales/auxiliares presentan un 85% con nivel de riesgo bajo, un 8% presenta riesgo medio, y el 8% restante presenta nivel de riesgo alto

**Gráfica N.77 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Exigencia de Responsabilidad del Cargo del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S**

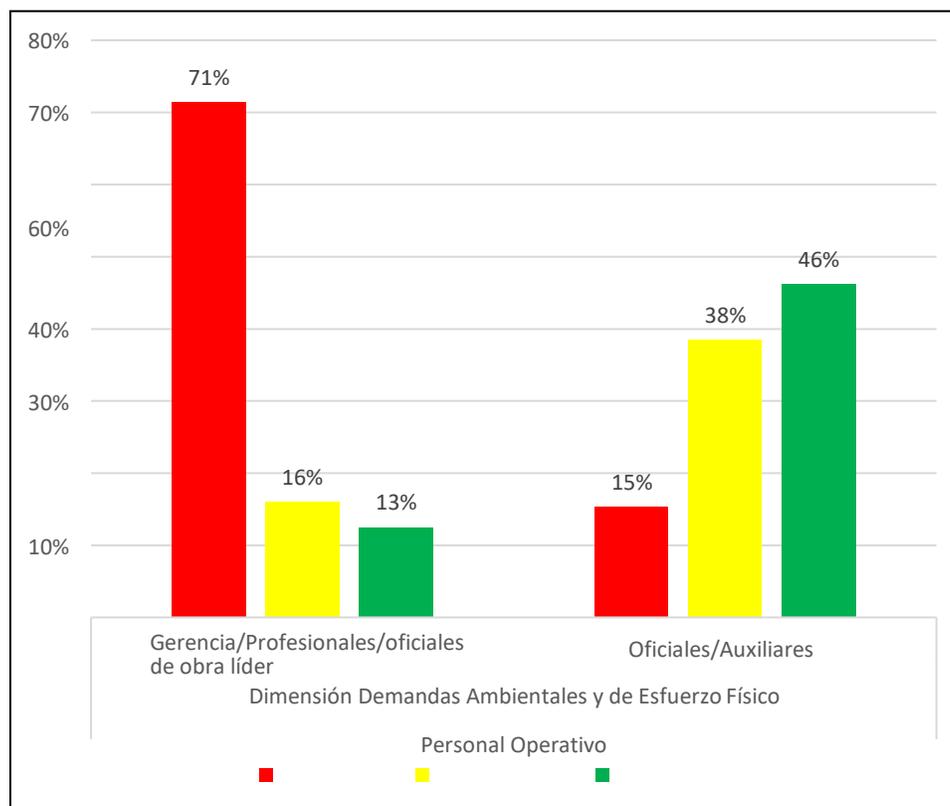
**NOTA: Esta Dimensión solo aplica para el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial forma A.**



*Fuente: propia*

La gráfica anterior evidencia que el 71% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia/profesionales/oficiales de obra líder presentan un nivel de riesgo alto en la Dimensión Exigencias de Responsabilidad del Cargo, el 23% se encuentra en un nivel de riesgo bajo y el 5% restante presenta nivel de riesgo medio.

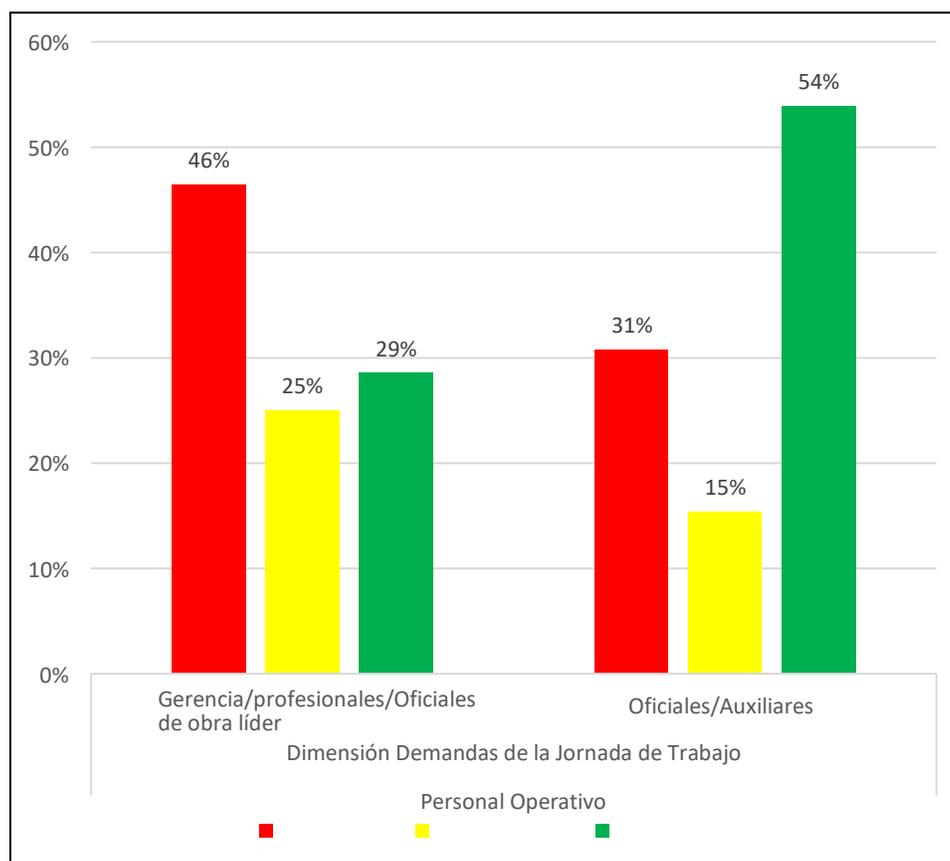
**Gráfica N.78 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico forma A y forma B del personal operativo de instalaciones HGI S.A.S**



*Fuente: propia*

La gráfica anterior evidencia que el 71% de los colaboradores que desempeñan funciones de Gerencia/profesionales/oficiales de obra líder presentan un nivel de riesgo alto en la Dimensión Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico, el 16% se encuentra en un nivel de riesgo medio y el 13% restante presenta nivel de riesgo bajo. Los colaboradores con cargos oficiales/auxiliares presentan un 46% con nivel de riesgo bajo, el 38% está en riesgo medio y el 15% restante en riesgo alto.

**Gráfica N. 79 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Demandas De La Jornada de Trabajo forma A y forma B del personal operativo de instalaciones HGI S.A.S**

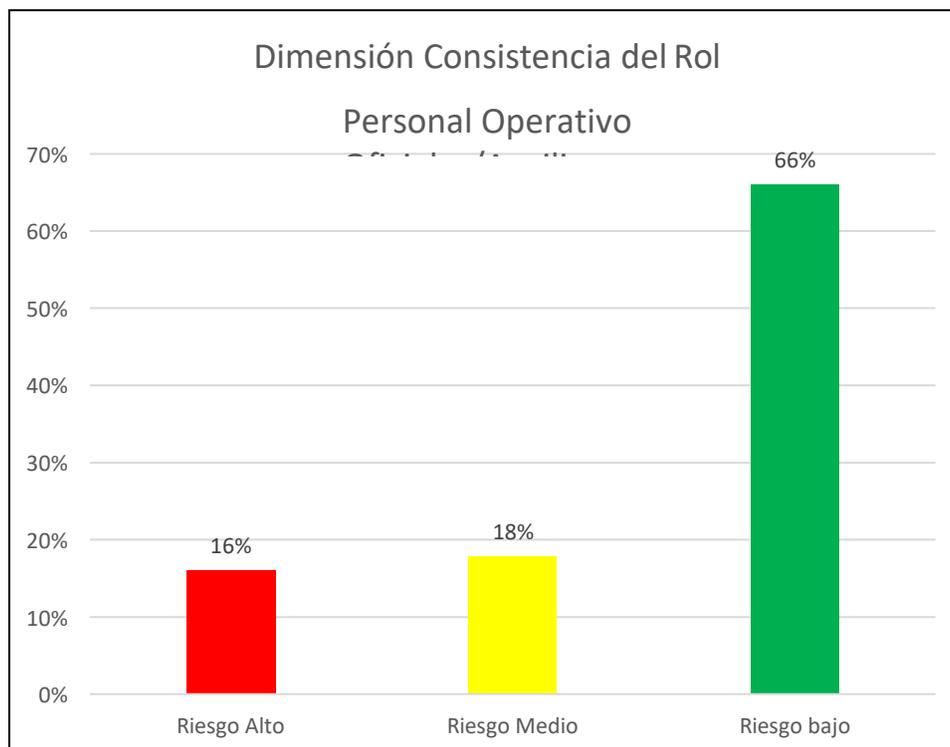


*Fuente: propia*

La grafica anterior evidencia que el 46% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia/profesionales/oficiales de obra líder presentan un nivel de riesgo alto en la Dimensión Demandas de la Jornada de Trabajo, el 29% presenta riesgo bajo y el 25% se encuentra en un nivel de riesgo medio. Los colaboradores con cargos oficiales/auxiliares presentan un 54% con riesgo bajo, el 31% presenta riesgo alto y el 15% restante presenta riesgo medio.

**Gráfica N. 80 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Consistencia del Rol del personal operativo de instalaciones HGI S.A.S**

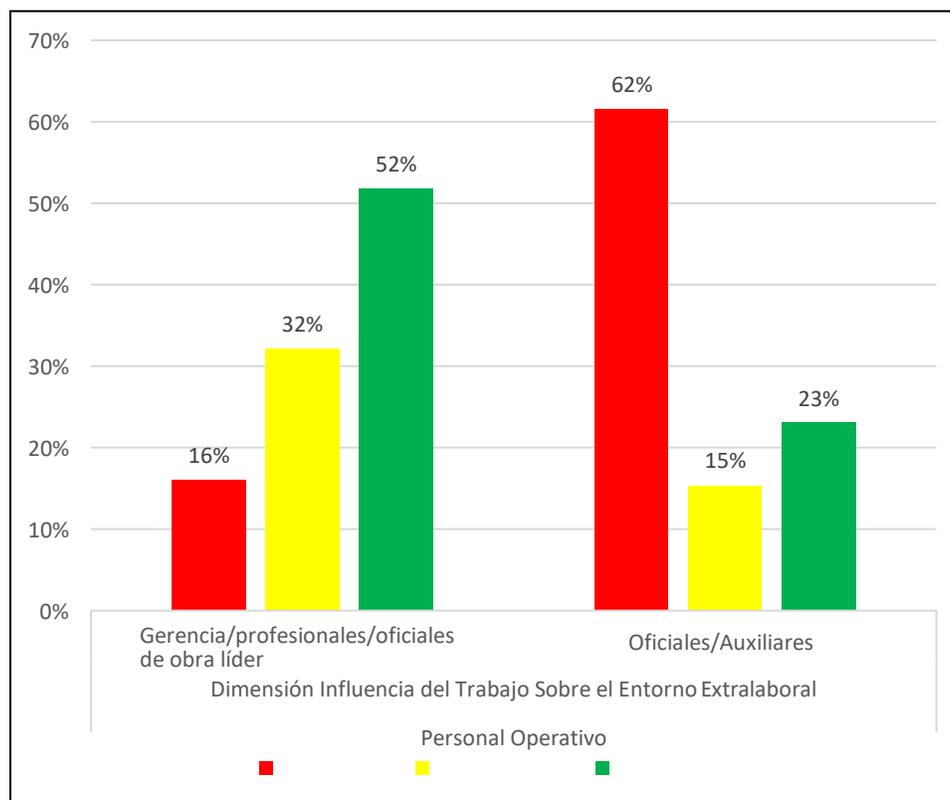
**NOTA: Esta Dimensión solo aplica para el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial forma A.**



*Fuente: propia*

La grafica anterior evidencia que el 66% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia/profesionales/oficiales de obra líder presentan un nivel de riesgo bajo en la Dimensión Consistencia del Rol, el 18% se encuentra en un nivel de riesgo medio y el 16% restante presenta riesgo alto.

**Gráfica N. 81 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Demandas Influencia del Trabajo Sobre el Entorno Extralaboral forma A y forma B del personal operativo de instalaciones HGI S.A.S**



*Fuente: propia*

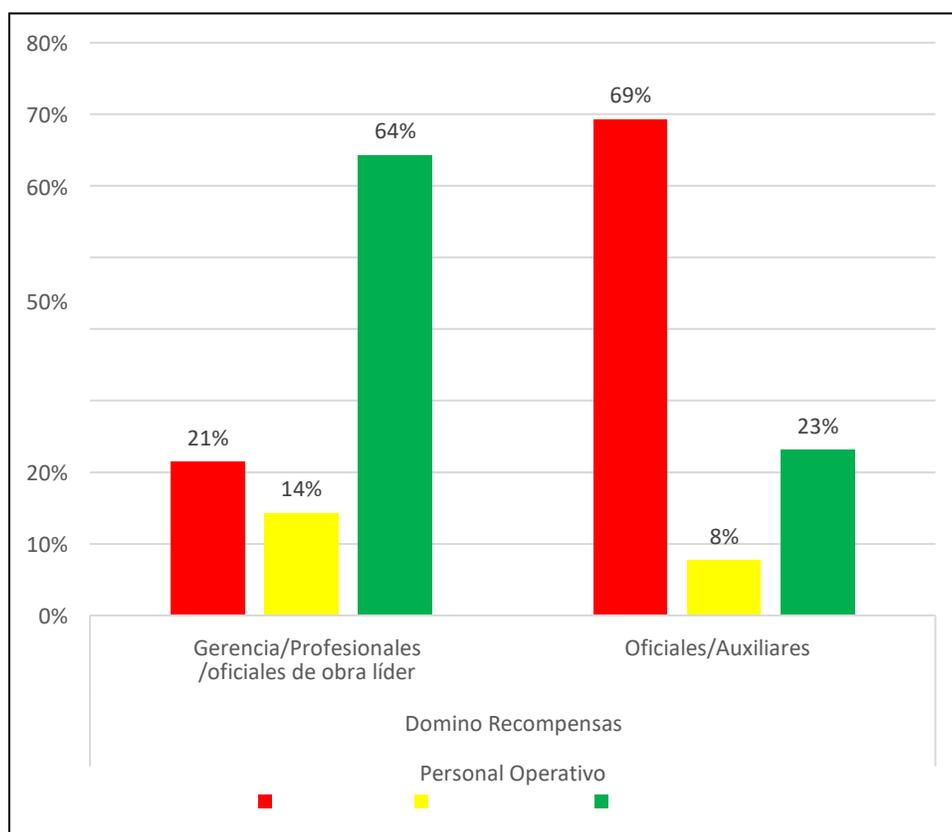
La grafica anterior evidencia que el 52% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia/profesionales/oficiales de obra líder presentan un nivel de riesgo bajo en la Dimensión Influencia del Trabajo sobre el Entorno Extralaboral, el 32% se encuentra en un nivel de riesgo medio y el 16% restante presenta riesgo medio. Los colaboradores con cargos oficiales/auxiliares presentan un 62% en riesgo alto, el 23% riesgo bajo y el 15% restante riesgo medio.

#### 4.16 Dominio Recompensa

En este apartado se presentan los hallazgos para este dominio, los cuales contiene las siguientes dimensiones;

- Reconocimiento y Compensación
- Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del trabajo que realiza

**Gráfica N.82 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje del Dominio Recompensas forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S**

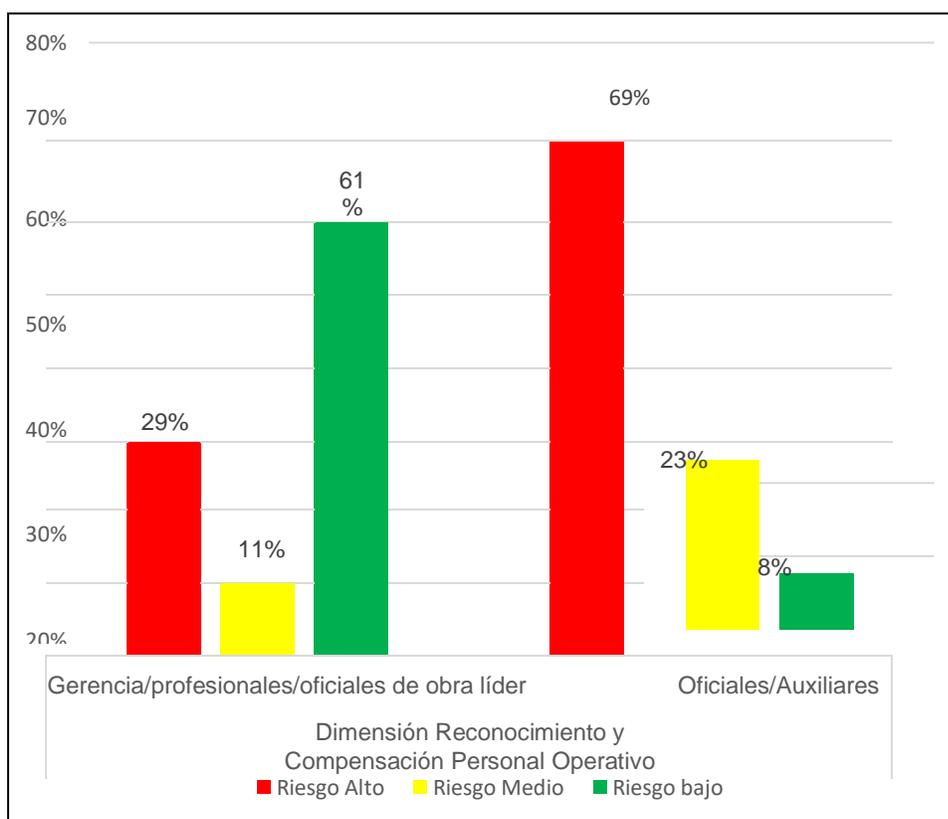


*Fuente: propia*

La grafica anterior evidencia que en el dominio recompensas un 64% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia/profesionales/oficiales de obra líder presentan un nivel de riesgo bajo, el 21% se encuentra en riesgo alto y el 14%

restante presenta riesgo medio. Los colaboradores con cargos oficiales/auxiliares presentan un 69% con riesgo alto, el 23% presenta riesgo bajo y el 8% restante riesgo medio.

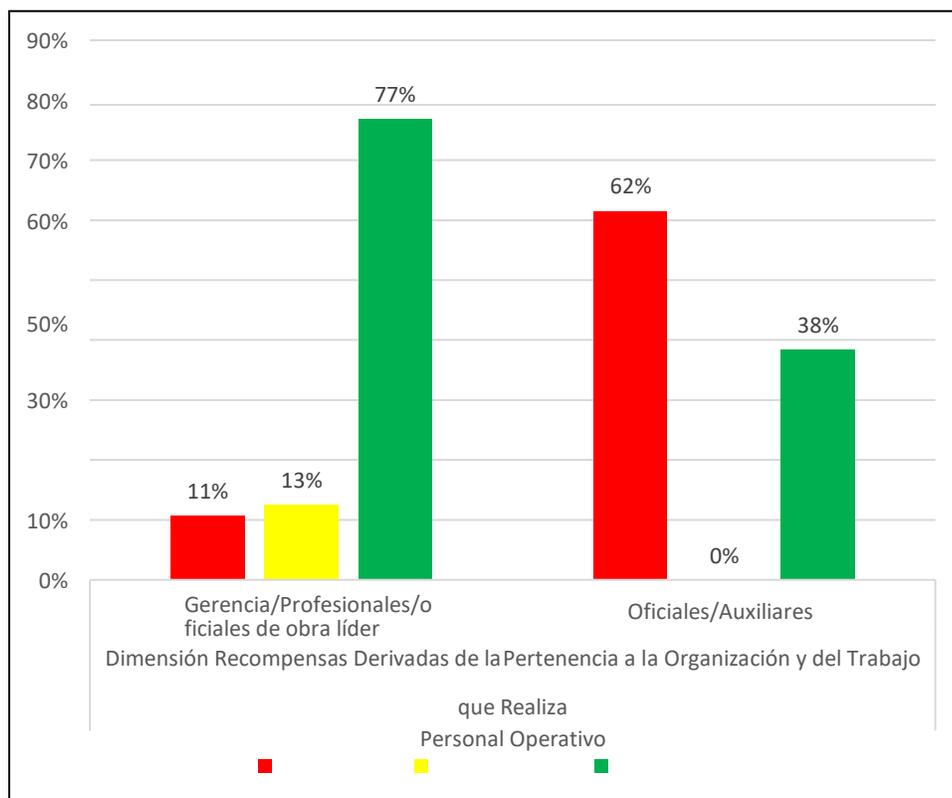
**Gráfica N.83 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Reconocimiento y Compensación forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S**



*Fuente: propia*

La gráfica anterior evidencia que, en la Dimensión Reconocimiento y Compensación, el 61% de los colaboradores que desempeñan funciones de Gerencia/profesionales/oficiales de obra líder presentan un nivel de riesgo bajo, el 29% se encuentra en un nivel de riesgo alto y el 11% restante presenta riesgo medio. Los colaboradores con cargos oficiales/auxiliares presenta un 69% con riesgo alto, el 23% presentan riesgo medio y el 8% restante riesgo bajo.

**Gráfica N.84 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que realiza forma A y forma B del personal operativo de instalaciones HGI S.A.S**



*Fuente: propia*

La gráfica anterior evidencia que, en la Dimensión Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que realiza, el 77% de los colaboradores que desempeñan funciones de Gerencia/profesionales/oficiales de obra líder presentan un nivel de riesgo bajo, el 13% se encuentra en un nivel de riesgo medio y el 11% restante presenta riesgo alto. Los colaboradores con cargos oficiales/auxiliares presenta un el 62% de los colaboradores presenta riesgo alto y el 38% riesgo bajo.

#### 4.17 Condiciones extralaborales Personal Operativo

A continuación, se presentan los datos recolectados de las condiciones extralaborales del personal operativo de la empresa instalaciones HGI S.A.S El instrumento consta de 31 ítems, con 5 opciones de respuesta: Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi nunca y Nunca. En este se evaluaron 7 dimensiones que explican las condiciones extralaborales.

**Tabla N 15. Resultados del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S**

DIMENSIONES	FORMA A			FORMA B		
	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo
Tiempo fuera del trabajo	13%	21%	66 %	38 %	23%	38 %
Relaciones familiares	0%	2%	98 %	15 %	8%	77 %
Comunicación y relaciones interpersonales	25%	13%	63 %	46 %	0%	54 %
Situación económica del grupo familiar	18%	9%	73 %	23 %	54%	23 %
Características de la vivienda y de su entorno	25%	21%	54 %	54 %	23%	23 %
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	16%	23%	61 %	31 %	46%	23 %
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	59%	23%	18 %	77 %	8%	15 %

Fuente: propia

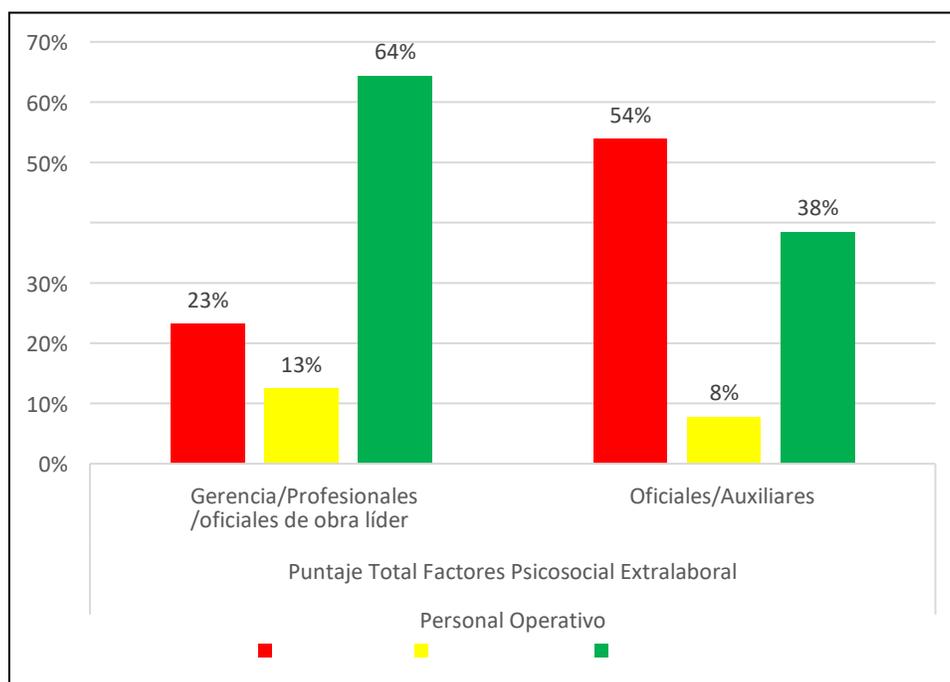
#### 4.17 Niveles de interpretación:

**Nivel de riesgo BAJO:** No se esperan que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlas en los niveles más bajos posibles.

**Nivel de riesgo MEDIO:** Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

**Nivel de riesgo ALTO:** Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones que se encuentren en esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

**Gráfica N.85 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de los factores de riesgo psicosociales extralaborales del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S**

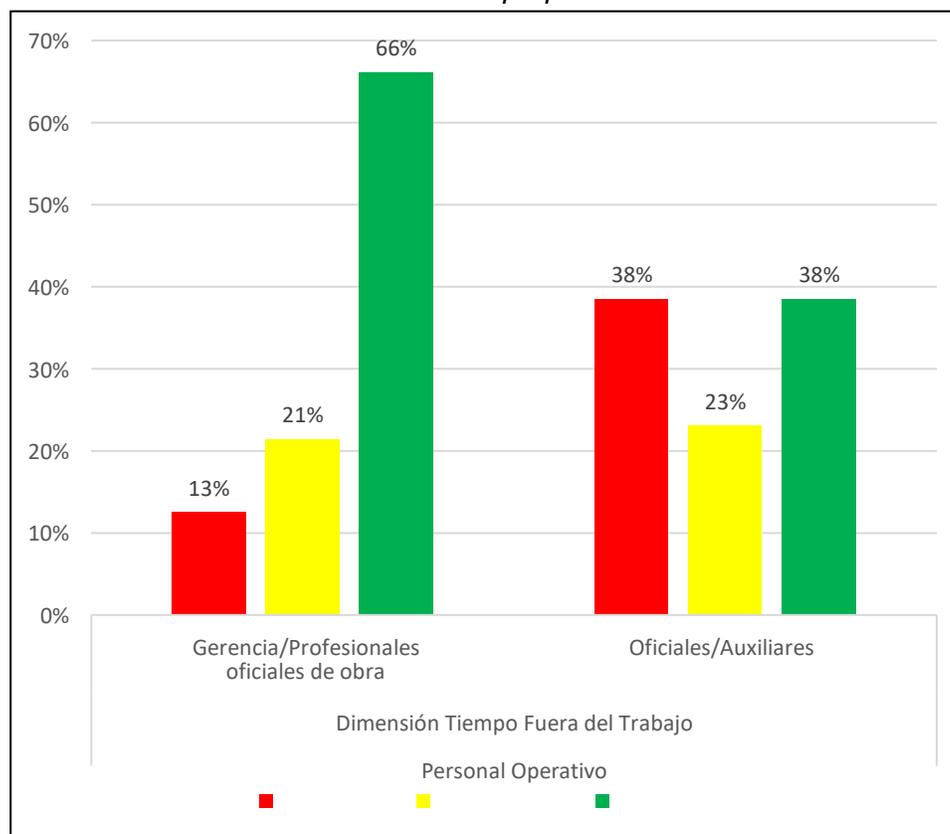


*Fuente: propia*

La grafica anterior evidencia que de acuerdo con los resultados obtenidos el 64% de los colaboradores que desempeñan funciones de Gerencia/profesionales/oficiales de obra líder presenta un nivel de riesgo bajo frente a la totalidad de factores extralaborales, el 23% se encuentra en un nivel de riesgo alto y el 13% restante presenta un nivel de riesgo medio. Los colaboradores con cargos oficiales/auxiliares presenta un 54% nivel de riesgo alto, el 38% tiene un nivel de riesgo bajo y para el 8% restante el nivel de riesgo es medio.

**Gráfica N.86 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Tiempo Fuera del Trabajo forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S**

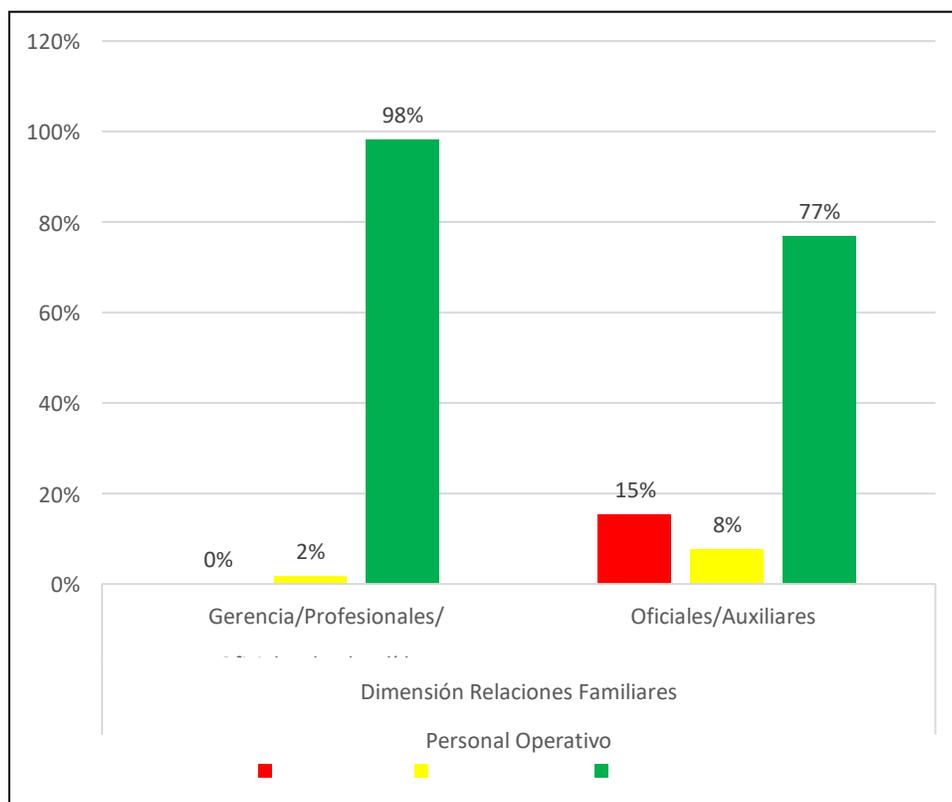
*Fuente: propia*



*Fuente: propia*

La grafica anterior evidencia que un 66% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia/profesionales/oficiales de obra líder presentan un nivel de riesgo bajo en la Dimensión Tiempo Fuera del Trabajo, el 21% se encuentra en un nivel de riesgo medio el 13% restante presenta El riesgo alto. Los colaboradores con cargos oficiales/auxiliares presenta un 38% de los colaboradores presenta riesgo bajo, otro 38% presenta riesgo alto y el 23% restante riesgo medio.

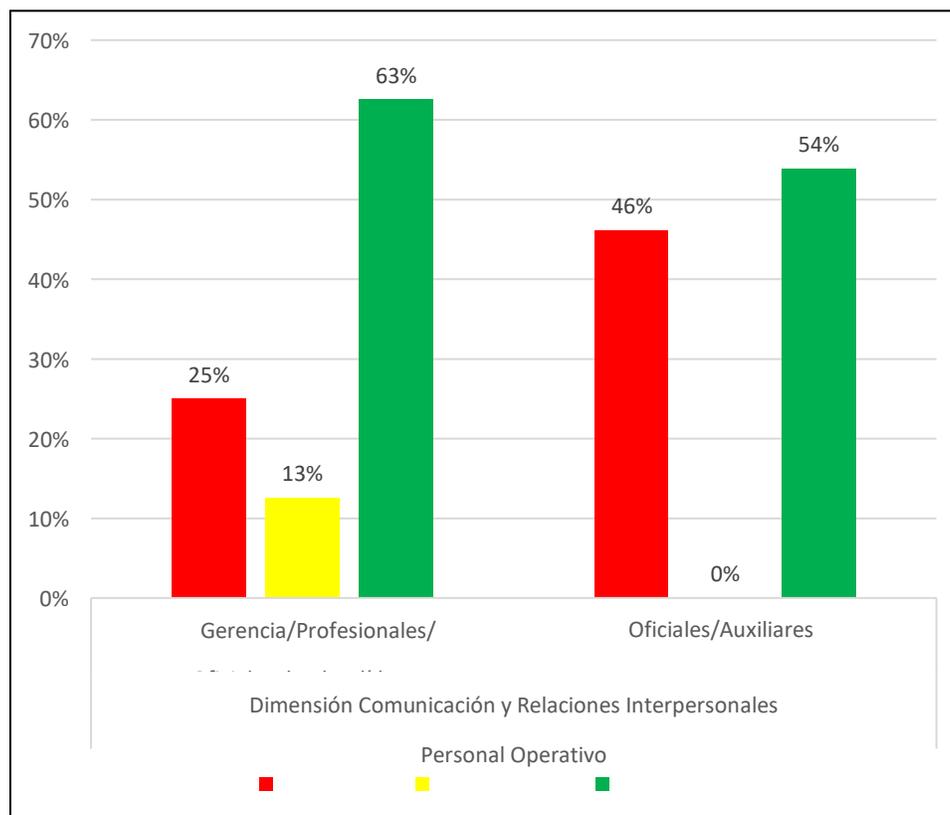
**Gráfica N. 87 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Relaciones Familiares forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S**



*Fuente: propia*

La grafica anterior evidencia que un 98% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia/profesionales/oficiales de obra líder presentan un nivel de riesgo bajo en la Dimensión Relaciones Familiares y 2% restante presenta riesgo medio. En los cargos oficiales/auxiliares, el 77% de los colaboradores presenta riesgo bajo, el 15% presenta riesgo alto y el 8% restante riesgo medio.

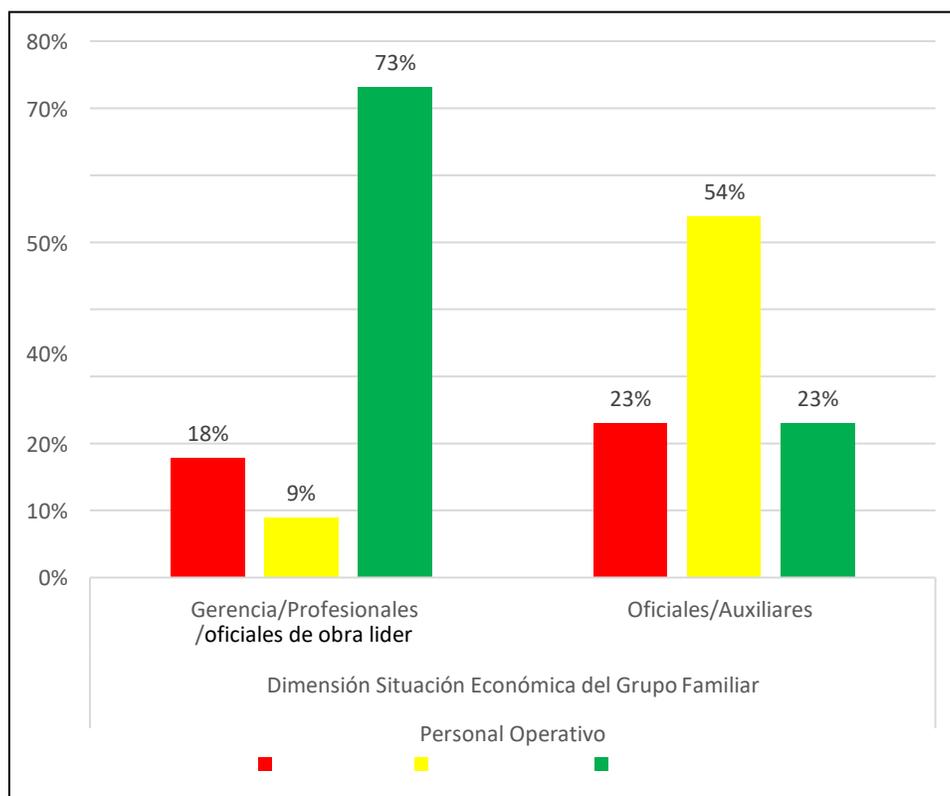
**Gráfica N.88 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Comunicación y Relaciones Interpersonales forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S**



*Fuente: propia*

La gráfica anterior evidencia que no 63% de los colaboradores que desempeñan funciones de Gerencia/profesionales/oficiales de obra líder presentan un nivel de riesgo bajo en la Dimensión Comunicación y Relaciones Interpersonales, el 25% se encuentra en un nivel de riesgo alto y el 13% restante presenta riesgo medio. Los cargos oficiales y auxiliares presentan que el 54% de los colaboradores presenta riesgo bajo y el 46% presenta riesgo alto.

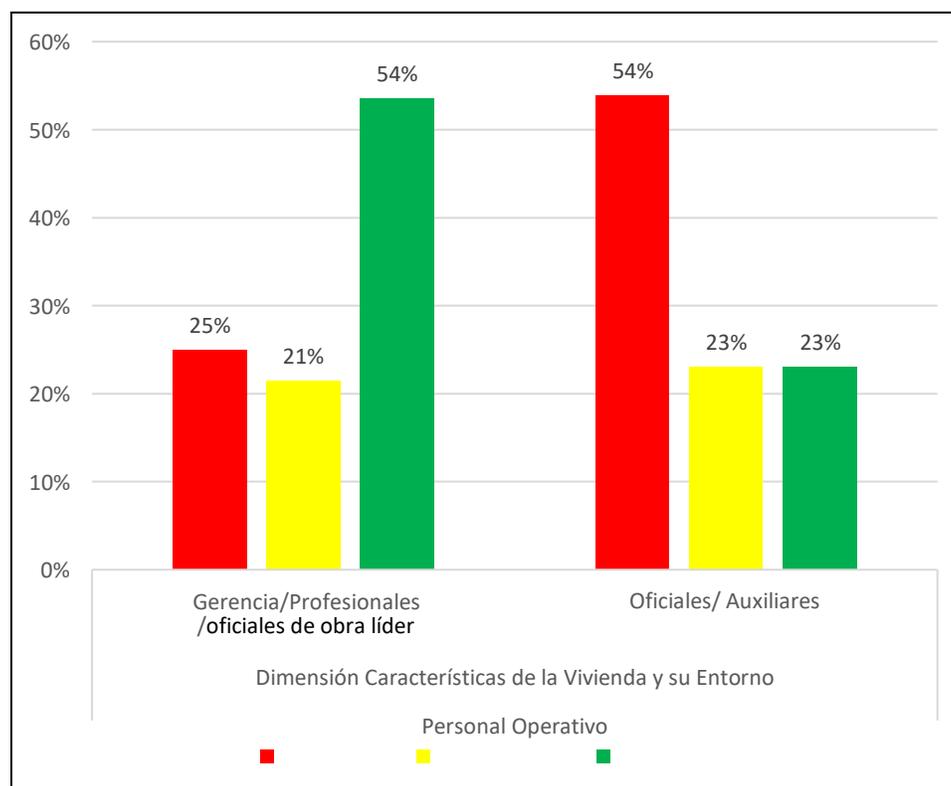
**Gráfica N.89 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Situación Económica del Grupo Familiar forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S**



*Fuente: propia*

La grafica anterior evidencia que un 73% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia/profesionales/oficiales de obra líder presentan un nivel de riesgo bajo en la Dimensión situación económica del grupo familiar, el 18% se encuentra en un nivel de riesgo alto y el 9% restante presenta riesgo medio. Los colaboradores con cargos oficiales/auxiliares, el 54% de los colaboradores presenta riesgo medio, un 23% presenta riesgo bajo y el 23% restante riesgo alto.

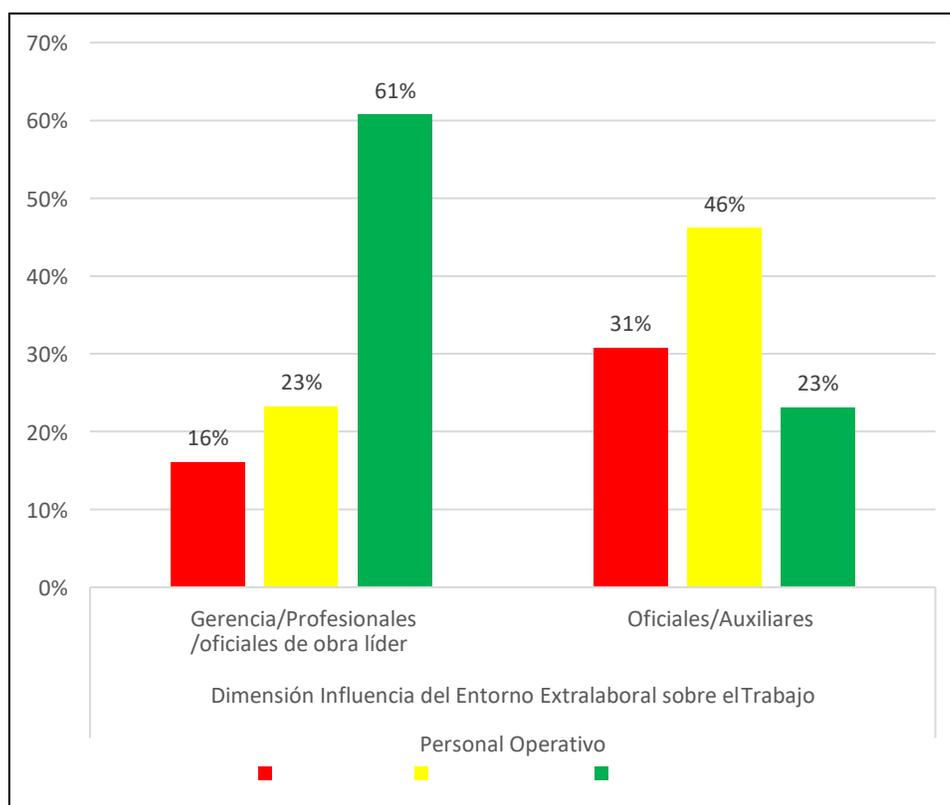
**Gráfica N.90 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Características de la Vivienda y de su Entorno forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S**



*Fuente: propia*

La grafica anterior evidencia que un 54% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia/profesionales/oficiales de obra líder presentan un nivel de riesgo bajo en la Dimensión Características de la Vivienda y Su Entorno el 25% se encuentra en un nivel de riesgo alto y el 21% restante en riesgo medio. Los colaboradores con cargos oficiales/auxiliares, el 54% de los colaboradores presenta riesgo alto, un 23% presenta riesgo bajo y el 23% restante riesgo medio.

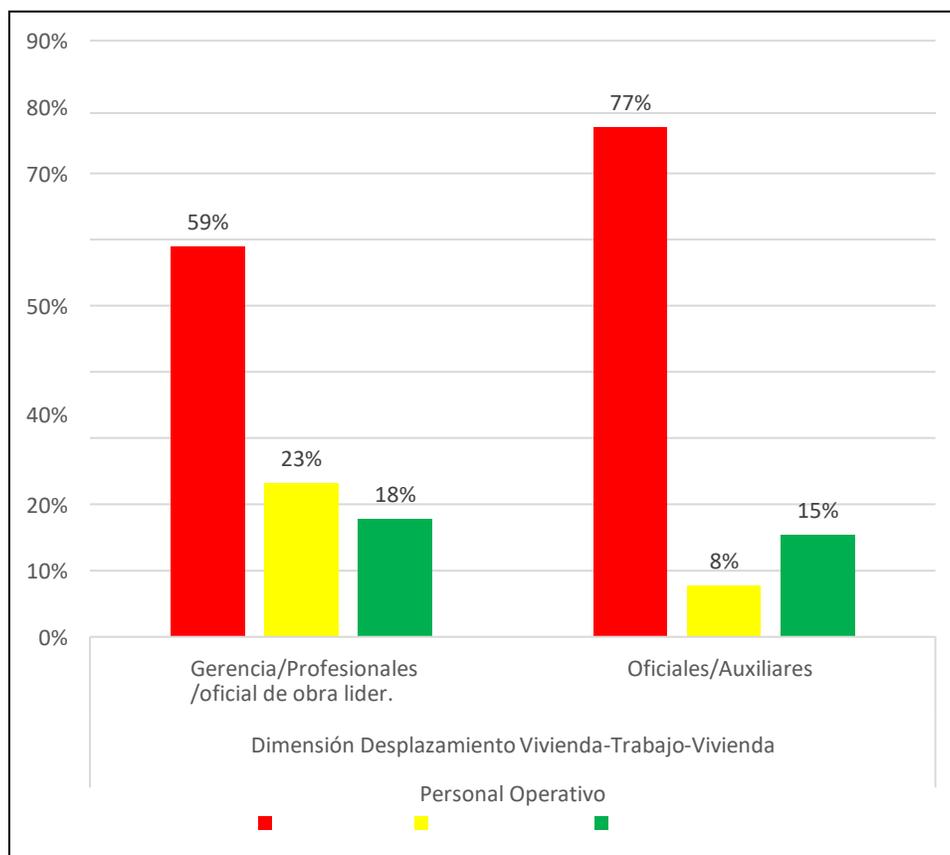
**Gráfica N.91 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S**



*Fuente: propia*

La grafica anterior evidencia que un 61% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia/profesionales/oficiales de obra líder presentan un nivel de riesgo bajo en la Dimensión Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo, el 23% se encuentra en un nivel de riesgo medio y el 16% restante presenta riesgo alto. Los colaboradores con cargos oficiales/auxiliares, el 46% de los colaboradores presenta riesgo medio, un 31% está en nivel de riesgo alto y el 23% restante riesgo bajo.

**Gráfica N. 92 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje de la Dimensión Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S**



*Fuente: propia*

La grafica anterior evidencia que un 59% de los colaboradores que cumplen funciones de Gerencia/profesionales/oficiales de obra líder presentan un nivel de riesgo alto en la Dimensión Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda, el 23% se encuentra en un nivel de riesgo medio y el 18% restante presenta riesgo bajo. Los colaboradores con cargos oficiales/auxiliares el 77% de los colaboradores presenta riesgo alto, el 15% riesgo bajo y el 8% restante presenta riesgo medio.

#### 4. 19 Estrés Personal Operativo

A continuación, se presentan los datos recolectados de estrés para el personal operativo de la empresa Instalaciones HGI S.A.S. Este instrumento consta de 31 ítems, con 4 opciones de respuesta: Siempre, Casi siempre, A veces y Nunca. Se encuentra distribuido en 4 categorías de síntomas; fisiológicos, de comportamiento social, intelectuales, laborales y síntomas psicoemocionales.

**Tabla N 16. Resultados del Cuestionario de Estrés del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S**

CONDICIÓN	FORMA A			FORMA B		
	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo
Estrés	16%	7%	77%	38%	15%	46%

*Fuente: propia*

#### 4.20 Nivel Interpretación estrés:

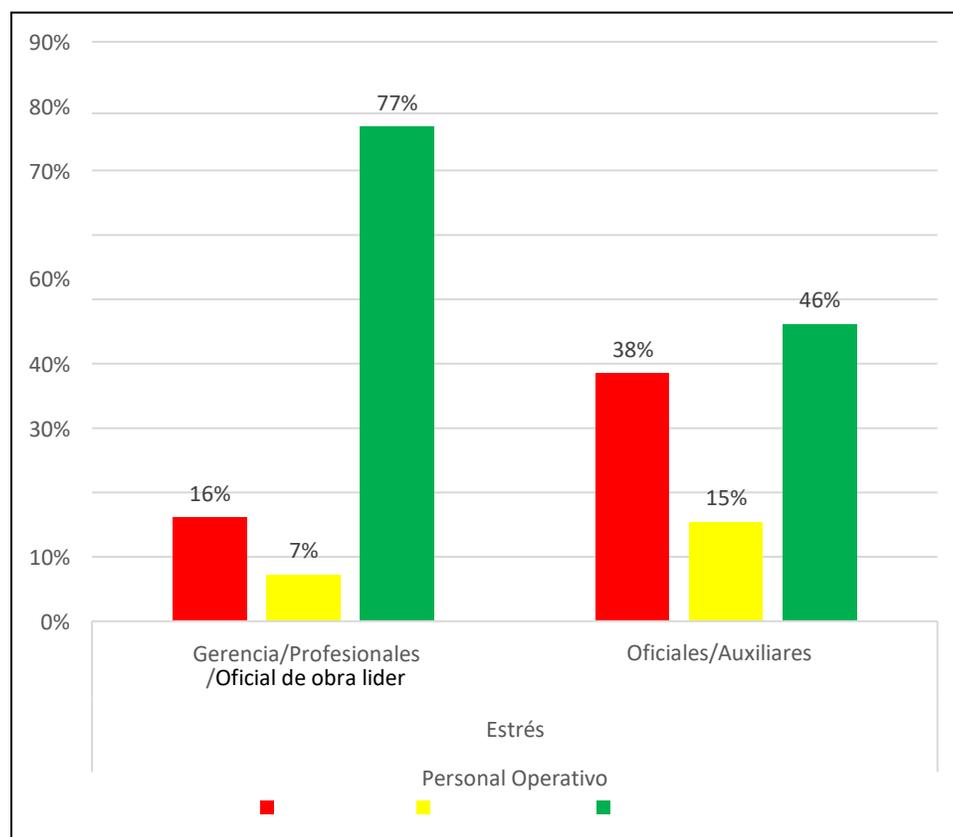
**Bajo:** Es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

**Medio:** La presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

**Alto:** La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes que requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy

importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

**Gráfica N.93 Distribución del nivel de riesgo en porcentaje del Cuestionario de Estrés forma A y forma B del personal operativo de Instalaciones HGI S.A.S**



*Fuente: propia*

La grafica anterior evidencia que un 77% de los colaboradores que desempeñan funciones de Gerencia/profesionales/oficiales de obra líder presentan un nivel riesgo bajo para estrés, el 16% se encuentra en un nivel de riesgo alto y el 7% restante presenta riesgo medio. Los colaboradores con cargos oficiales/auxiliares presentan un 46% de riesgo bajo para estrés, el 38% presenta un nivel de riesgo alto y el 15% restante presenta un nivel de riesgo medio.

## 5. DISCUSIÓN

A continuación, se dará a conocer un análisis puntual y detallado de las principales conclusiones que arrojó el informe de la batería de riesgos psicosocial que la empresa había aplicado el año inmediatamente anterior; posteriormente se realizará un plan de intervención alineando las recomendaciones y conclusiones con acciones de intervención de riesgo psicosocial. Dado que el presente proyecto tiene como objetivo otorgar un cronograma de actividades orientadas a la prevención, control y mitigación de estos factores de riesgo encontrados en el desarrollo y análisis de la información recolectada; vale la pena aclarar que la empresa manifestó ante el equipo investigador la necesidad de gestionar el resultado de la aplicación de la batería, por esta razón se llegó a determinar que la principal fuente de aporte es la creación de un plan de intervención/cronograma, sin embargo es importante explicar que la ejecución, seguimiento, revisión y eficacia es responsabilidad de las áreas mencionadas en cada una de acciones sugeridas.

Al retomar la información anterior, es posible plantear que la realización de un plan de intervención permitirá reconocer las interacciones del colaborador en su ambiente de trabajo, la motivación, las condiciones, necesidades y satisfacción hacia el mismo, de igual manera permite reconocer los factores positivos que generan bienestar en la organización tanto a nivel personal como grupal que permiten la construcción de este plan de intervención a partir de los resultados.

Por ende, es posible establecer que “los factores psicosociales del trabajo están inmersos al hecho tal de trabajar, y pueden transformarse en factores de riesgo o factores de protección para la salud de las personas, de acuerdo a como se conceptualicen, identifiquen, midan y se controlen (Arenas y Andrade, 2013). Según Pereira-Morales, Adan y Forero (2017).

## 5.1 Personal Administrativo

A continuación, se dará a conocer las recomendaciones y conclusiones resultantes de la medición de los riesgos psicosociales del personal administrativo de la empresa Instalaciones HGI S.A.S. Se debe tener en cuenta que las dimensiones subrayadas en rojo son las que requieren atención inmediata, ya que incluyen el 50% de la población o más, las que están subrayadas con naranja están muy cerca de llegar al 50% y las que están subrayadas en amarillo requieren observación y acciones sistémicas para evitar que afecten la salud.

**5.2 Perfil sociodemográfico:** En el desarrollo del proceso de análisis de los resultados se evidencio que la población no tiene claridad sobre la estructura organizacional de la empresa, desconocen algunos aspectos como el nombre correcto del área en la que trabajan y las condiciones de su contrato, por ello se sugiere la realización de procesos de reinducción que permitan explicar y aclarar generalidades de la organización y características propias del cargo que desarrollan dentro de esta.

**Tabla N 17. Recomendaciones en las dimensiones intralaborales para la forma A y B del personal administrativo de la empresa Instalaciones HGI S.A.S**

DIMENSION	SE RECOMIENDA	GRUPO DE INTERVENCIÓN
<b>Retroalimentación del desempeño:</b> Señala la información que un colaborador recibe sobre la forma como ejecuta su trabajo, permitiéndole identificar fortalezas y debilidades y generar planes de acción que promuevan la mejora continua en su desempeño.	1. Establecer espacios de comunicación de manera individual sobre sus debilidades y fortalezas.	Gerencia/ profesional/ Oficial de obra líder
<b>Claridad del rol:</b> Es el nivel de comunicación que permita conocer el papel que se espera que el colaborador desempeñe en la organización, basados en los objetivos del trabajo, las funciones, resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.	1. Establecer y comunicar de forma escrita la descripción del perfil del cargo incluyendo objetivos, responsabilidades, alcance, margen de autonomía y resultados deseables	Gerencia/ profesional/ Oficial de obra líder

	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Verificar el conocimiento y aplicación del manual de funciones.</li> <li>3. Verificar la no presencia de procesos con órdenes y mensajes contradictorios.</li> </ol>	
<p><b>Participación y manejo del cambio:</b> Es el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a fortalecer la capacidad de adaptación de los colaboradores a los diferentes cambios que se presentan en el contexto laboral.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promover mediante campaña informativa la participación del colaborador en los procesos de cambio organizacional.</li> <li>2. Comunicar de manera anticipada y oportuna la introducción de cambios en los procesos.</li> <li>3. Cuando los cambios sean drásticos deberán ser introducidos de manera gradual, dejando en claro las razones de su implementación, etapas, beneficios y consecuencias negativas o costos.</li> <li>4. Capacitar a los jefes en temáticas como autoritarismo y el liderazgo autocrático en la introducción de cambios y en la generación de actitudes positivas.</li> </ol>	Gerencia/ profesional/ Oficial de obra líder
<p><b>Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral:</b> Situaciones que se presentan cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extralaboral.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Capacitar en estrategias de organización y manejo del tiempo.</li> <li>2. Respetar los horarios establecidos de trabajo, al igual que los tiempos de descanso de los colaboradores.</li> </ol>	Gerencia/ profesional/ Oficial de obra líder
<p><b>Consistencia del rol:</b> Se describe como la compatibilidad o consistencia entre las diferentes exigencias relacionadas con los principios de eficacia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un colaborador en el desempeño de su cargo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer y comunicar de forma escrita la descripción del perfil del cargo incluyendo responsabilidades funciones, alcance,</li> </ol>	Gerencia/ profesional/ Oficial de obra líder

margen de autonomía y resultados deseables

**Reconocimiento y Compensación:** Son las retribuciones o contribuciones que la organización le brinda al colaborador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a remuneración económica, acceso a servicios de bienestar y posibilidades de crecimiento y desarrollo.

1. Facilitar la participación del colaborador en servicios de bienestar ofrecidos por otras instituciones (salud, recreación, desarrollo personal y familiar, etc.)

2. Acceso a reconocimiento monetario o de acceso a beneficios sociales o de crecimiento personal, tiempo libre, etc., por el desempeño destacado en las labores.

Gerencia/  
profesional/  
Oficial de obra líder

Fuente: propia

**Tabla N 18. Recomendaciones para las dimensiones extralaborales del personal administrativo de empresa Instalaciones HGI S.A.S**

DIMENSION	SE RECOMIENDA	GRUPO DE INTERVENCIÓN
<p><b>Características de la vivienda y su entorno:</b> Describe las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del colaborador y de su núcleo familiar.</p>	<p>1. Suministrar a sus colaboradores a través del área de Bienestar Laboral o Talento Humano información relacionada con programas de vivienda.</p> <p>2. Realizar Campañas relacionadas con adquisición de vivienda por medio de entidades como cajas de compensación, fondos AFP, etc.</p>	Gerencia/ profesional/ Oficial de obra líder
<p><b>Desplazamiento vivienda-trabajo- vivienda:</b> Son condiciones de desplazamiento del colaborador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Incluye la facilidad y acceso transporte.</p>	<p>1. Promover entre los colaboradores el uso de medios cooperativos y colectivos de transporte.</p> <p>2. promover el uso de la bicicleta</p> <p>3. horarios flexibles a los colaboradores que tienen mayor tiempo de desplazamiento.</p>	Gerencia/ profesional/ Oficial de obra líder

Fuente: propia

**Tabla N 19. Recomendaciones para estrés del personal administrativo de la empresa Instalaciones HGI S.A.S**

DIMENSION	SE RECOMIENDA	GRUPO DE INTERVENCIÓN
<p><b>Estrés:</b> Es una respuesta adaptativa a un estímulo que se percibe como amenazante y que en consecuencia demanda la activación de mecanismos psicobiológicos suplementarios en el individuo para hacerle frente.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Programa de capacitación en manejo cognitivo-conductual del estrés, técnicas para su control, manejo de situaciones conflictivas, autocontrol y coaching emocional.</li> <li>2. Entrenamiento en desarrollo de hábitos y estilos de vida saludables. Programa de capacitación sobre las ventajas que tiene la participación en actividades lúdicas, deportivas y comunitarias (ejercer otros roles) durante su tiempo libre.</li> <li>3. Evaluación de carga de trabajo por puesto para identificar aspectos problemáticos de las tareas y posibilitar su rediseño.</li> <li>4. Cuando se presenten casos de enfermedad o accidente laboral asociados al estrés, se deberá crear un sistema de vigilancia epidemiológica que permita hacer permanente seguimiento.</li> <li>5. Realizar monitoreo permanente de ausentismo, rotación, exámenes médicos de ingreso y periódicos.</li> </ol>	<p>Gerencia/ profesional/ Oficial de obra líder</p>

Fuente: propia

### 5.3 Conclusiones y recomendaciones personal operativo

A continuación, se dará a conocer las recomendaciones y conclusiones resultantes de la medición de los riesgos psicosociales del personal operativo de la empresa Instalaciones HGI S.A.S. Se debe tener en cuenta que las dimensiones subrayadas en rojo son las que requieren atención inmediata, ya que incluyen el 50% de la población o más, las que están subrayadas con naranja están muy cerca de llegar al

50% y las que están subrayadas en amarillo requieren observación y acciones sistémicas para evitar que afecten la salud.

**5.4 Perfil sociodemográfico:** En el desarrollo del proceso de análisis de los resultados se evidencio que la población no tiene claridad sobre la estructura organizacional de la empresa, desconocen algunos aspectos como el nombre correcto del área en la que trabajan y las condiciones de su contrato, por ello se sugiere la realización de procesos de reinducción que permitan explicar y aclarar generalidades de la organización y características propias del cargo que desarrollan dentro de esta.

**Tabla N 20. Recomendaciones en las dimensiones intralaborales para la forma A y B del personal operativo de la empresa Instalaciones HGI S.A.S**

DIMENSION	SE RECOMIENDA	GRUPO DE INTERVENCIÓN
<b>Características de liderazgo:</b> Son las particularidades 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.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Programa de formación con capacitaciones en liderazgo eficaz, manejo del conflicto, comunicación asertiva y toma de decisiones.</li> <li>Hacer reuniones con el equipo de trabajo con el fin de estar enterados de las actividades que se han delegado y aquellos problemas que se han presentado, para que por medio de la participación se pueda llegar a soluciones.</li> </ol>	Oficiales de obra líder/ personal operativo
<b>Relaciones sociales en el trabajo:</b> Es lo que se establece como el relacionamiento o contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral, Las características y calidad de las interacciones entre compañeros, el apoyo social que se recibe de compañeros y el trabajo en equipo. Realizar acciones que impliquen apoyo entre los	<ol style="list-style-type: none"> <li>Capacitación sobre trabajo en equipo para fortalecer la colaboración entre compañeros.</li> <li>Capacitación sobre comunicación asertiva para establecer relaciones respetuosas y armoniosas. Verificar mediante encuesta la eficacia de los mecanismos de comunicación establecidos entre los jefes y sus colaboradores.</li> </ol>	Oficiales/ auxiliares

---

equipos de trabajo para un objetivo en común

---

**Retroalimentación del desempeño:** Señala la información que un colaborador recibe sobre la forma como ejecuta su trabajo, permitiéndole identificar fortalezas y debilidades y generar planes de acción que promuevan la mejora continua en su desempeño

1. Establecer espacios de comunicación de manera individual sobre sus debilidades y fortalezas.

Oficiales/ auxiliares

---

**Claridad del rol:** Se describe como la compatibilidad o consistencia entre las diferentes exigencias relacionadas con los principios de eficacia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un colaborador en el desempeño de su cargo.

1. Establecer y comunicar de forma escrita la descripción del perfil del cargo incluyendo objetivos, responsabilidades funciones, alcance, margen de autonomía y resultados deseables
2. Verificar el conocimiento y aplicación del manual de funciones.
3. Verificar la no presencia de procesos con órdenes y mensajes contradictorios.

Oficiales/ auxiliares

---

**Demandas ambientales de esfuerzo físico:** Hacen referencia a aquellas condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, dado que se puede presentar circunstancias que exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.

1. Capacitación e implementación de pausas activas. Capacitación en higiene postural.
2. Hacer evaluaciones de carga física y ergonomía.
- 3 realizar mediciones ambientales de (Ruido, iluminación, temperatura y ventilación) para determinar cuáles son las condiciones riesgosas y sus fuentes.
- 4 Diseñar las medidas de atenuación y control (control en la fuente, en el medio o en el colaborador EPP).
3. Implementar programa de orden y aseo que cuide la organización de los diferentes puestos de trabajo, el manejo de los desechos y

Gerencia/ profesionales/  
Oficiales de obra líder/  
oficiales/ auxiliares

	<p>la localización adecuada de los insumos de trabajo, herramientas y productos.</p> <p>4. Además, es necesario verificar la disposición de los elementos para que estos sean acordes a los parámetros de seguridad y emergencia establecidos.</p>	
<p><b><u>Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral:</u></b> Situaciones que se presentan cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extralaboral.</p>	<p>1. Capacitar en estrategias de organización y manejo del tiempo.</p> <p>2. Respetar los horarios establecidos de trabajo, al igual que los tiempos de descanso de los colaboradores.</p>	Oficiales/ auxiliares
<p><b><u>Exigencias de responsabilidad del cargo:</u></b> Hace referencia a la responsabilidad directa en el trabajo, al conjunto de obligaciones en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. Considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador.</p>	<p>1. Delimitar el apoyo de acuerdo con el grado de responsabilidad: Verificar que se tenga claridad en las personas que serán el apoyo, en los objetivos de su tarea y el alcance de la responsabilidad.</p> <p>2. Hacer reuniones con el equipo de trabajo con el fin de estar enterados de las actividades que se han delegado.</p> <p>3. Fomentar el apoyo entre los jefes a través de asesorías, acompañamiento y respaldo.</p> <p>4. Documentar en la medida de lo posible todas las recomendaciones a los colaboradores, tanto laborales como de seguridad y salud, con el fin de llevar control y hacer seguimiento.</p>	Gerencia/ profesionales/ Oficiales de obra líder/ oficiales/ auxiliares
<p><b><u>Demandas de la jornada laboral:</u></b> Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias de tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así</p>	<p>1 Respetar los horarios de trabajo, al igual que los tiempos de descanso de los colaboradores.</p> <p>2 establecer periodos claros de descanso a lo largo de la jornada.</p>	Gerencia/ profesionales/ Oficiales de obra líder/ oficiales/ auxiliares

como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.	3 cuando sea necesario asignar horas extras por necesidades del servicio, se sugiere verificar que la distribución sea equitativa y que no tienda a sobrecargar a unos más que a otros.	
<b><u>Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza:</u></b> Señala el sentimiento de orgullo y la percepción de estabilidad laboral de experimenta un colaborador por estar vinculado a la empresa, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por realizar su trabajo.	1. Establecer mecanismos de difusión de la historia, filosofía, políticas, objetivos, valores, estructura favorezcan el desarrollo del sentido de pertenencia. 2. Desarrollar un sistema de trato hacia el funcionario que fomente su participación, que valore y capitalice sus competencias, contribuyendo de esta manera a la identificación con ella.	Oficiales/ auxiliares
<b><u>Reconocimiento y Compensación:</u></b> Son las retribuciones o contribuciones que la organización le brinda al colaborador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a: remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de crecimiento y desarrollo.	1. Facilitar la participación del colaborador en servicios de bienestar ofrecidos por otras instituciones (salud, recreación, desarrollo personal y familiar, etc.) 2. Acceso a reconocimiento monetario o de acceso a beneficios sociales o de crecimiento personal, tiempo libre, etc., por el desempeño destacado en las labores.	Oficiales/ auxiliares

Fuente: propia

**Tabla N 21. Recomendaciones para las dimensiones extralaborales del personal operativo de la empresa Instalaciones HGI S.A.S**

<b>DIMENSION</b>	<b>SE RECOMIENDA</b>	<b>GRUPO DE INTERVENCIÓN</b>
<p><b><u>Situación económica del grupo familiar</u></b> Es la disponibilidad de medios económicos para que el colaborador y su núcleo familiar atiendan sus gastos básicos.</p>	<p>1. Capacitación en temas de manejo del dinero, finanzas personales y ahorro.            2. Capacitación en temas de autocontrol dirigidos a regular el comportamiento como comprador y consumidor.            3. Desde el área de Bienestar Laboral o Talento Humano, se sugiere indagar y posteriormente socializar a los colaboradores acerca de programas de ahorro y crédito que puedan ser aprovechables.</p>	Oficiales/ auxiliares
<p><b><u>Características de la vivienda y su entorno:</u></b> Describe las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del colaborador y de su núcleo familiar.</p>	<p>1. Suministrar a sus colaboradores a través del área de Bienestar Laboral o Talento Humano información relacionada con programas de vivienda.            2. Realizar Campañas relacionadas con adquisición de vivienda por medio de entidades como cajas de compensación, fondos AFP, etc.</p>	Oficiales/ auxiliares
<p><b><u>Desplazamiento vivienda-trabajo- vivienda:</u></b> Son condiciones de desplazamiento del colaborador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Incluye la facilidad y acceso transporte</p>	<p>Realizar grupo focal para precisar en qué medida y hacia qué aspectos en particular se está presentando insatisfacción.</p>	Oficiales/ auxiliares

Fuente: propia

**Tabla N 22. Recomendaciones para estrés del personal operativo de la empresa Instalaciones HGI S.A.S**

DIMENSION	SE RECOMIENDA	GRUPO DE INTERVENCIÓN
<p><b>Estrés:</b> Es una respuesta adaptativa a un estímulo que se percibe como amenazante y que en consecuencia demanda la activación de mecanismos psicobiológicos suplementarios en el individuo para hacerle frente.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Programa de capacitación en manejo cognitivo-conductual del estrés, técnicas para su control, manejo de situaciones conflictivas, autocontrol y coaching emocional.</li> <li>2. Entrenamiento en desarrollo de hábitos y estilos de vida saludables.</li> <li>3. Evaluación de carga de trabajo por puesto para identificar aspectos problemáticos de las tareas y posibilitar su rediseño.</li> <li>4. Cuando se presenten casos de enfermedad o accidente laboral asociados al estrés, se deberá crear un sistema de vigilancia epidemiológica que permita hacer permanente seguimiento.</li> <li>5. Realizar monitoreo permanente de ausentismo, rotación, exámenes médicos de ingreso y periódicos.</li> </ol>	Oficiales/ auxiliares

Fuente: propia

La salud mental es entendida por el gobierno de Colombia 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. (Gobierno de Colombia. ley 1562 de julio de 2012)

Por ende, cuando se encuentran niveles altos de estrés que se asocian a una carga mental de trabajo, se puede presentar una inestabilidad entre las capacidades de cada colaborador y las demandas de las tareas a realizar lo cual puede afectar la

interacción familiar y por eso es necesario contribuir a la creación de estrategias de intervención que se enfoquen a fortalecer la salud mental de los colaboradores con respecto a las demandas del trabajo y la influencia que ejerce este trabajo en el entorno extralaboral con el fin de equilibrar los recursos emocionales, las capacidades cognitivas para el lograr un crecimiento organizacional y personal.

## **5.6 RECOMENDACIONES**

### **5.6.1 Recomendaciones a Nivel Intralaboral**

#### **5.6.2 Entorno social:**

Es indispensable crear oportunidades para la construcción de la interacción social, incluidos el apoyo moral y la ayuda directamente relacionados con su labor en el trabajo. Es decir, fortalecer, mantener y crear mecanismos, que mejoren las relaciones interpersonales, la misma dinámica laboral y el trabajo en equipo.

**Carga de trabajo:** Es necesario verificar que las exigencias de trabajo sean factibles con las capacidades y recursos del colaborador y que al mismo tiempo permitan recuperarse después de una tarea física o mental exigente.

- Se debe propiciar espacios para la realización de pausas activas de 15 minutos cada 4 horas.
- Es necesario fortalecer la dirección y autocontrol de las emociones de cada colaborador con el fin de no afectar el desempeño de la tarea y su ambiente de trabajo.

#### **Horario de Trabajo:**

- Es necesario que los horarios propuestos no generen conflictos entre las pretensiones y los compromisos diferentes al trabajo.

Es indispensable que aquellos colaboradores que presenten turnos rotatorios sean constantes y predecibles.

- Se torna importante evitar la ambigüedad en cuanto a la estabilidad laboral y fomentar un desarrollo de crecimiento personal, académico y organizacional.

- Se debe fomentar hábitos de mejora continua y una cultura del autocuidado tanto en la organización como en el ambiente extralaboral.
- Facilitar que el trabajo de cada colaborador genere la satisfacción de necesidades como: participación, empoderamiento, identidad, protección, solidaridad y crecimiento.

### **5.6.3 Recomendaciones a nivel Extralaboral**

- Es necesario fomentar y crear hábitos saludables que mejoren la calidad de vida laboral y personal de los colaboradores.
- Realizar formaciones que permitan mejorar la calidad de vida familiar, creando puentes de comunicación asertiva entre la familia y la organización.
- Fomentar actividades que posibiliten a los colaboradores desarrollar las diversas dimensiones de su ciclo de vida.
- Es importante sugerir la realización de visitas domiciliarias con el fin de conocer las condiciones y posibilidades de los colaboradores en cuanto al referente de su economía familiar.
- Es relevante que se fomente espacios que faciliten las posibilidades de crecimiento de los colaboradores en cuanto al nivel familiar y personal.
- Dentro de las acciones de la Salud Ocupacional de la organización, es indispensable organizar actividades lúdico-deportivas y recreativas adecuadas a la organización.

### **5.6.4 Recomendaciones a Nivel de Estrés**

- Es indispensable que se desarrollen actividades que pretendan prevenir acciones o situaciones que generan estrés a partir de herramientas que le brinden al colaborador estilos y capacidades de afrontamiento positivos y asertivos frente a los cambios, la vida cotidiana y el ambiente laboral.
- Se debe facilitar y mejorar tanto el contenido como la organización de las áreas de trabajo con el fin de mitigar la aparición de factores de riesgo psicosocial.
- Es necesario realizar los procesos de inducción, reinducción, formaciones que permitan la indagación y el encuentro de respuestas a las funciones de cada cargo.
- Es importante realizar una ampliación de los objetivos y prevención de riesgos.

- Realizar una evaluación constante de la reacción de los colaboradores frente a las diversas exigencias del trabajo, su estado de salud, recompensas, desmotivación, comunicación entre otros; Que permitirá un progreso tanto en la organización como a nivel personal.
- Fortalecer las redes de comunicación organizacional favoreciendo acciones de autocuidado, uso adecuado del tiempo libre y estilos de vida saludables.
- Se recomienda el fortalecimiento de los programas de bienestar social que permitan el conocimiento y apoyo de las diversas situaciones que pasa un colaborador en su familia y demás entornos contextuales.
- Es indispensable el fomento de pausas activas que contribuyan a la prevención de patologías, accidentes o enfermedades derivadas del estrés.

## **5. 7 CONCLUSIONES**

El presente estudio sobre riesgos psicosociales en la empresa Instalaciones HGI S.A.S evidenció la necesidad prioritaria de fortalecer la cultura organizacional, trabajo en equipo, condiciones intralaborales y extralaborales de los colaboradores que permitan el empoderamiento y el bienestar de la organización.

Se hace necesario y evidente la implementación del plan de intervención realizado, el cual fue construido a partir de los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial que permitió conocer las condiciones de los colaboradores tanto de manera personal como laboral.

La protección de la salud y la seguridad de los colaboradores es un factor indispensable en la organización y a partir del plan de intervención realizado en la empresa Instalaciones HGI S.A.S se busca mitigar y prevenir la aparición de riesgos y los efectos de los mismos.

Ante el objetivo de estudio planteado sobre analizar el nivel de riesgo psicosocial, teniendo en cuenta las recomendaciones resultantes de la evaluación de factores psicosociales (batería) en la empresa Instalaciones HGI S.A.S, es posible plantear que se logró establecer una visión más amplia con respecto a los factores de riesgo presentes en la organización, a los cuales se vio la necesidad de generar acciones preventivas, de control y monitoreo, que permitieran dar cumplimiento a las recomendaciones establecidas en el informe de la batería y así minimizar la existencia o incremento de los riesgos que pudieran afectar la salud mental y física de la población trabajadora. Adicionalmente integrar estos aspectos con el fin de generar una conciencia y así mejorar la productividad, rentabilidad y calidad de vida de sus equipos de trabajo

Tomando como referencia la definición del plan de acción en el marco de la prevención e intervención, a partir de las necesidades identificadas en la empresa Instalaciones HGI S.A.S es posible definir que es de vital importancia la creación de actividades encaminadas a controlar y minimizar los riesgos psicosociales, creando espacios que fomentan la participación, cultura, autocuidado, comunicación y buen manejo de las relaciones en toda la estructura organizacional.

En cuanto al tercer objetivo planteado el cual hace referencia a la promoción de la utilización de herramientas prácticas que actúen como factores protectores a los colaboradores para el fomento de estilos de vida y trabajo saludable es posible establecer que se requiere generar medidas en relación a la importancia que tiene la implementación de un programa de riesgo psicosocial que incluya actividades necesarias que conlleven al colaborador a desarrollar conductas o pautas orientadas a buenos hábitos de vida, buenas competencias sociales y habilidades en las relaciones interpersonales, como reaccionar ante situaciones de presión, y la importancia de participar en procesos de capacitación y actividades de bienestar en el cual la disposición que tenga el colaborador es fundamental para lograr el objetivo esperado.

## ANEXOS

### ANEXO 1: FORMATO CONSENTIMIENTO TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

#### AUTORIZACIÓN TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Dando cumplimiento a la Ley 1581 de 2012 y al decreto 1377 de 2013 y de más normas que lo sustituyan o modifiquen atinentes a la protección de datos personales y teniendo en cuenta que dicha norma tiene por objeto desarrollar el derecho constitucional que tienen las personas a conocer actualizar y rectificar la información que se haya recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, **INSTALACIONES HGI S.A.S**, hace entrega del documento con el objeto que nos sea autorizado el tratamiento de la información aquí depositada en los siguientes términos. Es una ley que complementa la regulación vigente para la protección del derecho fundamental que tienen todas las personas naturales a autorizar la información personal que es almacenada en bases de datos o archivos, así como su posterior actualización y rectificación.

Yo \_\_\_\_\_ CC \_\_\_\_\_ De \_\_\_\_\_

Por medio de la presente declaro expresamente que, como persona natural, mayor de edad y actuando en nombre propio por medio del presente escrito, autorizo y acepto que **INSTALACIONES HGI S.A.S**, trate mis datos semipúblicos, públicos y privados o sensibles, derivados o con ocasión de la relación laboral que tenga con la empresa, de conformidad con lo previsto en la Ley 1581 de 2012 y en la política de tratamiento de datos personales disponibles en la empresa.

Finalmente, para el tratamiento general de información de los colaboradores en el marco del manejo del DE APLICACIÓN DE LA BATERIA RIESGO PSUCOSOCIAL EN CADA PROYECTO DONDE INSTALACIONES HGI S.A.S DESARROLLA SUS ACTIVIDADES.

- Para fines pertinentes a la relación laboral (EPS, ARL, Fondos de pensiones y cesantías cajas de compensación familiar entre otros.
- Análisis estadísticos
- Auditorias
- Manejo de Incapacidades que desarrollo
- Direcciones, teléfonos y de mas datos necesarios para la ubicación del trabajador
- Contabilización y pago de la nómina o dispersión autorizada de las mismas
- En caso de requerimientos judiciales y legales
- Capacitación o formación
- Todos y cada uno de los documentos que sean solicitados con destino a su hoja de vida
- Mantener bases de datos en los archivos físicos y magnéticos de la empresa

Autorizo a que dicha información sea compartida con terceros para los efectos propios de la labor que desarrollo y de los métodos que garantizan mi seguridad y conservación

de mi buen estado de salud. Los datos sensibles y/o personales podrán ser en herramientas tecnológicas, software y bases de datos adquiridas o licenciadas por la empresa filiales o subsidiarias de estas. Conozco como titular de la información me asisten los derechos previstos en las leyes. En especial me asiste el derecho a conocer, actualizar, rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre mí, así como presentar consultas y reclamos; revocar la autorización o solicitar la supresión de los datos en los casos que sea procedentes.

---

Firma del Colaborador

cc:

ANEXO 2

	<b>RIESGO PSICOSOCIAL</b>															
	EMPRESA: INSTALACIONES HGI S.A.S															
	<b>PLAN DE INTERVENCIÓN/CRONOGRAMA PARA LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>															
<b>AGOSTO 2020 – 2021</b>																
<b>OBJETIVO</b>																
IMPLEMENTAR ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN, CONTROL Y MONITOREO DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES																
Indicador	Frecuencia		Descripción													
<b>Estructura</b>	ANUAL		Plan de acción/Cronograma riesgo psicosocial documentado													
<b>Proceso</b>	ANUAL		No. De actividades planeadas x 100 /Total de actividades ejecutadas													
<b>Resultado</b>	ANUAL		Nº de casos nuevos y antiguos en el año / No promedio de trabajadores en el año*100000													
<b>CRONOGRAMA</b>																
<b>Acciones de intervención de riesgo psicosocial</b>	Ago-20	Sep20	Oct-20	Nov-20	Dic-20	Ene21	Feb-21	Mar-21	Abr-21	May-21	Jun21	Jul-21	Ago-21	Sep-21	<b>Evidencia</b>	<b>Responsable</b>
	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E		
<b>Recomendaciones Factores intralaborales</b>																
Revisar de informe y planteamiento plan de acción															Documento del programa y plan de acción de recomendaciones de la batería de Riesgo Psicosocial	Profesional área de Talento Humano Apoyo Colmena
Socializar el análisis de los resultados, por parte del equipo investigador basados en el informe de la Batería															Presentación a la Gerencia y Oficiales de Obra Líder	Profesional área de Talento Humano
Características de liderazgo															Jornada de formación para líderes, desde el modelo DISC. Registros asistencia	Profesional área de Talento Humano
Relaciones sociales en el															Capacitaciones de	Profesional área de





	<b>CRONOGRAMA</b>		
--	-------------------	--	--

Acciones de intervención de riesgo psicosocial	Oct-20	Nov-20	Dic-20	Ene-21	Feb-21	Mar-21	Abr-21	May-21	Jun-21	Jul-19	Ag-21	Sep-21	Oct-21	Nov-21	Evidencia	Responsable
	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E		
Características de vivienda y de su entorno.															Planes de mejora de vivienda cajas de compensación.	Talento Humano
Influencia del entorno extralaboral															Jornada laboral de 48 horas. Días libre con la familia	Talento Humano
Tiempo fuera del trabajo															Cartelera, correos. Promover actividades de recreación y tiempo libre por medio de convenios interinstitucionales y cajas de compensación	Talento Humano
Situación económica del grupo familiar															Plan de bienestar: Fomento de beneficios integrales hacia el trabajador y su familia. Pueden complementarse con el apoyo las cajas de Compensación y fondos para préstamos. Capacitación de finanzas	Talento Humano
Síntomas Asociados al estrés/ semana de la salud actividades antiestrés															Actividades para prevenir el estrés: Pausas activas, campañas, relajación, semana de la salud. Registros de asistencia	Talento Humano
<b>Acciones de promoción de factores psicosociales protectores</b>																
Plan de bienestar															Cronograma y registros actividades de integración del Plan de bienestar	Talento Humano
Prevención del acoso laboral															Capacitación prevención de acoso	Talento Humano y



**Programa de Riesgo Psicosocial INSTALACIONES HGI S.A.S**

Asesoría realizada por:  
Equipo investigador

Bogotá, 2020

## TABLA DE CONTENIDO

1. Objetivos
2. Alcance
3. Responsables
4. Definiciones
5. Consideraciones generales
6. Marco legal
7. Etapas del Programa
8. Referencias

## 1. Objetivos

### Objetivo general

Promover acciones orientadas a la mejora de las condiciones de salud y el bienestar integral de los colaboradores, mediante la identificación, evaluación, prevención, intervención y control de los factores de riesgo psicosocial, para prevenir las enfermedades de origen laboral.

### Objetivos específicos

- Identificar el nivel del Riesgo Psicosocial, basados en las condiciones intralaborales, extralaborales e individuales presentes en Instalaciones HGI S.A.S.
- Establecer un plan de acción en el marco de la prevención e intervención, a partir de las necesidades identificadas en la fase diagnóstica del programa.
- Fomentar la utilización de herramientas prácticas que actúen como factores protectores a los colaboradores en pro del fortalecimiento de estilos de vida y trabajo saludable.
- Evaluar la eficacia de las acciones de control de los factores de riesgo psicosocial y el funcionamiento del programa.

## 2. Alcance

El alcance de este Programa involucra a todo el personal de Instalaciones HGI S.A.S y por esta razón se debe dar cumplimiento a los requerimientos legales en este tema, alineados al Programa de Control del Riesgo psicosocial de Instalaciones HGI S.A.S

## 3. Responsables

Para mejorar el desarrollo del Programa, se cuenta con los siguientes responsables, los cuales se presentan a continuación:

### Gerencia general

- Facilitar los recursos humanos, físicos, técnicos y financieros para el diseño e implementación del Programa.
- Participar en las revisiones periódicas de resultados de las diferentes acciones implementadas.

### Talento Humano:

Apoya las acciones a implementar y retroalimenta el proceso.

Gerentes y Oficiales de Obra Líder de cada proyecto:

- Participar activamente en el diseño, implementación y seguimiento del Programa.
- Facilitar la participación de sus equipos en las actividades planeadas del Programa.

- Notificar los presuntos casos detectados relacionados con el riesgo Psicosocial, que presenten señales de alerta en relación al estrés.

#### Responsable de Seguridad y salud en el trabajo

- Participar activamente en el diseño, implementación y seguimiento del programa.
- Divulgar el Programa y las respectivas responsabilidades asignadas.
- Hacer seguimiento del impacto de las acciones planteadas.

#### Colaboradores en general:

- Participar activamente en las actividades a las cuales son invitados.
- Reportar condiciones que sean riesgo para su salud física y mental.

#### **4. Definiciones**

Para el Programa de prevención de factores de riesgo psicosocial se retoman las siguientes definiciones:

**Caso:** Se refiere a las personas que presentan diagnóstico de enfermedades asociadas al estrés de tipo laboral.

Las enfermedades reconocidas por el decreto 1477 de 2014, por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades laborales.

“Estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad ácido péptica severa o Colon irritable “.

**Enfermedades asociadas a reacciones de estrés:** Se refiere a las enfermedades cuyo origen se encuentra relacionado en parte con la respuesta fisiológica, psicológica y comportamental que el individuo tiene al verse enfrentado, de forma reiterativa e intensa, a situaciones de estrés.

Es necesario aclarar que cuando se hace referencia al origen de enfermedades asociadas al estrés, se está hablando del posible predominio de unos factores (laborales) sobre otros (no laborales), dentro de un contexto de multicausalidad. Por tanto, no se pretende asumir este análisis dentro del concepto de unicausalidad.

**Estrés:** Se refiere a la respuesta fisiológica, psicológica y conductual que una persona hace cuando se ve enfrentada a demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales e intenta adaptarse a ellas. Esta definición ha sido adaptada de la ofrecida por el Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés. (Ministerio de la Protección Social, 2004).

**Estrés en el trabajo:** Se refiere a la respuesta fisiológica, psicológica y conductual que una persona (trabajador) tiene cuando se ve enfrentada a demandas resultantes de los factores de las condiciones laborales.

**Factores psicosociales (FP):** Se refiere a “los aspectos intralaborales, los extralaborales (sociales, políticas, económicas, de educación, de violencia, etc.) y los factores individuales o características intrínsecas de cada trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, producen cargas de naturaleza psíquica (exigencia mental de tipo cognoscitivo y psicoafectivo) y física (esfuerzo físico)”. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2000). Esta definición sin pretender ser exhaustiva, utiliza los aspectos considerados por entidades internacionales en Salud y Trabajo, tales como la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud.

**Factores de riesgo psicosocial (FRP):** Se refiere a los factores psicosociales que causan consecuencias negativas en la salud de los trabajadores y/o afectan negativamente a la organización. Dicha definición se ajusta a la ofrecida por el Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés. (Ministerio de la Protección Social, 2004).

**Factores protectores (FP):** Se refiere a los factores psicosociales que generan condiciones efectivas y positivas para los trabajadores, por cuanto favorecen o facilitan su desempeño laboral, o porque los protegen o facilitan el enfrentamiento de situaciones de estrés.

**Grupos de riesgo o grupos prioritarios de atención:** Se refiere al grupo de personas de quienes se presume se encuentran expuestos a los factores de riesgo psicosocial intralaboral, calificados en un nivel medio o alto, y/o están expuestos a factores de riesgo extralaboral de nivel alto, o poseen características individuales que dificulten el afrontamiento adaptativo a los estresores laborales.

**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.

**Efectos en el trabajo:** Consecuencias derivadas del 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.

**Patologías originadas por estrés en el trabajo:** Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivo o monótono o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad acidopéptica severa o Colon irritable<sup>1</sup>.

## 5. Consideraciones generales

En respuesta a la necesidad identificada y los valores de la empresa de propender por la salud y el bienestar integral de los trabajadores se plantean estrategias orientadas al control de los riesgos psicosociales en INSTALACIONES HGI S.A.S , lo anterior con base a la resolución 2646 de 2008, por la cual se instituyen 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 laboral.

El contenido del presente sistema de prevención de factores de riesgo psicosocial aplica a todas las áreas de INSTALACIONES HGI S.A.S (alcance), siendo consecuentes con uno de los objetivos fundamentales de la organización referente a mantener el bienestar de los trabajadores, lo cual es un factor primordial que permite mayor productividad y eficacia en los procesos de la organización. Lo anterior parte del compromiso gerencial y la política integral de organización.

Presentemente los miembros de las organizaciones afrontan una serie de factores intralaborales, extralaborales e individuales que pueden llevarlos a desarrollar las patologías relacionadas con el estrés laboral, por ende, es importante realizar acciones de Prevención que beneficien la salud y bienestar de los miembros de la organización.

Es necesario unir esfuerzos con el área de Talento Humano, el área de Seguridad y salud en el trabajo y las diferentes áreas, para que este Programa, sea de mayor efectividad y utilidad, realizando monitoreo a cada una de las actividades para validar su impacto de acuerdo a los objetivos propuestos.

Algunos de los beneficios relacionados con la Prevención del riesgo Psicosocial se encuentran ligados directamente con la Prevención de enfermedades laborales, la satisfacción laboral y la optimización del desempeño, lo cual se evidencia en los niveles de productividad y disminución del ausentismo.

Así mismo, el establecimiento de herramientas de prevención para del estrés laboral, en contextos inesperados y el trabajo bajo presión, hace parte de la promoción de factores

---

<sup>1</sup>MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Colombia, DECRETO 1477 DE 2014, por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.

protectores a partir de la adquisición de un estilo y trabajo Saludable de los colaboradores.

Un elemento que anticipa el éxito de las actividades es el seguimiento sistemático de las acciones implementadas por parte del comité de implementación y la Gerencia, basados en las políticas y principios de la empresa.

Se procederá a dar a conocer un esquema, en el cual se expone los beneficios de la intervención psicosocial, cuyo aspecto esencial es el fortalecimiento de la cultura organizacional en pro del bienestar y la salud integra

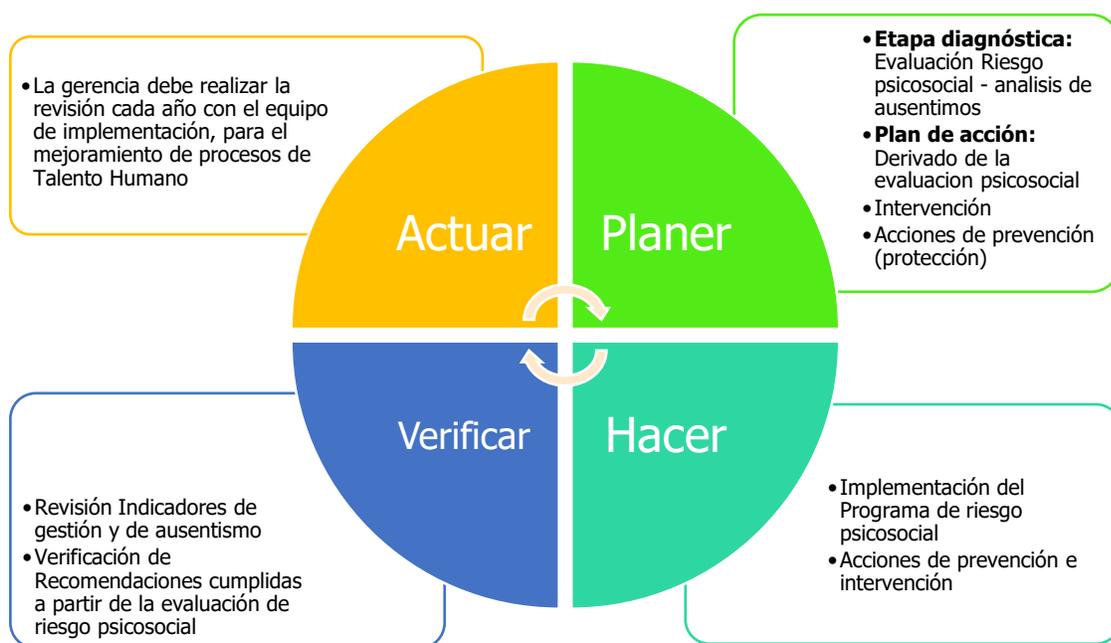


## 6. Etapas del Programa de prevención de factores de riesgo psicosocial

Este documento, está encaminado con los lineamientos desde el marco de la prevención y control, como un Programa para la prevención y control del Riesgo Psicosocial.

Es esencial para el éxito de este proceso el compromiso gerencial y el apoyo del área de Talento Humano y Seguridad y Salud en el trabajo, para la realización de las actividades planeadas y la gestión de las recomendaciones brindadas a la organización a partir de los resultados del primer diagnóstico realizado el año inmediatamente

En el esquema que se muestra a continuación se observa el Programa con los elementos en cada una de sus etapas.



A continuación, se explicará las actividades de la etapa del Planear y se mencionara los temas a desarrollar en las otras etapas del Programa, las cuales realizaran en la empresa con el apoyo de la gerencia y equipo de trabajo.

## ETAPA 1: Planear

Descripción de actividades:

Etapa 1 Planear – Diagnóstico				
Actividad	Áreas prioritarias	Fecha	Evidencia	Responsable
Evaluación de riesgo psicosocial.	Transversal		Informe No. de personas evaluadas	INSTALACIONES HGI S.A.S
Análisis de ausentismos	Transversal		Histórico de ausentismo, para identificar grupos de riesgo (Que presenten patologías relacionadas con estrés laboral – de acuerdo al protocolo de enfermedades de estrés del Ministerio de trabajo).  Exámenes ocupacionales periódicos: Que presenten patologías relacionadas con estrés laboral de acuerdo al protocolo de enfermedades de estrés del Ministerio de trabajo.	INSTALACIONES HGI S.A.S
<b>Plan de acción Batería de Riesgo Psicosocial: Factores intralaborales Riesgo alto + Riesgo muy alto. A partir del 25%</b>				

Priorización por Grupos de trabajo				
Dimensiones a intervenir	Grupos de trabajo	Fecha	Evidencia Intervención Primaria	Responsable
Características de liderazgo	Administrativos Forma A  Administrativos Forma B  Operativos Forma B		Definición liderazgo en la evaluación de desempeño.  Definir y promover estilo de liderazgo por medio del protocolo "Optimización de competencias de relación y comunicación", para perfeccionar la gestión del liderazgo en los jefes.  Registros de asistencia	INSTALACIONES HGI S.A.S  Talento Humano
Relaciones sociales en el trabajo	Administrativos Forma B		Fomentar actividades del plan de bienestar que fomenten las relaciones sociales y la integración del personal, con los lineamientos del protocolo "Optimización de competencias de relación y comunicación".  Cronograma del plan de bienestar	INSTALACIONES HGI S.A.S  Talento Humano
Retroalimentación del desempeño	Administrativos Forma A  Administrativos Forma B  Operativos Forma B		Robustecer el procedimiento formal evaluación de evaluación de desempeño y retroalimentación de acuerdo al protocolo del ministerio de trabajo "Seguimiento y retroalimentación de la gestión"  Actas de seguimiento al desempeño	INSTALACIONES HGI S.A.S  Talento Humano Apoyo Gerencia y Oficial de Obra Líder
Claridad de rol	Administrativos Forma A  Administrativos Forma B  Operativos Forma B		Actualizar las descripciones del perfil de cargo de acuerdo al protocolo del ministerio de trabajo "Claridad del rol como pilar del desempeño".  Incluir procesos de inducción y reinducción de funciones de cargo de los colaboradores  Documentos de las descripciones del perfil de cargo.	INSTALACIONES HGI S.A.S  Talento Humano Apoyo Gerencia y Oficial de Obra Líder
Control y autonomía en el trabajo	Administrativos Forma A  Operativos Forma A		Definir los niveles de autonomía Alto, medio, bajo en los perfiles de cargo, para facilitar el margen de decisión que tienen estos colaboradores sobre aspectos como el orden de las actividades.	INSTALACIONES HGI S.A.S  Talento Humano

			Reinducción de las descripciones del perfil de cargo.	
Capacitación	Administrativos Forma A  Administrativos Forma B  Operativos Forma B		Fortalecer el plan de capacitación, que incluya desarrollo de competencias técnicas y blandas, de acuerdo a al protocolo del ministerio de trabajo "Diseño y mejoramiento del plan de formación de los colaboradores "  Cronograma de capacitación	INSTALACIONES HGI S.A.S  Talento Humano Apoyo Gerencia y Oficial de Obra Líder
Participación y manejo del cambio	Administrativos Forma A  Administrativos Forma B  Operativos Forma A  Operativos Forma B		Documento de gestión de cambios actualizado de acuerdo al protocolo del ministerio de trabajo "Gestión del cambio", para facilitar disposición al cambio del trabajador y prevenir el estrés laboral.  Documento de gestión del cambio y registros de asistencia: De la capacitación o reunión informativa referente al cambio	INSTALACIONES HGI S.A.S  Talento Humano Apoyo Gerencia y Oficial de Obra Líder
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento	Administrativos Forma A  Administrativos Forma B  Operativos Forma B		Enriquecimiento de puestos de trabajo de acuerdo al protocolo del ministerio de trabajo "Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales"  Plan de desarrollo por cargos o plan carrera(Matriz de Sucesión)	INSTALACIONES HGI S.A.S  Talento Humano
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Administrativos Forma A  Operativos Forma A		Registro pausas activas  Actualización matriz de peligros: mejoramiento de condiciones de trabajo físicas y ambientales.  Actualización del sistema de vigilancia osteomuscular y seguimiento a casos con Dx de enfermedad de origen laboral	INSTALACIONES HGI S.A.S  Talento Humano Apoyo Gerencia y Oficial de Obra Líder
Demandas emocionales	Administrativos Forma A		Fomentar herramientas para el desarrollo de la inteligencia emocional y manejo de situaciones difíciles con clientes, de acuerdo a los parámetros del protocolo del Ministerio de Trabajo, referente al Desarrollo de estrategias de afrontamiento.  Cronograma de campañas o actividades	INSTALACIONES HGI S.A.S  Talento Humano Apoyo Gerencia y Oficial de Obra Líder /Comité de Convivencia
Demandas cuantitativas (Sobrecarga laboral)	Administrativos Forma A		Fortalecer la planeación de actividades de acuerdo al protocolo del ministerio de trabajo "Gestión de cargas de trabajo", para controlar la sobrecarga cuantitativa	INSTALACIONES HGI S.A.S  Talento Humano Apoyo Gerencia

	<p>Administrativos Forma B</p> <p>Operativos Forma B</p>		<p>y la mental derivada de ciertas tareas. De igual modo de acuerdo al protocolo del ministerio de trabajo "Manejo eficaz del tiempo", desarrollar habilidades de planificación y organización en los colaboradores.</p> <p>Acta de mejoramiento a partir de reuniones de jefes con sus colaboradores para distribución de cargas y manejo eficaz del tiempo</p>	<p>y Oficial de Obra Líder</p>
<p>Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral</p>	<p>Administrativos Forma A</p> <p>Operativos Forma B</p>		<p>Conciliación de entornos intra y extralaboral, por medio del control de la extensión de la jornada.</p> <p>Acta de Control de jornadas o registros de jornadas, campañas informativas de equilibrio familia y trabajo</p>	<p>INSTALACIONES HGI S.A.S</p> <p>Talento Humano</p>
<p>Exigencias de responsabilidad del cargo</p>	<p>Administrativos Forma A</p> <p>Operativos Forma A</p>		<p>Perfiles de cargo actualizados y socializados, de acuerdo al protocolo del ministerio de trabajo "Claridad del rol como pilar del desempeño"</p> <p>Perfiles actualizados, en aspectos claves como el nivel de responsabilidad</p>	<p>INSTALACIONES HGI S.A.S</p> <p>Talento Humano</p>
<p>Demandas de carga mental</p>	<p>Administrativos Forma A</p> <p>Administrativos Forma B</p> <p>Operativos Forma A</p> <p>Operativos Forma B</p>		<p>De acuerdo al protocolo del ministerio de trabajo "Gestión de cargas de trabajo", controlar la sobrecarga cuantitativa y la carga mental derivada de ciertas tareas. Incluir así mismo el protocolo de la Gestión de pausas en el trabajo, para controlar la fatiga y carga mental.</p> <p>Acta de mejoramiento a partir de reuniones de jefes con sus colaboradores para distribución de cargas, registro de pausas activas.</p>	<p>INSTALACIONES HGI S.A.S</p> <p>Talento Humano Apoyo Gerencia y Oficial de Obra Líder</p>
<p>Consistencia del rol</p>	<p>Administrativos Forma A</p>		<p>Reunión de los jefes con sus equipos, para clarificar las exigencias (metas u objetivos del cargo) dadas por los jefes, evitando que están ordenes sean inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo.</p> <p>Actas de reunión y/o campañas informativas</p>	<p>INSTALACIONES HGI S.A.S</p> <p>Talento Humano Apoyo Gerencia y Oficial de Obra Líder</p>

Demandas de la jornada de trabajo	Administrativos Forma A Administrativos Forma B Operativos Forma A Operativos Forma B		Implementar un sistema de trabajo que no se exceda las 8 horas, plantear estrategias de control mínimas sobre los cargos que se exponen a condiciones jornadas extensas, con el fin de que los empleados gocen oportunamente de sus descansos. Para esta acción se incluye el protocolo del ministerio de trabajo "Gestión de cargas de trabajo".	INSTALACIONE S HGI S.A.S Talento Humano Apoyo Gerencia y Oficial de Obra Líder
Recompensas por el sentido de pertenencia a la organización y de cargo que desempeña	Administrativos Forma A Administrativos Forma B Operativos Forma B		Realizar campañas por medio del plan de bienestar formal sobre el sentido de pertenencia el cual fomente la estabilidad y lealtad del trabajador.	INSTALACIONE S HGI S.A.S Talento Humano Apoyo Gerencia y Oficial de Obra Líder
Reconocimiento y compensación	Administrativos Forma A Administrativos Forma B Operativos Forma A Operativos Forma B		Plan de reconocimiento formal por escrito e incentivos para las áreas derivadas del cumplimiento de metas en la gestión del desempeño Implementar la equidad en los salarios bajo el esquema de escala salarial, que tenga en cuenta el esfuerzo realizado en el trabajo y que corresponda. Promover el salario emocional, compensación por medio de incentivos no solo económicos.	INSTALACIONE S HGI S.A.S Talento Humano Apoyo Gerencia y Oficial de Obra Líder
<b>2. Plan de acción Factores extralaborales y de estrés Riesgo alto + Riesgo muy alto. Priorización por Grupos de trabajo</b>				
Desplazamiento casa al trabajo y viceversa	Administrativos Forma A Administrativos Forma B Operativos Forma A Operativos Forma B		Horarios flexibles	INSTALACIONE S HGI S.A.S Talento Humano
Características de vivienda y de su entorno.	Administrativos Forma A Administrativos Forma B		Ferías con cajas de compensación o fondos privados para mejora vivienda	INSTALACIONE S HGI S.A.S Talento Humano

	Operativos Forma A			
	Operativos Forma B			
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Administrativos Forma A Administrativos Forma B Operativos Forma B		Actividades del plan de bienestar que vinculen la familia	INSTALACIONES HGI S.A.S Talento Humano
Tiempo fuera del trabajo	Administrativos Forma A Administrativos Forma B Operativos Forma B		Realizar actividades de recreación por medio de convenios interinstitucionales y cajas de compensación	INSTALACIONES HGI S.A.S Talento Humano
Situación económica del grupo familiar	Administrativos Forma A Administrativos Forma B		Plan de bienestar: Fomento de beneficios integrales hacia el trabajador y su familia.	INSTALACIONES HGI S.A.S Talento Humano
Síntomas Asociados al estrés	Administrativos Forma A 46% Administrativos Forma B 30% Operativos Forma A 16% Operativos Forma A 38%		Desarrollar estrategias de afrontamiento, fomentar el control y prevención del estrés laboral. Pausas activas, campañas, capacitaciones Registro de asistencia	INSTALACIONES HGI S.A.S Talento Humano
<b>Acciones de promoción de factores psicosociales protectores</b>				
Plan de bienestar Anexo 4	Transversal		Cronograma y registros Actividades de integración del Plan de bienestar	INSTALACIONES HGI S.A.S Talento Humano

Prevención del acoso laboral	Transversal		Cronograma Campañas de convivencia Reuniones del Comité de convivencia. Actas de las reuniones Registro de Asistencia	INSTALACIONES HGI S.A.S Talento Humano
Prevención del consumo de Sustancias psicoactivas	Transversal		Programa y política de prevención del consumo de sustancias psicoactivas. Realización de pruebas de alcohol y drogas Capa	INSTALACIONES HGI S.A.S Talento Humano

## ETAPA 2: Hacer

Para esta etapa se desarrollan las actividades descritas en la etapa anterior, con el fin de vigilar y prevenir el Riesgo Psicosocial. Así mismo las personas líderes de Talento Humano y SG-SST gestionan las recomendaciones planteadas, a partir de los resultados de la encuesta del Ministerio de trabajo y el análisis de condiciones de trabajo y de salud.

Este documento deberá ser actualizado de manera periódica, a partir del desarrollo de las actividades planeadas que provienen del plan de acción. Para lo cual se recomienda agregar los registros de asistencia y los documentos de las acciones desarrolladas como soporte para el cumplimiento del cronograma elaborado por la empresa.

## ETAPA 3: Verificar

En esta etapa el equipo de implementación, realiza las siguientes actividades de manera periódica:

- Evaluación de actividades cumplidas según el cronograma.
- Estudio de indicadores de ausentismo
- Revisión de recomendaciones cumplidas a partir del análisis de riesgo psicosocial
- Verificación periódica y ajustes al documento del Programa de Riesgo Psicosocial.

### Indicadores:

Estructura:  
Documento del Programa de riesgo psicosocial

### Proceso:

Número de actividades del Programa ejecutadas en un año x 100/  
 Número Total de actividades planeadas en un año

Número de recomendaciones ejecutadas de la Línea basal de riesgo psicosocial en un año x 100/

Número Total de actividades planeadas de la línea basal psicosocial en un año

Número de recomendaciones ejecutadas de la evaluación de riesgo psicosocial en un año x 100/

Número Total de actividades planeadas de la evaluación de riesgo psicosocial en un año

## **Resultado**

1. Meta de disminución de índice de rotación
2. Meta de disminución de tasa de ausentismos
3. Cuando se aplique la evaluación de riesgo psicosocial: Mejoras de acuerdo a las recomendaciones procedentes del informe

## **AUSENTISMOS**

Evidenciar mejora en el nivel de ausentismo por somatizaciones debidas al Factor de Riesgo Psicosocial, de acuerdo a las patologías derivadas del estrés

Total, de horas hombre perdidas

Total, horas hombre trabajadas X 100

## **ETAPA 4: Actuar**

La gerencia debe realizar la revisión anual con el equipo de implementación, para el mejoramiento de procesos de Talento Humano.

## **DESARROLLO DEL PROGRAMA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL**

El desarrollo del Programa para la Prevención del Factor de Riesgo psicosocial, comprende cuatro (4) fases que se explican a continuación:

### **5.1 Tamizaje**

Con el fin de comprobar la presencia del riesgo en la población trabajadora de la empresa, se realizan estudios utilizando las siguientes fuentes de información:

- Informe diagnóstico sobre lineamientos de la Resolución 2646 de 2008 Riesgo Psicosocial
- Resultados aplicación encuesta de satisfacción laboral.
- Programa de Ausentismo de la empresa

- Informe de Condiciones de Salud

Los resultados del análisis de esta información fueron:

- **Informe diagnóstico sobre lineamientos de la Resolución 2646 Riesgo Psicosocial contendrá, pero no se limitarán a lo siguiente:**

Los factores con fortalezas:

FACTORES INTRALABORALES				
	FACTORES	SI	NO	OBSERVACIONES
1				
<b>Selección de Personal</b>				
2				
3				
4				
<b>Formación</b>				
6				
7				
8				
9				
10				
<b>Compensación</b>				
11				
12				
13				

<b>Desempeño</b>				
14				
15				
20				
21				
22				
<b>Puestos de Trabajo</b>				
23				
27				
28				
29				
30				
<b>Servicios de Bienestar Social</b>				
31				
32				
33				
34				
<b>Salud Ocupacional</b>				
35				
40				
41				

EXTRALABORALES				
42				
43				
44				
45				
INDIVIDUALES				
46				
47				

**RESPUESTAS  
AFIRMATIVAS** \_\_\_\_\_  
**RESPUESTAS  
NEGATIVAS** \_\_\_\_\_

**VALORACIÓN  
DEL RIESGO**



## 6. PLAN DE TRABAJO SEGÚN LOS HALLAZGOS

Para el plan de trabajo, se podrá aplicar la siguiente matriz

factores Identificados	Debilidades	Metas (Objetivos)	Acciones que se implementaran en la empresa	Formas de evaluar dichas acciones

### 6.1 Medición e Intervención del Riesgo Psicosocial

Con el fin de identificar factores de mejoramiento en cuanto al Riesgo Psicosocial se desarrollará un diagnóstico en el cual se identificarán los hallazgos que sugieren mejoras de acuerdo con los siguientes tópicos:

1. **Diagnóstico:** A través de la Encuesta de Riesgo psicosocial con los instrumentos de diagnóstico validados por el Ministerio de la protección Social, aplicados a la población trabajadora en el 2012, dirigida a identificar vulnerabilidad frente a los

factores: Intralaborales (Liderazgo y relaciones sociales, control sobre el trabajo, demandas de trabajo y recompensas); extralaborales (tiempo fuera del trabajo, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, relaciones familiares, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y desplazamiento vivienda trabajo vivienda) y factores individuales (estrés).

2. **Análisis de la Información:** análisis e informe de acuerdo a plan de análisis que se establezca con la empresa el cual establece necesidades y características de los grupos.
3. **Definición Grupo Prioritarios de Atención:** Una vez se obtiene el análisis de la información, se definirá el plan de capacitación y los grupos prioritarios de atención y participantes en la intervención. Se presentarán resultados a la alta dirección y el plan macro de intervención.
4. **Plan de Intervención:** Se realiza un plan de intervención específico para la población definida como prioritaria. Y se establece un plan corporativo de Prevención para toda la población

## 7. Talleres de Fortalecimiento de competencias Sociales

Para garantizar el desarrollo de competencias de la población trabajadora de INSTALACIONES HGI, anualmente se deberá definir un plan de capacitación, en el cual se especifica una planeación, los subprogramas que se intervendrán y los indicadores que meden proceso y resultado de las mismas.

FACTOR QUE INTERVENIR	TEMA	Proceso	OBJETIVO
Demandas cuantitativas	Analizar cargos y establecer en el manual de funciones y perfiles de los mismo la disponibilidad de tiempo para demandas de actividades o fechas	Operativos administrativos	Tener mayor comunicación del desempeño y de las exigencias de los cargos
Retroalimentación del desempeño	Actualización del proceso de evaluación de desempeño colocando recomendaciones y sensibilización enviando presentación sobre los cambios y condiciones de evaluación		
Demandas de la Jornada de trabajo	Capacitación administración del tiempo	Operativos administrativos	Darles herramientas para planeación, aprender a priorizar y saber cómo llevar una agenda

Participación y manejo del cambio	Garantizar que cada vez que ocurra un cambio los responsables cumplan con el procedimiento de control de cambios y socialicen dichas acciones a los grupos de trabajo	Operativos administrativos	Permitir mejor comunicación entre la organización y los trabajadores
Influencia del trabajo en el entorno extralaboral	Procesos de formación en talleres de familia	Administrativos	Desarrollar habilidades personales para mejorar las relaciones
Relaciones sociales en el trabajo	Equipos efectivos de trabajo	Operativos administrativos	Determinar las diferencias entre grupo y equipo, las características que un equipo efectivo.
Coordinación de personal	Desarrollo de habilidades para coordinación de personal para Jefes (Variable a Intervenir: Retroalimentación del desempeño)	Operativos administrativos	Promover en los jefes la conciencia de los estilos de liderazgo y los conceptos del término, además del ciclo de la motivación
Liderazgo motivacional	Liderazgo Motivacional para personal en general (Variable a Intervenir: Reconocimiento y Compensación)	Operativos administrativos	
Reconocimiento y Compensación	Diseño de plan de reconocimiento y Capacitación de Liderazgo motivacional	Operativos administrativos	
Demandas emocionales	Inteligencia emocional	Operativos administrativos	Conocer la importancia de la inteligencia emocional en el contexto organizacional y los cinco componentes para manejar de manera inteligente de las emociones
Condiciones Individuales	Manejo y control del Estrés	Operativos administrativos	Identificar estrategias para manejo y control del estrés, además de sus características.

De acuerdo con las necesidades identificadas en la compañía a través de:

- Ausentismo
- Matriz de identificación de Peligros, control y valoración de riesgos
- Guía de auto análisis de cumplimiento de la resolución 2646
- Evaluación de Riesgo psicosocial

Se desarrollarán actividades, capacitaciones, programas y entrenamientos que se planearán anualmente, bajo los siguientes objetivos principales:

### Plan de formación Comité de convivencia

FACTOR QUE INTERVENIR	TEMA	Proceso	OBJETIVO
<b>Acoso Laboral</b>	Ley 1010/06 Resolución 1356/12	Comité de convivencia	Identificar las condiciones legales requeridas para determinar los acoso de acoso y las funciones y acciones de comité de convivencia
<b>Desarrollo de Competencias Actitudinales</b>	Liderazgo motivacional	Comité de convivencia	Promover en los integrantes del comité la conciencia de los estilos de liderazgo y los conceptos del términos, además del ciclo de la motivación y sensibilizar sobre las herramientas para coordinar personal
<b>Desarrollo de Competencias Actitudinales</b>	Comunicación Efectiva	Comité de convivencia	Reconocer las barreras , componentes y estrategias básicas para que la comunicación sea asertiva y efectiva
<b>Desarrollo de Competencias Actitudinales</b>	Manejo del Conflicto	Comité de convivencia	Ofrecer un espacio de reflexión, que permita detectar los aspectos que obstaculizan o favorecen la solución de conflictos.  Consolidar habilidades y capacidades en los participantes para resolver las diferencias dentro del marco de la tolerancia y convivencia.

Otras medidas de intervención según los hallazgos y resultados de la identificación y evaluación son:

- ✓ Evaluar la implementación de medidas de prevención sobre las condiciones Intralaborales como pueden ser:

- Rotación de trabajadores en trabajos repetitivos y monótonos
  - Ampliación y enriquecimiento del trabajo, algunas funciones de planificación, organización y control
  - Estimular a los trabajadores a realizar tareas nuevas y más complejas
  - Establecer identificación de características de vulnerabilidad al estrés desde los procesos de selección de personal
  - Fomentar la participación que facilite la orientación para su desempeño
  - Creación de grupos de trabajo: primarios, semiautónomos, círculos de calidad, Comités de convivencia.
  - Elaborar perfiles ocupacionales y profesiogramas
  - Establecer y capacitar en técnicas de resolución de conflictos y habilidades sociales
  - Actualización y análisis frecuentes de las estadísticas de rotación
  - Hacer revisiones de gerencia sobre la información detectada en las entrevistas de retiro.
  - Adecuada planeación de jornadas y demás aspectos de la organización del trabajo
  - Permitir a las personas la posibilidad de ejercer control y elegir sobre su propio trabajo
  - Suministrar información anticipada respecto a los cambios tecnológicos
- ✓ Evaluar la implementación de medidas de prevención sobre las condiciones Extralaborales como pueden ser:
- Identificación de realidades del personal a través del levantamiento del perfil sociodemográfico.
  - Diseño de sistemas de beneficios que respondan a las necesidades orientadas, con E.P.S. Y Cajas de Compensación
  - El sistema debe proporcionar en las personas la participación en la consecución de su propio bienestar
  - La educación constituye una herramienta vital fomentar el desarrollo, los planes de deben responder a las necesidades del trabajador y su familia.
  - Los incentivos que ofrezca la empresa en lo posible deben incluir beneficios integrales hacia la familia y no únicamente ayudas económicas
  - Creación de fondos o cooperativas que colaboren con la adquisición de bienes y servicios a costos razonables.

## **8. Evaluación Y Seguimiento**

Según el artículo 12 de la resolución el seguimiento de resultados logrados con las medidas de intervención y planeación de nuevas acciones o mecanismos para atender las necesidades prioritarias de los grupos se deberá revisar anualmente.

## **11. RECURSOS DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL**

**Humanos:** Asistencia técnica por parte de ARL, trabajadores, talento humano y personal encargado de SST

**Técnicos:** Encuesta de Clima Organizacional, Herramientas de intervención desde el grupo focal, Procedimientos de talento humana, Protocolos de capacitaciones en temáticas de Riesgo Psicosocial.

**Locativos:** Espacio de oficina con equipo de cómputo, instalaciones de la empresa.

- **Financieros:** La Gerencia estableció un presupuesto para implementación, desarrollo, evaluación del Programa de Gestión para la Prevención de los factores de riesgo psicosocial, así como para la implementación de las acciones correctivas y/o métodos de control.

### **3. Referencias**

Ministerio de la protección social 2004. Bogotá Protocolo para la determinación del origen de las Patologías derivadas del estrés.

Ministerio de protección social, Resolución 2646 de 2008:SVG de Factores de Riesgo Psicosocial

Ministerio de protección social – Universidad Javeriana, Cartilla, documento técnico, para la aplicación de la Batería para la evaluación del Riesgo psicosocial, 2010.

## REFERENCIAS

Arbeláez Daniela Londoño y Laura Cristina León Márquez. 2015. Análisis integral de la medición de los factores de riesgo psicosocial en la Universidad de Manizales y su incidencia en la mitigación del riesgo en el programa de "Psicología" Disponible en:

<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2447/LAURA%20LEON%20%20DANIELA%20ARBELAEZ%20trabajo%20de%20grado%20especializacion%20final%20definitivo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Aranda C, y cols 2012. Revista Iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología 5(1): 45-54, junio 2012. factores de riesgo psicosociales laborales incidentes en la salud de los médicos de familia en Guadalajara, México. Carolina Aranda Beltrán; Manuel Pando Moreno; José Guadalupe Salazar Estrada, Teresa Margarita Torres López; María Guadalupe Aldrete Rodríguez. Instituto de investigación en salud ocupacional, departamento de salud Pública, universidad de Guadalajara, México. Disponible en: <https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/235/203>

Arenas, F. y Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. Pensamiento Psicológico, 11(1), 99-113 Pontificia Universidad Javeriana Cali, Colombia.

Batería de Instrumentos Para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. 2010. Ministerio de Protección Social. Bogotá.

Bernardo Moreno Jiménez. Carmen Báez León. Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid, noviembre 2010.

Cox, T. & Griffiths, A. J. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. In M.J.Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), Handbook of Work and Health Psychology. (pp. 127-146). Chichester: Wiley and Sons.

Cordero, Luz Helena, Universidad Nacional. 1993. Procesos Psíquicos y trabajo. Conferencia.

Conferencia. 3. Documento técnico en factores de riesgo psicosocial con tres cartillas de información en Factores de riesgo psicosocial, ECOSAD S.A.- ISS, Libros & Libros, Bogotá, 1996. 2002; 85:25-35. 8. Organización Panamericana de la Salud. 1989 enfermedades Profesionales – Guías para su Diagnóstico

Decreto número 1443 DE 2014 (julio 31) Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d7354558d661e>

Decreto 614 de 1984. Disponible en [http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto\\_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf](http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf)

Decreto número 1072 DE 2015 Disponible en <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales UGT Andalucía. Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. 2009.

Documento técnico en factores de riesgo psicosocial con tres cartillas de información en Factores de riesgo psicosocial, ECOSAD S.A.- ISS, Libros & Libros, Bogotá, 1996.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Notas Técnicas de Prevención 2000-2003. Métodos de Análisis de las Condiciones de Trabajo: diferentes métodos.

García J, 2004. Estudios descriptivos. Nure investigación. Página 1. Disponible en <http://webpersonal.uma.es/~jmpaez/websci/BLOQUEIII/DocbIII/Estudios%20descriptivos.pdf>.

García Rubiano, Mónica; Cortés Mesa, Derly Andrea; Sánchez Higuera, Adriana Catalina Diseño, construcción y validación de un instrumento para evaluar el riesgo psico laboral en empresas colombianas. Universidad Santo Tomas, Bogotá Colombia 2007. Recuperado: <https://www.redalyc.org/pdf/679/67940103.pdf>

Guía de prevención de riesgos psicosociales, 2014. OSALAN. Disponible en [https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-de-prevencion-de-riesgos-psicosociales-dirigida-al-delegado-o-delegada-de-prevención/s94contper/es/adjuntos/guia\\_riesgos\\_psicosociales\\_para\\_delegados\\_y\\_delegadas.pdf](https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-de-prevencion-de-riesgos-psicosociales-dirigida-al-delegado-o-delegada-de-prevención/s94contper/es/adjuntos/guia_riesgos_psicosociales_para_delegados_y_delegadas.pdf)

Guía para análisis de factores psicosociales año 2013.

GOBIERNO DE COLOMBIA. Ley 1562 de julio de 2012 Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional: **DISPONIBLE EN:** <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de2012.pdf>

Juarez-Garcia, A. 2007. Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México. Salud Pública de México, 49 (2), pp. 109-117.

Leguizamón, L. y Gómez, V. 2002. Condiciones laborales y de salud en enfermeras de Santafé de Bogotá. International Journal of Clinical and Health Psychology, 2 (1), pp. 173-182.

Ley 1090 DE 2006 Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. [https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos\\_de\\_usuario/Documentos/Documentos\\_s\\_Investigacion/Docs\\_C omite\\_Etica/Ley\\_1090\\_2006\\_-\\_Psicologia\\_unisabana.pdf](https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos_de_usuario/Documentos/Documentos_s_Investigacion/Docs_C omite_Etica/Ley_1090_2006_-_Psicologia_unisabana.pdf)

López, Carolina y Chacón, Sorene. 2012. "Identificación factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral en cargos operativos de una entidad financiera a partir del instrumento de Villalobos" Disponible en: <https://repositorio.iberu.edu.co/handle/001/469>.

López González Sindy Maritza, Jenny Johanna Sierra Ramos, Myriam Julieth Puerto Ardila y María De Los Ángeles Moreno. 2017. Estudio de Factores de Riesgo Psicosocial asociados al estrés de los trabajadores de una empresa de transporte de servicio especial de la Ciudad de Bogotá. Disponible en: <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/7417/3/MorenoMu%C3%B1ozMariadelosAngeles2017.pdf> .

Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral. Secretaría de acción sindical, salud laboral y medio ambiente 2006.

Meléndez Duran, Sylvia Lucia. 2009. Factores de riesgo psicosocial laboral, extralaboral e individual en una empresa en el perímetro urbano de Bogotá" Disponible en: <https://repositorio.iberu.edu.co/handle/001/480> Ministerio de protección, 2011. Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.

Disponible en:

<https://www.minsalud.gov.co/paginas/minproteccionpublicainstrumentosparaevaluarfactoresderiesgopsicosocial.aspx>

Ministerio de la Protección Social, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, Bogotá Julio 2016. Recuperado:<https://portal.posipedia.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 1998. Guía para determinar el origen del estrés.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Universidad Javeriana. 1996 programa de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial

Montilla Vinasaco Carlos Andrés y Andrés Mauricio Kaiser "Diseño de un programa de intervención en riesgos psicosociales intralaborales a partir del análisis de las demandas de trabajo en una organización en salud"2016 Disponible en [http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/7594/Diseno\\_programa\\_intervencion\\_riesgos.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/7594/Diseno_programa_intervencion_riesgos.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ministerio de Protección Social, 2007). Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/PLAN%20NACIONAL%20DE%20SALUD%20OCUPACIONAL%202003-2007.pdf>

Ministerio de Trabajo Resolución 2404 de 2019 Disponible en: Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación riesgos psicosociales. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Ministerio de la Protección Social, Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, Bogotá Julio 2016. Recuperado:<https://portal.posipedia.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgopsicosocial.pdf>

Niño J. Evaluación de los riesgos laborales y factores. psicosociales. Mapfre Seguridad 2002; 85:25-35.

Niño J. Evaluación de los riesgos laborales y factores. psicosociales. Mapfre Seguridad 2002; 85:25-35. 8. Organización Panamericana de la Salud. 1989 enfermedades Profesionales – Guías para su Diagnóstico

Pereira-Morales, A.J., Adan, A. y Forero, D.A. (2017), Network analysis of multiple risk factors for mental health in young Colombian adults. Journal of Mental Health.

Rodríguez Lilibelle Budezy Vanessa Maria Bula Escamilla. 2017. Disponible en <https://repository.unilivre.edu.co/bitstream/handle/10901/10670/22668449.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Organización Internacional de Trabajo, 1986 p. 3. Disponible en <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm> Sampieri, Roberto. Metodología de la investigación. McGraw-Hill. Cuarta edición. 2006. p.3-26.

Organización Panamericana de la Salud. 1989 enfermedades Profesionales – Guías para su Diagnóstico.

Resolución número 8430 de 1993 (octubre 4) Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Recuperado:<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>.

Resolución 2646 de 2008, Ministerio de la protección social. Julio 23 (2008) Recuperado de: [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_minproteccion\\_2646\\_200](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_200)

Santiago Collado Luis, Prevención de riesgos labores, principios y marco normativo

Resolución 2404 de 2019. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolo.> (2008). Recuperado de: [https://www.ehu.es/documents/2069587/2113963/15\\_7.pdf](https://www.ehu.es/documents/2069587/2113963/15_7.pdf)

Terán C y cols, 2012. Revista Iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología 5(2): 95-106, diciembre 2012\* Magister en Gerencia del Talento Humano, docente investigadora de la Escuela de Ciencias Estratégicas UPB Medellín, Grupo de Estudios Empresariales, Línea de Responsabilidad Social y Gestión Humana. riesgos psicosociales intralaborales en docencia Celina Terán Rosero, Carla Cristina Botero Álvarez. Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, Colombia.

Tenorio, M. y Valderrama, L. (2006). Programa clínico de atención humanizada dirigido a personal de la salud. Pontificia Universidad Javeriana Cali. Tesis de Grado.

Taylor y Bogdan, 1984.  
[http://www.ujaen.es/investiga/tics\\_tfg/enfo\\_cuali.html](http://www.ujaen.es/investiga/tics_tfg/enfo_cuali.html)

Disponible en

## RAI- RESUMEN ANALITICO DE INVESTIGACIONES

**Título:** Plan de intervención a partir del análisis de los riesgos psicosociales en la empresa instalaciones HGI S.A.S.

**Nombres:** Adriana Margoth Bobadilla, Angélica Marcela González Rodríguez, Francisca Carolina Sánchez Moreno.

**Palabras clave:** riesgo psicosocial, prevención, batería de riesgo psicosocial, condiciones intralaborales, demandas del trabajo, estrés, liderazgo, factores, perfil sociodemográfico.

**Descripción:** La propuesta titulada “Plan de intervención a partir del análisis e identificación de los riesgos psicosociales en la empresa Instalaciones HGI S.A.S durante el periodo de abril a agosto del 2020” tuvo como finalidad la creación de un plan de intervención que permita la continua reflexión de la aparición, distribución, evaluación y tendencias de los factores psicosociales involucrados en el trabajo que signifiquen un riesgo para la salud de los colaboradores de la empresa Instalaciones HGI S.A.S, y que al mismo tiempo minimice las consecuencias negativas de los mismos procurando la creación de ambientes de trabajo saludables y eficientes. Esta propuesta contiene explícito el concepto de la relevancia de que los colaboradores se encuentren integralmente sanos; es decir, que no solo sus condiciones físicas sean adecuadas sino también su bienestar, emocional, su desempeño, productividad, creatividad, solución de problemas, el desarrollo de la pertenencia a la empresa, la motivación hacia el trabajo, sentimientos de solidaridad hacia los otros y demás manifestaciones proactivas que se tornen en un eje principal de la empresa y tomen la relevancia necesaria dentro de la misma. Por ende, esta propuesta es una puesta en práctica de la prevención de accidentes o enfermedades derivadas de las condiciones laborales ya que estarán atentos, motivados, con actitud de autocuidado y a gusto con su trabajo. Lo que evidentemente reducirá costos en cuanto a incapacidades, reemplazos, cotización y aumentará ganancias en cuanto a mayores clientes, menos rotación o ausentismos.

**Contenido:** En el proyecto de investigación se realizaron temas que parten desde la formulación del problema y la justificación del mismo, el planteamiento de los objetivos, marco de antecedentes, marco referencial y teórico en el cual se hace evidente el

planteamiento de diversos autores y posturas frente al proyecto realizado, seguidamente se cuenta con el diseño metodológico en el cual se establece el tipo de investigación, la población, procedimientos, etapas, técnicas para recolectar la información, la aplicación de instrumentos dentro de las fases del proyecto.

Posteriormente, se encuentra la descripción de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, los datos sociodemográficos, los niveles de interpretación acordes a la empresa y su contexto. Se evidencia la discusión en la cual se establece el respectivo análisis para cada aspecto evaluado en cuanto a las áreas laborales descritas. Seguidamente, se encuentra las recomendaciones y conclusiones del proyecto de investigación y al finalizar el documento se encuentra el programa de intervención de riesgo psicosocial con sus objetivos, alcance, responsables, definiciones, consideraciones generales y las etapas del mismo. Para finalizar se encuentran todas las referencias bibliográficas consultadas para la realización de este proyecto de investigación.

**Metodología:** La metodología que se utilizó se basa en el enfoque metodológico cualitativo cuyo objetivo es “comprender un fenómeno social complejo, más allá de medir las variables involucradas, se busca entenderlo. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). Es así, como el objetivo de la investigación cualitativa es el de proporcionar una metodología de investigación que permita comprender el complejo mundo de la experiencia vivida desde el punto de vista de las personas que la viven (Taylor y Bogdan, 1984). Las características básicas de los estudios cualitativos se pueden resumir en que son investigaciones centradas en los sujetos, que adoptan la perspectiva del interior del fenómeno a estudiar de manera integral o completa.

El tipo de investigación se planteó como un estudio de tipo descriptivo, ya que lo que se pretende es analizar los factores de riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales de los trabajadores de la empresa Instalaciones HGI S.A.S, es decir se pretende conocer el estado de los riesgos psicosociales de un grupo de personas que laboran en empresa, con el fin de implementar un plan de intervención para hacer gestión y seguimiento de los mismos.

La población de este proyecto de investigación fue la empresa Instalaciones HGI S.A.S está conformada por 70 personas que se encuentran expuestos a los factores de riesgo psicosocial, distribuidos en 10 áreas:

Con el fin de diseñar el plan de intervención de riesgos psicosociales se realizó el análisis de la Batería de riesgos psicosociales intralaborales, forma B, dirigida a personal asistencial sin personal a cargo. Para la medición de los riesgos psicosociales intralaborales, originalmente la batería se diseñó en 2 versiones de acuerdo a la población objetivo. Existe una Forma A dirigida a cargos de jefatura y que tienen personal a cargo. La Forma B va dirigida a auxiliares u operarios definidos como roles que demandan un conocimiento técnico o una destreza específica. Si bien es cierto el dominio Demandas del Trabajo contiene 8 dimensiones según la batería, 2 de ellas aplican solo para la Forma A, dado que estas hacen referencia a roles que tienen personas a cargo y que tienen responsabilidades de jefatura.

**Conclusiones:** A partir del proyecto de investigación se realizaron las siguientes conclusiones:

- El presente estudio sobre riesgos psicosociales en la empresa Instalaciones HGI S.A.S evidencio la necesidad prioritaria de fortalecer la cultura organizacional, trabajo en equipo, condiciones intralaborales y extralaborales de los colaboradores que permitan el empoderamiento y el bienestar de la organización.
- Se hace necesario y evidente la implementación del plan de intervención realizado, el cual fue construido a partir de los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial que permitió conocer las condiciones de los colaboradores tanto de manera personal como laboral.
- La protección de la salud y la seguridad de los colaboradores es un factor indispensable en la organización y a partir del plan de intervención realizado en la empresa Instalaciones HGI S.A.S se busca mitigar y prevenir la aparición de riesgos y los efectos de los mismos.
- Ante el objetivo de estudio planteado sobre analizar el nivel de riesgo psicosocial, teniendo en cuenta las recomendaciones resultantes de la evaluación de factores psicosociales (batería) en la empresa Instalaciones HGI S.A.S, es posible plantear que

se logró establecer una visión más amplia con respecto a los factores de riesgo presentes en la organización, a los cuales se vio la necesidad de generar acciones preventivas, de control y monitoreo, que permitieran dar cumplimiento a las recomendaciones establecidas en el informe de la batería y así minimizar la existencia o incremento de los riesgos que pudieran afectar la salud mental y física de la población trabajadora. Adicionalmente integrar estos aspectos con el fin de generar una conciencia y así mejorar la productividad, rentabilidad y calidad de vida de sus equipos de trabajo

- Tomando como referencia la definición del plan de acción en el marco de la prevención e intervención, a partir de las necesidades identificadas en la empresa Instalaciones HGI S.A.S es posible definir que es de vital importancia la creación de actividades encaminadas a controlar y minimizar los riesgos psicosociales, creando espacios que fomentan la participación, cultura, autocuidado, comunicación y buen manejo de las relaciones en toda la estructura organizacional.

- En cuanto al tercer objetivo planteado el cual hace referencia a la promoción de la utilización de herramientas prácticas que actúen como factores protectores a los colaboradores para el fomento de estilos de vida y trabajo saludable es posible establecer que se requiere generar medidas en relación a la importancia que tiene la implementación de un programa de riesgo psicosocial que incluya actividades necesarias que conlleven al colaborador a desarrollar conductas o pautas orientadas a buenos hábitos de vida, buenas competencias sociales y habilidades en las relaciones interpersonales, como reaccionar ante situaciones de presión, y la importancia de participar en procesos de capacitación y actividades de bienestar en el cual la disposición que tenga el colaborador es fundamental para lograr el objetivo esperado

**Anexos:** El proyecto de investigación cuenta con un anexo llamado Consentimiento informado, anexo 2 plan de intervención.