

**FACTORES PSICOSOCIALES EN LA SALUD DE LOS COLABORADORES DE LA
FUNDACIÓN SAVE THE CHILDREN SEDE MAICAO – LA GUAJIRA.**



**AUTOR (ES):
LEIDY NATALY RUIZ CRUZ**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD CIENCIAS ECONOMICAS
ESPECIALIZACIÓN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C
JUNIO 2021**

**FACTORES PSICOSOCIALES EN LA SALUD DE LOS COLABORADORES DE LA
FUNDACIÓN SAVE THE CHILDREN SEDE MAICAO – LA GUAJIRA.**



AUTOR (ES):

LEIDY NATALY RUIZ CRUZ

DOCENTE ASESOR (A):

MARIA CRISTINA ORTEGA FRANCO

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD CIENCIAS ECONOMICAS
ESPECIALIZACIÓN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C
JUNIO 2021**

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	1
DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO	3
2.1. Problema de Investigación.....	3
2.2. Objetivos	3
2.2.1. Objetivo General:	3
2.2.2. Objetivos Específicos:	4
2.3. Justificación.....	4
MARCO DE REFERENCIA	6
3.1. Constitución Política Colombiana (1991), artículo 25:	6
3.2. Decreto Ley 1295 de 1994, artículo 2:.....	6
3.3. Resolución 1016 de 1989, artículo 10	6
3.8.1. Condiciones intralaborales.....	7
3.8.2. Condiciones extralaborales.....	8
3.8.3. Condiciones individuales	9
3.8.4. Cuestionario Estrés	9
MARCO METODOLÓGICO	10
4.1. Tipo de Estudio:	10
4.2. Tipo de Estudio.....	10
4.3. Población	10
4.4. Técnicas para la Recolección de la información:	11
4.5. Técnicas para el análisis de la información	11
4.5. Procedimientos.....	11
4.5.1. Desarrollo de la propuesta.....	11
4.6. Consideraciones Éticas:.....	11
Análisis De Resultados	13
5.1. Condiciones Intralaborales:.....	13
5.2. Condiciones Extralaborales:	15
5.3. Condiciones Individuales:	15
5.4. Descripción De Los Resultados:.....	16
5.5. Ficha De Datos Personales:.....	17
5.6. Cuestionario De Riesgos Psicosociales Intralaborales.....	23

5.7. Cuestionario De Riesgos Psicosociales Extralaborales:.....	25
5.8. Cuestionario De Estrés.....	27
5.9. Propuesta De Intervención:	29
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	34
6.1. Discusión:.....	34
6.2. Recomendaciones:	35
6.3. Conclusiones:	36
REFERENCIAS.....	38

Tabla1. Dominios y Dimensiones de la Batería de Riesgo Psicosocial.....	8
Tabla1.1. Constructos y Dimensiones de la Batería de Riesgo Psicosocial.....	9
Tabla1.1. Constructos y Dimensiones de la Batería de Riesgo Psicosocial.....	14
Ver: Tabla1.1. Constructos y Dimensiones de la Batería de Riesgo Psicosocial	15
Tabla 3: Tabulación información obtenida de la Ficha de Datos personales	17
Tabla 4. Tabulación información obtenida del perfil sociodemográfico diseñado para los participantes de este proyecto.	18
Grafica 1. Género Perfil Sociodemográfico	19
Grafica 2. Estado Civil - Perfil Sociodemográfico	19
Grafica 3. Edad - Perfil Sociodemográfico	19
Grafica 4. Tipo de Vivienda - Perfil Sociodemográfico	20
Grafica 5. Número de Personas a Cargo - Perfil Sociodemográfico	20
Graficas 6, 7 y 8.	22
Tabla 5. Niveles de Riesgo -Tomado de: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección social y la Universidad Javeriana, 2010.....	23
Grafica 9. Consolidado Intralaboral Fundación Save The Children – Sede La Guajira .	24
Grafica 10. Consolidado Factores Extralaboral Fundación Save The Children – Sede La Guajira.....	26
Grafica 11. Consolidado Riesgo Fundación Save The Children – Sede La Guajira.....	27
La Tabla No. 8. Resume la distribución del personal de acuerdo con los resultados obtenidos y es una guía para la implementación y el seguimiento del programa.	27
Imagen 1. Ruleta.....	31
Imagen 3. Definición Emociones.....	31
Imagen 4. Situaciones hipotéticas para representar	32

INTRODUCCIÓN

Uno de los principales desafíos en Seguridad y Salud en el Trabajo, que actualmente enfrentan las organizaciones en el país, consiste en la aplicación de la Batería de Riesgos Psicosociales, interpretación de sus hallazgos y generación de planes de intervención en el Sistema de Gestión.

En este proyecto nos centraremos en la intervención de riesgos psicosociales intralaborales, especialmente en el dominio de demandas del trabajo en las dimensiones de demandas emocionales, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y exigencias y responsabilidades del cargo en los colaboradores humanitarios de la Fundación Save The Children, sede Maicao, La Guajira.

Según McKay (2007), los trabajadores humanitarios pueden llegar a experimentar reacciones traumáticas graves vinculadas al estrés durante y después de las intervenciones que realicen con comunidades en situaciones de vulnerabilidad en este caso específico población en situación de migración, dado por las condiciones sociales, económicas, políticas, de salud, vivienda, educación y refugio que presentan. Cuando estas necesidades no son cubiertas el profesional humanitario se enfrenta a situaciones límite, a corto plazo pueden desgastar la intervención y agotar emocional, física y mentalmente al colaborador.

Save The Children al ser una organización de ayuda humanitaria presenta una necesidad sentida detectada por la Organización, en el área de Seguridad y salud en el trabajo en la intervención del Riesgo psicosocial, teniendo en cuenta los resultados de la batería de Riesgo Psicosocial en los cuales se evidencian un grado de riesgo alto en factores intralaborales en diferentes dominios demandas emocionales, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y exigencias y responsabilidades del cargo.

Debido al tipo de atención que realizan los colaboradores (en su mayoría profesionales de las ciencias sociales, psicólogos, trabajadores sociales, Etnoeducadores, licenciados

en educación, etc.) de la organización con los beneficiarios especialmente con niños, niñas y adolescentes de población migrante, indígenas Wayuu (Doble nacionalidad) y Colombianos Retornados, con el fin de proteger, restablecer derecho y prevenir situaciones de riesgo. En el marco de atención de la crisis migratoria que actualmente se presenta en la frontera norte del país (Departamento de La Guajira) con Venezuela. bajo condiciones sociales y económicas de vulnerabilidad, los colaboradores de la organización están constantemente expuestos a situaciones en las cuales deben realizar contención de eventos traumáticos, estresantes y angustiantes derivados de dinámicas familiares, económicas y sociales en las que viven los beneficiarios de nuestros proyectos de ayuda humanitaria, factores que pueden llegar a cargar emocionalmente a los colaboradores al no identificar un cambio de la realidad social inmediato a corto plazo, aparecen sensaciones de fracaso e impotencia que pueden llegar a desarrollar acciones con daño en los beneficiarios, de ahí la importancia del cuidado de la salud mental, emocional y física de los colaboradores.

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO

2.1. Problema de Investigación

Teniendo en cuenta los hallazgos obtenidos en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial aplicada en diciembre de 2020 a los colaboradores de la Fundación Save The Children – sede Maicao, La Guajira. Se evidencia la necesidad de realizar una intervención oportuna de los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral bajo el dominio de demandas del trabajo y las dimensiones: demandas emocionales, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y exigencias de responsabilidad del cargo, que permitan a los colaboradores potencializar sus factores protectores en la verbalización de emociones, fortalecer espacios de esparcimiento y gestión del tiempo.

Entre las principales funciones de los y las colaboradores (as) de la organización, se encuentra la atención psicosocial a personas en condición de vulnerabilidad que actualmente están atravesando situaciones de migración y refugio, situaciones que sin lugar a duda incrementa sus preocupaciones y necesidades básicas insatisfechas, por no contar con garantías mínimas de una vida digna, ante este escenario de situaciones difíciles los profesionales de la organización tienen contacto a diario, incrementando el riesgo de contacto por exposición a factores psicosociales intralaborales que pueden llegar a afectar su calidad de vida y la calidad de la atención sin daño a los beneficiarios de los programas humanitarios que la organización genera para la población migrante y refugiada. Por lo tanto, es indispensable conocer: ¿Cuáles son las consecuencias de los factores psicosociales en la salud de los colaboradores de la Fundación Save The Children en el primer semestre del año 2021?

2.2. Objetivos

2.2.1. Objetivo General:

Establecer los factores de Riesgo Psicosocial, buscando fortalecer los factores protectores

2.2.2. Objetivos Específicos:

- Diagnóstico de la población trabajadora de Fundación Save The Children por medio a la caracterización del perfil sociodemográfico durante el primer semestre del año 2021.
- Evaluación del diagnóstico de la población trabajadora y los resultados obtenidos en el informe final de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.
- Diseñar un taller didáctico que permitan el reconocimiento de situaciones desencadenantes de estrés, en la atención a beneficiarios que realizan los colaboradores de la Fundación Save the Children, buscando fortalecer los factores protectores.

2.3. Justificación

Debido al grado de riesgo alto en factores intralaborales asociados con el estrés, cómo estrategia de intervención se busca unificar herramientas que permitan la verbalización y fortalecimiento de factores protectores en los colaboradores de la Organización, ya que la inadecuada gestión de emociones producidas en la intervención psicosocial que los colaboradores realizan con los beneficiarios, pueden incurrir en acciones con daño, disminución de la calidad en el servicio y desmejora en la calidad de vida y salud física, emocional y mental de los colaboradores.

Adicionalmente al interior del equipo se ha evidenciado dificultades de relacionamiento entre los colaboradores, debido a la carga emocional que provoca su trabajo en campo.

Mejorar la calidad de vida de los colaboradores, partiendo de su salud física, emocional y mental. Disminuir el riesgo de atención a beneficiarios generando acción con daño.

En el diseño de un taller que permita el fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento, verbalización y factores protectores ante situaciones que desencadenan estrés en los colaboradores de la organización, creando espacios que permitan visibilizar las consecuencias de los factores psicosociales en la salud.

Por lo tanto, los aportes como profesional al proyecto de práctica, hace énfasis en:

- Identificación de factores estresantes en la atención psicosocial.
- Gestión y verbalización emocional
- Orientar el fortalecimiento de hábito de autocuidado
- Generar estrategias para la gestión del tiempo.
- Buscar espacios que permitan el reconocimiento de la propia emoción y la emoción del otro.

¿Quiénes serán los beneficiados con el proyecto?

- Colaboradores de los equipos de trabajo que realizan atención psicosocial a beneficiarios en el marco de la crisis migratoria.
- Supervisores de equipos de trabajo
- El equipo de SST y bienestar laboral de la organización
- Los y las beneficiarias de los proyectos (al gestionar la carga emocional del colaborador, se disminuye el riesgo de acción con daño a los beneficiarios).
- El clima laboral al interior de la organización.

MARCO DE REFERENCIA

En el marco de la legislación colombiana con respecto a la salud y seguridad de la población trabajadora, se expresa el propósito de prevenir los riesgos que tengan la potencialidad de causar enfermedades o accidentes a través de programas de evaluación, intervención y control que a su vez debe contener la evaluación de las condiciones de bienestar físico, mental y social.

3.1. Constitución Política Colombiana (1991), artículo 25:

El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

3.2. Decreto Ley 1295 de 1994, artículo 2:

Establece como objetivo del Sistema General de Riesgos Profesionales “establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la Institución del trabajo que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.”

3.3. Resolución 1016 de 1989, artículo 10

Hace referencia al diseño y ejecución de programas para prevenir y controlar las enfermedades que se generan por los riesgos psicosociales dentro de los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo.

3.4. Resolución 1075 de 1992:

Incluye dentro de las actividades del Subprograma de Medicina Preventiva, establecido por la anterior resolución, campañas específicas tendientes a fomentar la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo dirigidas a sus trabajadores

3.5. Decreto 1832 de 1994, artículo 42

Patologías causadas 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 y control impuesto por la máquina, Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos sicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad acido-péptica severa o colon irritable.

3.6. Artículo 2.- De la relación de causalidad

En los casos que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades profesionales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad profesional.

Para determinar la relación de causalidad en patologías no incluidas en el artículo 1º de este decreto; es profesional la enfermedad que tenga causa-efecto, entre el factor de riesgo y la enfermedad”.

3.7. Resolución 2646 de julio de 2008

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

3.8. Batería de Riesgo Psicosocial

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial desarrollada por el Ministerio de la protección social y la Universidad Javeriana, se identifican los siguientes factores de riesgo:

3.8.1. Condiciones intralaborales

Son entendidas como aquellas características del trabajo y de su Institución que influyen en la salud y bienestar del individuo.

El modelo en el que se basa la batería considera 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.

Tabla1. Dominios y Dimensiones de la Batería de Riesgo Psicosocial

DOMINIOS	DIMENSIONES
DEMANDAS DEL TRABAJO: Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.	• Demandas cuantitativas • Demandas de carga mental • Demandas emocionales • Exigencias de responsabilidad del cargo • Demandas ambientales y de esfuerzo físico • Demandas de la jornada de trabajo • Consistencia del rol • Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
CONTROL SOBRE EL TRABAJO: Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar las decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización	• Control y autonomía sobre el trabajo • Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas • Participación y manejo del cambio • Claridad de rol • Capacitación
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO: Tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral	• Características del liderazgo • Relaciones sociales en el trabajo • Retroalimentación del desempeño • Relación con los colaboradores
RECOMPENSA: Es la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales	• Reconocimiento y compensación • Recompensas derivadas de la pertenencia a la Institución y del trabajo que se realiza

Para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral existen dos cuestionarios diferentes, la forma A y la forma B, los cuales se diferencian por la población objetivo de los mismos.

3.8.2. Condiciones extralaborales

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

Tabla1.1. Constructos y Dimensiones de la Batería de Riesgo Psicosocial

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	• Tiempo fuera del trabajo • Relaciones Familiares • Comunicación y relaciones interpersonales • Situación económica del grupo familiar • Características de la vivienda y de su entorno • Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo. • Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda

3.8.3. Condiciones individuales:

Aluden a una serie de características propias de cada trabajador a características sociodemográficas como el sexo, género, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación, el lugar de residencia, la escala socioeconómica, el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales extralaborales.

3.8.4. Cuestionario Estrés

A nivel individual también se aplica el “Cuestionario para la evaluación de estrés”, el cual tiene como objetivo identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés.

Dentro de los documentos diligenciados por los funcionarios y contratistas también se encuentra la firma de un consentimiento informado por parte de cada participante en la evaluación.

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Tipo de Estudio:

Según Salkind (1998, citado por Bernal 2010), la investigación descriptiva cualitativo consiste en comentar las características o rasgos de una situación en particular, lo que resulta útil a la hora de explicar los factores psicosociales en la salud de los colaboradores de la Fundación Save The Children.

De acuerdo con los hallazgos obtenidos en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial 2020, se puede establecer que los colaboradores de la organización, que son trabajadores de asistencia humanitaria presentan un alto grado de riesgo alto en factores intralaborales en diferentes dominios como liderazgo, influencia del trabajo, carga mental, consistencia del rol, demandas del trabajo, ambientales y de esfuerzo, puntuando de manera considerable el riesgo psicosocial.

4.2. Tipo de Estudio

Descriptivo, estableciendo las características demográficas de los colaboradores de la organización, determinando su nivel de escolaridad, género, tipo de intervención con la población beneficiaria de los proyectos de la organización, nivel de contacto con población y características individuales.

4.3. Población

Profesionales en áreas de las ciencias sociales que actualmente desempeñan diferentes cargos en la Fundación Save The Children sede Maicao, los supervisores de la organización y los beneficiarios de los proyectos en comunidad, se caracterizó una muestra de 14 participantes en donde 13 son de género femenino y 1 género masculino, los rangos de edad varían entre 30 -40 años y 41- 50años.

4.4. Técnicas para la Recolección de la información:

Los resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada en diciembre de 2020, por la firma externa SafetYa, perfil sociodemográfico aplicado a la muestra para conocer con mayor precisión los factores que desencadenaron la respuesta por parte del colaborador y que significa un riesgo.

4.5. Técnicas para el análisis de la información

Revisión y análisis de los datos obtenidos por parte de los hallazgos de la batería de riesgo psicosocial aplicada en diciembre de 2020 a los colaboradores de la Fundación Save The Children, sede Maico. Caracterización de la muestra participante, con el objetivo de transformar la información para establecer un plan de intervención del riesgo psicosocial intralaboral.

4.5. Procedimientos

Durante los primeros tres meses se ha realizado el levantamiento y análisis de información relacionada con Riesgo psicosocial, básicamente centrado en trabajadores de asistencia humanitaria.

4.5.1. Desarrollo de la propuesta

Será en tres fases, en la cual iniciaremos con la revisión teórica de los riesgos psicosociales, en la segunda fase se realizara el análisis de los factores de riesgo con mayor puntuación identificados en la batería de riesgo psicosocial y el tercera fase, se procederá con el diseño de un taller que didáctico que permitan el reconocimiento de situaciones desencadenantes de estrés, en la atención a beneficiarios que realizan los colaboradores de la Fundación Save the Children, buscando fortalecer los factores protectores.

4.6. Consideraciones Éticas:

Según la ley 23 de 1981, Consentimiento informado, firmado por la muestra participante del proyecto de investigación.

Decreto 1072 de 2015, que regula el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en Colombia.

Ley 1090 de 2006, por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología y se dicta en código deontológico y bioético de la psicología.

Análisis De Resultados

Los instrumentos utilizados para realizar la evaluación de riesgo psicosocial en la Fundación Save The Children, fueron los cuestionarios de la batería desarrollada por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana, definiendo los factores psicosociales que presenta la Resolución 2646 de 2008, cuyo texto es el siguiente:

“(Los) factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la Institución y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”

Por tal motivo se distinguen tres tipos de condiciones susceptibles de evaluar; intralaboral, extralaborales e individuales.

5.1. Condiciones Intralaborales:

Son aquellas características del trabajo y de la organización que influyen en la salud y bienestar del colaborador. La batería de riesgo psicosocial considera cuatro dominios:

1. Demandas del trabajo: en las cuales encontramos las características individuales del colaborador y cómo las utiliza para desarrollar su trabajo, es una relación simbiótica entre sus propios recursos y los recursos otorgados por la organización para alcanzar los objetivos laborales.
2. Control sobre el trabajo: parte de la autonomía que el colaborador puede aplicar en la forma de hacer su trabajo, potencializando sus propios recursos, habilidades y conocimientos.
3. Liderazgo y relaciones interpersonales en el trabajo: son todas las interacciones que el colaborador mantiene a nivel vertical y horizontal en su puesto de trabajo que le permiten alcanzar objetivos de desempeño y desarrollo profesional.

4. **Recompensa:** son aquellas estrategias que utiliza la organización para remunerar el servicio que un colaborador presta a una organización, en este dominio no solo se hace referencia a un reconocimiento económico, sino a todas aquellas contribuciones de salario emocional, plan carrera y desarrollo profesional que permitan incentivar conductas de liderazgo, empoderamiento e identificación del colaborador con la organización, fomentando el compromiso laboral.

Cada uno de estos dominios, establece dimensiones cognitivas, comportamentales, emocionales y organizacionales. La identificación, intervención y evaluación de este tipo de comportamientos asociados a los dominios, permiten disminuir las fuentes de riesgo psicosocial:

La descripción de los Dominios y las Dimensiones evaluadas por el instrumento se describen en la tabla No. 1. Tomado de: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección social y la Universidad Javeriana, 2010. Ver tabla

Tabla 1.1. Constructos y Dimensiones de la Batería de Riesgo Psicosocial

DOMINIOS	DIMENSIONES
DEMANDAS DEL TRABAJO: Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.	• Demandas cuantitativas • Demandas de carga mental • Demandas emocionales • Exigencias de responsabilidad del cargo • Demandas ambientales y de esfuerzo físico • Demandas de la jornada de trabajo • Consistencia del rol • Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
CONTROL SOBRE EL TRABAJO: Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar las decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización	• Control y autonomía sobre el trabajo • Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas • Participación y manejo del cambio • Claridad de rol • Capacitación
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO: Tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral	• Características del liderazgo • Relaciones sociales en el trabajo • Retroalimentación del desempeño • Relación con los colaboradores

RECOMPENSA: Es la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales	• Reconocimiento y compensación • Recompensas derivadas de la pertenencia a la Institución y del trabajo que se realiza
---	--

5.2. Condiciones Extralaborales:

Son aquellos factores sociales, económicos, familiares, habitacionales y de afinidad con los que el colaborador interactúa fuera de su trabajo, debido a la naturaleza biopsicosocial de los individuos estos factores influyen en su calidad de vida, salud y bienestar, de ahí la importancia de tener una visión integral de los colaboradores que trascienda del contexto laboral a un contexto social. En este constructo encontramos dimensiones asociadas a el uso de tiempo libre, relaciones familiares y redes de apoyo, estilos de comunicación, aspectos socioeconómicos de su entorno. Los cuales inciden en la productividad del colaborador, nivel de adaptación etc.

La descripción del constructo y las dimensiones evaluadas por el instrumento se describen en la tabla No. 2. Tomado de: Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección social y la Universidad Javeriana, 2010.

Ver: Tabla 1.1. Constructos y Dimensiones de la Bateria de Riesgo Psicosocial

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	• Tiempo fuera del trabajo • Relaciones Familiares • Comunicación y relaciones interpersonales • Situación económica del grupo familiar • Características de la vivienda y de su entorno • Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo. • Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda

5.3. Condiciones Individuales:

Aluden a una serie de características propias de cada trabajador a características sociodemográficas como el sexo, género, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación, el lugar de residencia, la escala socioeconómica, el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

A nivel individual también se aplica el “Cuestionario para la evaluación de estrés”, el cual tiene como objetivo identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés.

Dentro de los documentos diligenciados por los funcionarios y contratistas también se encuentra la firma de un consentimiento informado por parte de cada participante en la evaluación.

5.4. Descripción De Los Resultados:

En esta propuesta trabajaremos con el informe presentado de los resultados de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial a los colaboradores de la Fundación Save The Children en diciembre del 2020, con una población total de 260 participantes a nivel nacional en cada una de las 8 oficinas de terreno ubicadas en los departamentos de Cundinamarca, Nariño, Arauca, Valle del Cauca y La Guajira, haciendo énfasis en los hallazgos identificados únicamente en esta ultima oficina que actualmente cuenta con una población actual de 120 colaboradores en terreno y es una de las oficinas con mayor número de colaboradores.

Siguiendo el protocolo de aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, fue aplicada por la firma SafetYa, en representación de la profesional en Psicología y

Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo Alba Nelly Dueñas Maldonado, con Licencia 4856 de 2020. Los cuestionarios aplicados fueron: Ficha de datos personales, Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral – forma A – B. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral y Cuestionario para la evaluación del estrés.

5.5. Ficha De Datos Personales:

Este cuestionario permite hacer una descripción demográfica de la población objeto del presente estudio y a la luz de los establecido en la Resolución 2646 de 2008.

Cabe anotar que los resultados aquí presentados no necesariamente representan los 260 trabajadores participantes, algunas veces identificamos que hay variables no diligenciadas en su totalidad. Por lo tanto, se diseñó un perfil sociodemográfico aplicado a los participantes voluntarios de este proyecto, con una muestra total de 14 colaboradores de la oficina de Maicao – La Guajira. En primer lugar, revisaremos los resultados obtenidos en la ficha de datos personales de la batería y posteriormente los relacionaremos con el perfil sociodemográfico diseñado para el proyecto, en el cual todos los campos fueron diligenciados por la muestra de población seleccionada.

Tabla 3: Tabulación información obtenida de la Ficha de Datos personales

VARIABLE		Número de Respuestas	Porcentaje Población Total 260
Género	Femenino	224	86,2
	Masculino	36	13,8
Total, Respuestas		260	100,0
Estado Civil	Casado (a)	30	11,5
	Divorciado (a)	10	3,8
	Separado (a)	50	19,2
	Soltero (a)	110	42,3
	Unión Libre	59	22,7
	Viudo (a)	1	0,4

Total Respuestas		260	100,0
Edad	Entre 18 y 29	106	40,8
	Entre 30 y 40	130	50,0
	Entre 41 y 50	15	5,8
	Mayor de 51	9	3,5
Total, Respuestas		260	100,0
Tipo de Vivienda	Arriendo	150	57,7
	Familiar	20	7,7
	Propia	14	5,4
Total, Respuestas		184	70,8
Personas a Cargo	Ninguna	103	39,6
	1 - 3 Personas	115	44,2
	4 - 6 Personas	3	1,2
	Más de 7 Personas	0	0,0
Total, Respuestas		221	85,0

Tabla 4. Tabulación información obtenida del perfil sociodemográfico diseñado para los participantes de este proyecto.

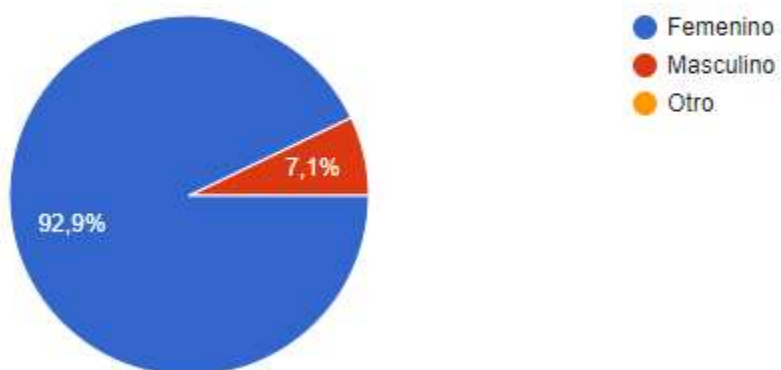
VARIABLE		Número de Respuestas	Porcentaje Población Total 260
Género	Femenino	13	92,9
	Masculino	1	7,1
Total Respuestas		14	100,0
Estado Civil	Casado (a)	1	7,1
	Divorciado (a)	0	0,0
	Separado (a)	0	0,0
	Soltero (a)	7	50,0
	Unión Libre	6	42,9
	Viudo (a)	0	0,0
Total Respuestas		14	100,0
Edad	Entre 18 y 29	0	0,0
	Entre 30 y 40	12	85,7
	Entre 41 y 50	2	14,3
	Mayor de 51	0	0,0
Total Respuestas		14	100,0
Tipo de Vivienda	Arriendo	10	71,4
	Familiar	3	21,4
	Propia	1	7,1
Total Respuestas		14	100,0
Personas a Cargo	Ninguna	3	21,4
	1 - 3 Personas	10	71,4

	4 - 6 Personas	1	7,1
	Más de 7 Personas	0	0,0
Total Respuestas		14	100,0

Grafica 1. Género Perfil Sociodemográfico

2. Género

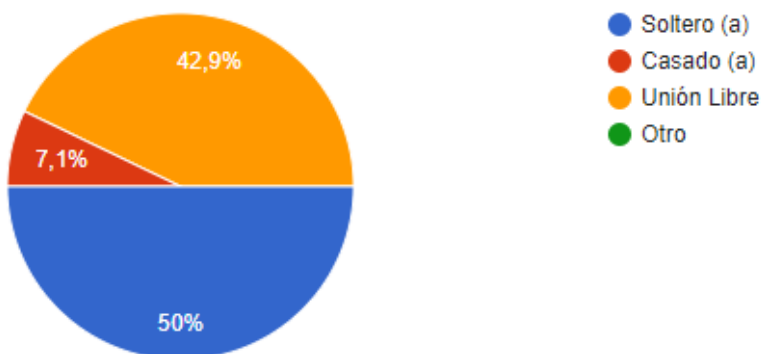
14 respuestas



Grafica 2. Estado Civil - Perfil Sociodemográfico

11. Estado Civil

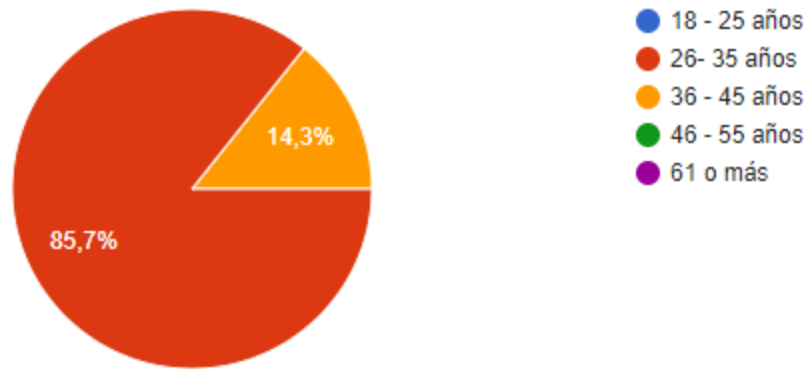
14 respuestas



Grafica 3. Edad - Perfil Sociodemográfico

4. Edad

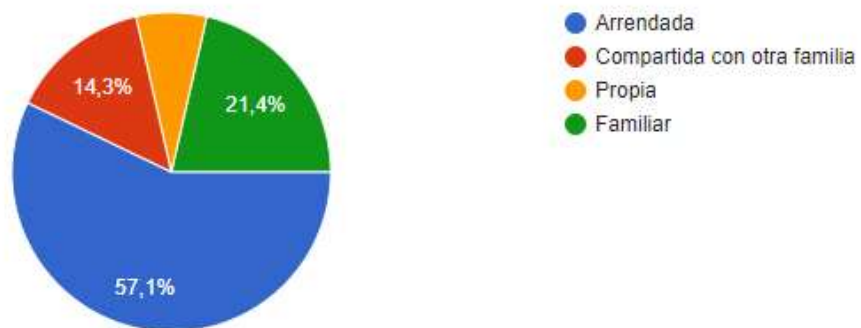
14 respuestas



Grafica 4. Tipo de Vivienda - Perfil Sociodemográfico

Vivienda

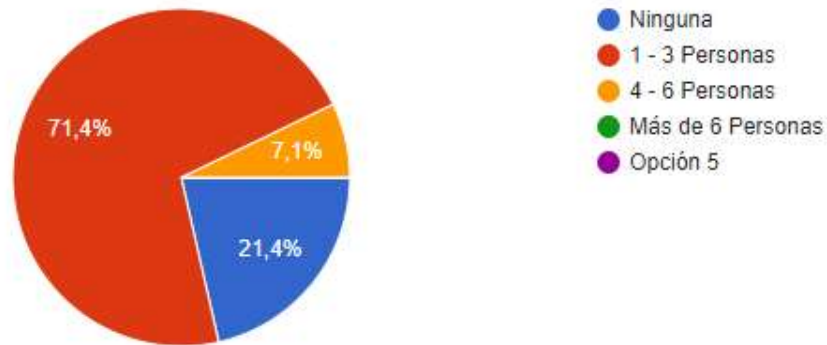
14 respuestas



Grafica 5. Número de Personas a Cargo - Perfil Sociodemográfico

Número de personas a cargo

14 respuestas



Algunos de los factores identificados en el segundo perfil sociodemográfico, diseñado exclusivamente para la muestra, además del género, estado civil, edad, tipo de vivienda y personas a cargo, se evidencio el nivel académico como profesionales en áreas de las ciencias sociales, así: el 1.4% son Especialistas o tienen postgrado, el 8.5% son profesionales en Trabajo social, Sociología, Psicología, Licenciado o Pedagogo. Esta muestra fue seleccionada debido a su diversidad cultural, dado los grupos poblacionales, cómo Afrodescendiente e indígena por un 14.3% cada uno, el 71.4% restante manifiesta no pertenecer a ningún grupo poblacional, los lugares de origen de los profesionales corresponden a las siguientes zonas del país: Atlántico, Barranquilla 7%, Cundinamarca, Bogotá 7%, Norte de Santander San gil y Cúcuta 22%, La guajira, Maicao y Riohacha 50%, Córdoba, Montería 7%, Bolivar, Santa Rosa 7%. Profesionales que actualmente se encuentran viviendo en el departamento de la Guajira así: 78% tienen su residencia actual en el municipio de Maicao y su tipo de vivienda es en 57,1% es en arriendo de una habitación, apartamento o casa independiente, caracterizada por espacios

individuales y privados. El 14.3% comparte su vivienda con otras familias con un bajo nivel de privacidad. El 22% restante tiene su residencia actual en Riohacha, bajo las mismas condiciones descritas anteriormente. Solo un 21% cuenta con su red de apoyo primaria, correspondiente a su familia, el 79% restante compone su red de apoyo por los sus colegas o compañeros de trabajo y relaciones de amistad que han logrado establecer en los municipios en los cuales viven.

Graficas 6, 7 y 8.



Nivel de Escolaridad y Profesión



Grupo Poblacional y Lugar de Origen



Lugar de residencia – Red de apoyo primaria

De acuerdo con los resultados obtenidos en el perfil sociodemográfico aplicado a la población muestra del proyecto, damos cumplimiento al primer objetivo específico: Diagnostico de la población trabajadora de Fundación Save The Children por medio a la caracterización del perfil sociodemográfico durante el primer semestre del año 2021.

5.6. Cuestionario De Riesgos Psicosociales Intralaborales

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales intralaborales, los cuales están determinados por cinco niveles de riesgo como son: despreciable, bajo, medio, alto y muy alto. Cada uno de los niveles de riesgo tiene interpretaciones particulares que se reseñan a continuación:

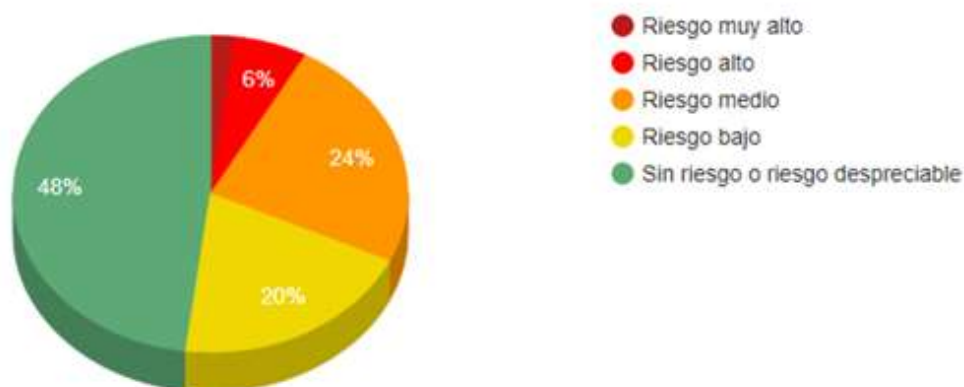
Tabla 5. Niveles de Riesgo -Tomado de: Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección social y la Universidad Javeriana, 2010.

GRADO DE RIESGO	DESCRIPCIÓN	CATEGORIA
Sin riesgo o riesgo despreciable	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.	
Riesgo Bajo	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, afín de mantenerlos.	

Riesgo medio	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren en esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales.	
Riesgo alto	Este nivel de riesgo tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto, esta categoría requiere intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica	
Riesgo muy alto	Este nivel de riesgo tiene una amplia posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto, esta categoría requiere intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.	

Inicialmente se presentan los resultados a nivel general para posteriormente presentar cada uno de los dominios y dimensiones evaluadas. En la gráfica No.1 se muestra el nivel general de riesgo psicosocial intralaboral en la Fundación Save The Children sede la Guajira:

SEDE LA GUAJIRA -- Consolidado intralaboral



Grafica 9. Consolidado Intralaboral Fundación Save The Children – Sede La Guajira

Se puede observar que el 48% de la población se encuentra en un nivel sin riesgo o riesgo despreciable, que no implica directamente manifestaciones de estrés y que no requiere una intervención prioritaria, sino que pueden incluirse en programas generales de promoción y prevención.

El 20% se encuentra en grado “bajo” y el 30% restante se encuentra en los grados de “riesgo alto” con un 24% y “muy alto” con un 6%.

El análisis de los cuatro dominios evaluados por el cuestionario se puede observar en la Tabla No.6 el nivel de riesgo general para el dominio demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa.

Dominio	Dimensión	Población
Demandas del trabajo	Demandas emocionales	74.00%
Demandas del trabajo	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	56.00%
Demandas del trabajo	Exigencias de responsabilidad del cargo*	54.54%

En términos generales, se evidencia una distribución con tendencia a los riesgos más altos, para el dominio de demandas del trabajo en la dimensión de demandas emocionales con un 74%, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral con un 56% y exigencias de responsabilidad del cargo con un 54.54%, el nivel de riesgo medio, con respuesta a estrés moderada y se deben mantener en observación y acciones sistemáticas de intervención para mitigar los efectos en la salud de los colaboradores.

5.7. Cuestionario De Riesgos Psicosociales Extralaborales:

A continuación, se presenta el grado de riesgo extralaboral general de la población evaluada, que comprende los aspectos del entorno familiar, social y económico de los trabajadores. Estos datos se muestran en la gráfica No. 10.

Grafica 10. Consolidado Extralaboral Fundación Save The Children – Sede La Guajira

Grafica 10. Consolidado Factores Extralaboral Fundación Save The Children – Sede La Guajira



Se puede observar que el 34% representa el nivel sin riesgo o riesgo despreciable, el 14.3% se encuentra en riesgo bajo, el 20% riesgo medio, el 14% riesgo alto y el 16.3% riesgo muy alto. Correlacionando estos hallazgos con el perfil sociodemográfico aplicado a la muestra se puede concluir que los principales factores incidentes en los niveles de riesgo bajo, medio, alto y muy alto corresponden a que los profesionales de la organización son originarios de diferentes zonas geográficas del país, diferentes culturas y su red de apoyo primaria no se encuentran cerca de la zona de intervención. Adicionalmente las características socioeconómicas y demográficas del territorio de intervención se caracterizan por ser zonas de difícil acceso terrestre y aéreo, limitando con esto el desplazamiento a sus lugares de origen con frecuencia, adicionalmente al costo económico que estos desplazamientos representan para el colaborados. Adicionalmente a estas condiciones se evidencian situaciones sociales enmarcadas por problemáticas sociales que representan un mayor grado de ocurrencia de incidentes críticos de seguridad que pueden ser factores desencadenantes del estrés.

El dominio con mayor grado de riesgo en el cuestionario extralaboral se puede evidenciar en la Tabla No. 7, asociado a las características de la vivienda y su entorno social:

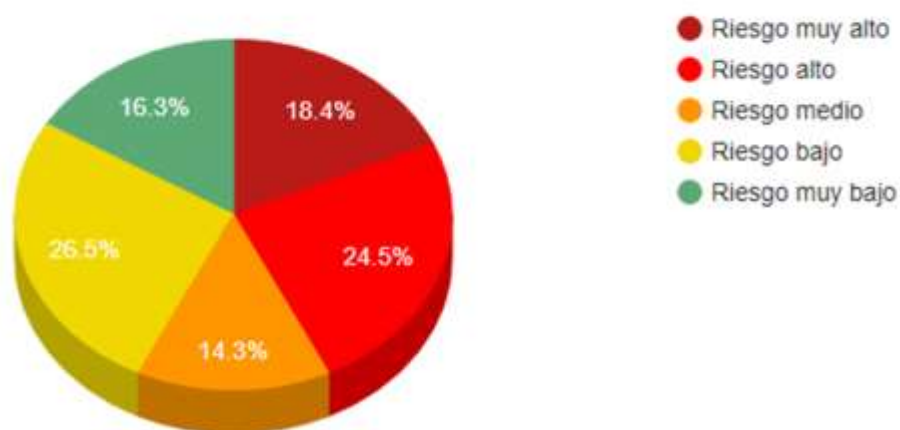
Dominio	Dimensión	Población
Factores de riesgo extralaboral	Características de la vivienda y de su entorno	69.39%

5.8. Cuestionario De Estrés

El cuestionario de estrés evalúa las manifestaciones de estrés, como se puede observar en la gráfica No.11, un 16%.3% presenta un riesgo muy bajo o despreciable, un 26.5% riesgo bajo, un 14.3% riesgo medio, un 24.5-% y 18, 4% representan un nivel de riesgo alto y muy lato correspondientemente.

Grafica 11. Consolidado Riesgo Fundación Save The Children – Sede La Guajira

SEDE LA GUAJIRA - Factores de riesgo estrés - Evaluación de estrés



La Tabla No. 8. Resume la distribución del personal de acuerdo con los resultados obtenidos y es una guía para la implementación y el seguimiento del programa.

GRUPO DE INTERVENCION	COLABORADORES	PORCENTAJE	DESCRIPCION DEL RIESGO	INTERVENCIÓN
GRUPO I	60	23,08%	Intralaboral, extralaboral y estrés en niveles altos de riesgo	Intervención prioritaria, inclusión en programa de seguimiento
GRUPO II	14	5,38%	Intralaboral y estrés en niveles altos de riesgo	Intervención prioritaria, inclusión en programa de seguimiento
GRUPO III	42	16,15%	Intralaboral y estrés en niveles altos de riesgo	Intervención prioritaria, inclusión en programa de seguimiento
GRUPO IV	37	14,23%	Altos niveles de estrés	Intervención prioritaria, inclusión en programa de seguimiento
GRUPO V	24	9,23%	Intralaboral y extralaboral altos	Verificación de condiciones
GRUPO VI	15	5,77%	Intralaboral en niveles altos de riesgo	Verificación de condiciones
GRUPO VII	27	10,38%	Intralaboral en niveles altos de riesgo	Verificación de condiciones
GRUPO VIII	41	15,77%	Intralaboral en niveles altos de riesgo	Programas de Promoción y Prevención

Considerando los niveles de riesgo medio, alto y muy alto un 57,2% de la población total, es necesario en primera instancia la implementación de un programa de Vigilancia epidemiológica que incluya verificación y seguimiento a los casos específicos y actividades de promoción y prevención.

De acuerdo con el análisis de los factores intralaborales, extralaborales y el cuestionario de estrés, identificando los principales dominios de intervención damos cumplimiento al segundo objetivo específico: Evaluación del diagnóstico de la población trabajadora y los resultados obtenidos en el informe final de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

Entre los principales planes de acción con los que cuenta la organización para hacer frente a los resultados obtenidos en la aplicación de la batería de riesgo

psicosocial, encontramos a nivel intralaboral la divulgación de los resultados a la alta dirección y población trabajadora, taller de resiliencia, videochats que abordan el tema de manejo de emociones en articulación con la ARL Sura, línea de atención telefónica denominada cuidado al cuidador, capsulas de comunicación graficas con mensajes de autocontrol y la implementación de la política de vacaciones. A nivel extralaboral el plan de acción a nivel extralaboral encontramos talleres de duelo por pandemia y campañas de acceso a vivienda. Para el constructo estrés el plan de acción está encaminado a disminuir los factores intralaborales y extralaborales que afectan los trabajadores además de las actividades del plan anual de seguridad y salud en el trabajo contribuirán a disminuir el estrés en la población trabajadora y el acompañamiento del comité de convivencia laboral con iniciativas como los 21 ejercicios para fortalecer el bienestar laboral.

5.9. Propuesta De Intervención:

Nuestra propuesta de intervención y como tercer objetivo específico está enfocada en el diseño un taller didáctico que permitan el reconocimiento de situaciones desencadenantes de estrés, en la atención a beneficiarios que realizan los colaboradores de la Fundación Save the Children, buscando fortalecer los factores protectores:

5.9.1. Metodología:

1. Conformación de grupos no mayores a 6 participantes
2. La actividad se realiza al aire libre y en contacto con la naturaleza, uso de ropa cómoda, duración del taller 2 horas aprox.

3. Actividad rompe hielo denominada “Se vale Sentir”, en la cual se realizará la presentación inicial de cada uno de los participantes, incluyendo nombre, profesión y cargo actualmente desempeñado en la organización, se invitará a cada uno de los participantes a responder la pregunta ¿Para ti que significa la frase se vale sentir?, continuar la presentación de los demás participantes con la frase resalto de mi compañero (una cualidad). En este apartado se busca identificar: al profesional, cómo gestiona sus emociones y el reconocimiento del otro, cómo ser humano y profesional.
4. Por medio de la autorreflexión se procederá con la actividad denominada “Emociones Encontradas”, en la cual se busca una construcción colectiva sobre la importancia de reconocer no solo las emociones de los otros (empatía) sino las propias, haciendo énfasis en el condicionamiento del comportamiento.
5. Por medio del uso de una ruleta didáctica se seleccionan 3 parejas para representar por medio de situaciones hipotéticas cada una de las 6 emociones universales:

Imagen 1. Ruleta para seleccionar las parejas al azar.

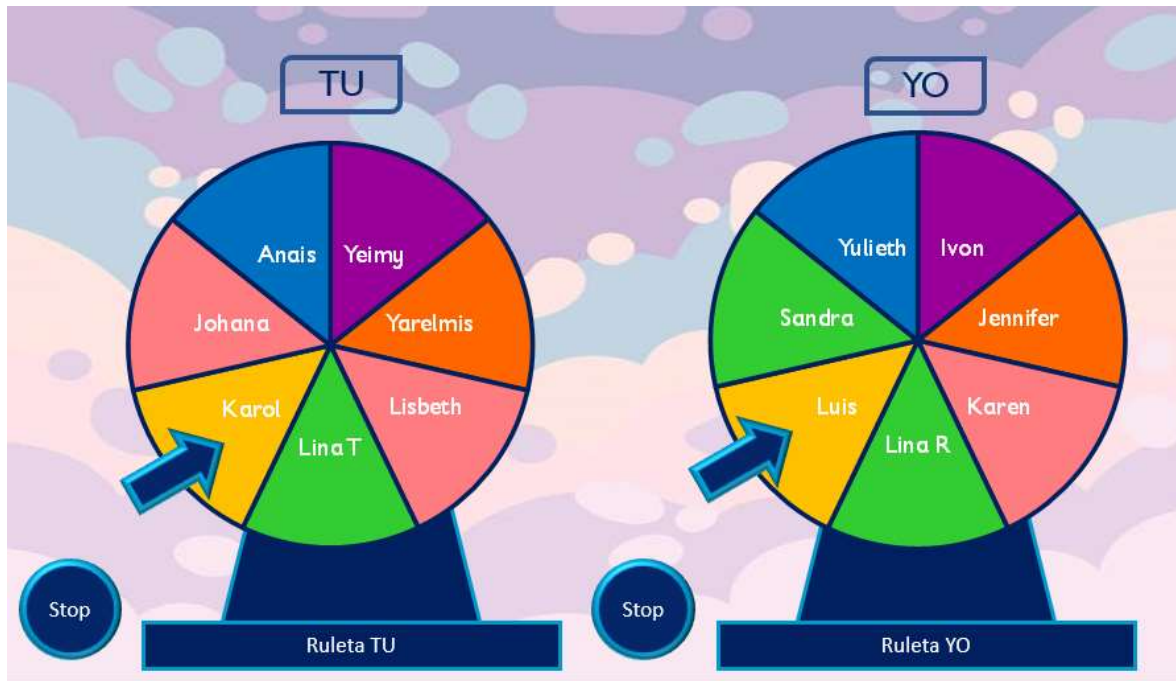


Imagen 1. Ruleta.



Imagen 3. Definición Emociones.

Vínculo	Contexto o Situación
1 Dos desconocidos que deben trabajar juntos	1
2 Dos super amigos, se conocen desde hace muchos años y tienen mucha confianza	2
3 Dos personas que mantienen una relación profesional	3
4 Dos personas que tienen una relación sentimental (padres, hijos, novios, etc)	4
5 Dos personas que tienen una relación de conflicto no se soportan y se caen muy mal	5
6 Dos personas que tienen una relación de superioridad social (con el jefe, padres, etc)	6
7 Dos personas que se están conociendo y ven una película muy triste	7

Imagen 4. Situaciones hipotéticas para representar

6. Posteriormente se procede con el cierre de la actividad con el “Cubito de hielo”, en la cual se abordarán ejercicios de representación corporal, como estrategia de exteriorización de las emociones necesarias, pero que cargan nuestra vida como la tristeza, la frustración y el enfado. La cual consiste en procesos de identificación metafórica de estas emociones por medio de la visión de un cubo de hielo y como este se transforma hasta desaparecer.

7. Circulo de experiencias de satisfacción sobre el taller.

El primer taller se realizó el 15 de mayo, a todos los participantes se le realizó la prueba COVID -19 con resultado negativo. algunas evidencias fotográficas a continuación:



Esta actividad se enfocó en el manejo del estrés y el autocuidado emocional, abordando temáticas como los principales factores estresantes previsibles del trabajo humanitario y educación sobre mecanismos de respuesta al estrés por medio la identificación de síntomas desencadenantes a nivel cognitivo, comportamental y emocional, una de las estrategias de intervención en este primer encuentro fue por medio de la exteriorización emocional y técnicas específicas de control y habilidades de afrontamiento personal cómo relajación (por medio de la corporalidad), control de la tristeza, frustración y enfado y el valor de compartir experiencias con su equipo de trabajo. Se identificaron posibles conductas ineficaces para afrontar el estrés, cómo no verbalizar algunas emociones que los hace sentir incómodos, hábitos inadecuados como comer en exceso, no realizar rutinas de autocuidado y sintomatología asociada al desgaste por empatía. Factores que fueron compartido en el círculo de experiencias y se identificó que ante la atención humanitaria no se encuentran solos.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

6.1. Discusión:

Según la batería de riesgo psicosocial aplicada a los colaboradores de la Fundación Save The Children, las principales consecuencias en los factores psicosociales en la salud de los colaboradores radica en el ámbito intralaboral al domino demandas del trabajo en la dimensión emocional y la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, en los cuales se pueden identificar factores asociados a la salud mental activación fisiológica y emocional en el desarrollo de las funciones propias del cargo. En la dimensión emocional se encuentran factores asociados al desgaste por empatía ya que por la naturaleza de la atención humanitaria los profesionales están expuestos a situaciones de dolor y sufrimiento de las personas a las cuales van dirigidas las intervenciones, se ha evidenciado situaciones que salen de su control y por ende generan emociones asociadas a la frustración y enojo que provoca no tener los medios o recursos necesarios para aliviar el sufrimiento y dolor de los beneficiarios. Posiblemente este escenario trasciende al ámbito personal y su relacionamiento con familiares y amigos ya que pueden atribuir situaciones como propias generadas por la identificación o contrasferencia generando aislamiento y no lograr conectarse con su red de apoyo primaria, también pueden sobre salir emociones de culpabilidad.

A nivel extralaboral se identifican riesgos provenientes del contexto en el cual los colaboradores prestan su servicio en la dimensión características de la vivienda y su entorno, siendo este último en condiciones climáticas de altas temperaturas, zonas periféricas en las cuales se exponen a riesgos de enfermedades endémicas como el tétano, sarampión o fiebre amarilla, picadura de insectos y reptiles presentes en el desierto de la Guajira, lo que puede afectar la salud física de los colaboradores.

Uno de los riesgos latentes va de la mano con la afectación a la salud mental que el estrés puede provocar, en este constructo se identificó que el 57.2% de la población se encuentra en niveles de riesgo, medio, alto y muy alto. En la atención humanitaria los profesionales están expuestos a las realidades que los beneficiarios atraviesan

diariamente, condiciones de seguridad que pueden desencadenar en incidentes críticos, en el primer semestre del año 2021, en la oficina de la Guajira, se han presentado 2 eventos catalogados como incidentes críticos asociados a la seguridad en la misiones en terreno y en la cual se han visto involucrados varios colegas, con secuelas a nivel comportamental y emociones de temor por volver a vivir situaciones de similar naturaleza. Por lo tanto, se debe fortalecer la educación sobre los mecanismos de respuesta y los signos de estrés ocasionados por incidentes críticos, fortalecer la línea de atención de cuidado al cuidador y el seguimiento de los casos presentados.

Estos datos indican la necesidad de hacer una verificación del personal en riesgo para determinar si se requieren medidas inmediatas de intervención en casos particulares o un seguimiento específico en por parte de medicina del trabajo.

6.2. Recomendaciones:

En el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, establecer una política interna que permita prevenir y mitigar los efectos a largo plazo del estrés en los colaboradores de la Fundación Save The Children.

Potencialización de factores protectores del estrés laboral, incluiría una valoración inicial de los colaboradores a fin de determinar capacidades, cualidades y herramientas de afrontamiento con que cuenta el colaborador cuando se encuentra realizando una intervención en terreno.

Incluir campañas de formación y preparación para los colaboradores en los cuales se aborden temáticas como fuentes de estrés que pueden originarse por el trabajo humanitario, que incluya a todas las áreas de la organización y no solo a la primera línea de atención, haciendo énfasis en el reconocimiento de los signos físicos, cognitivos y comportamentales del estrés, fomentando la cohesión del equipo de trabajo, autocuidado, herramientas de afrontamiento y primeros auxilios psicológicos. Fomentar una cultura de buenas prácticas enfocada en el reconocimiento, reporte y

seguimiento a los factores estresantes, en los cuales se valore de forma periódica la incidencia del estrés en los colegas.

Apoyo y seguimiento controlado de los colaboradores involucrados en incidentes críticos, no solo por la línea de cuidado al cuidador, sino por medio de extensión de redes de apoyo al interior del equipo de trabajo.

6.3. Conclusiones:

Los principales factores protectores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral que los colaboradores de la Fundación Save The Children, han desarrollado para mitigar el impacto emocional que produce para cada uno la atención con población en condición de vulnerabilidad, encontramos la verbalización de las emociones, definición de roles laborales en los cuales se potencializo el reconocimiento propio y de cada uno de los colegas que conforman el equipo de trabajo, por último se estableció el factor protector de técnicas para gestionar las emociones que pueden generar algún tipo de discomfort, pero que son necesarias para equilibrar la salud mental de los colaboradores de la organización.

En el diagnóstico de la población trabajadora de la Fundación Save The Children, se logró identificar variables propias a condiciones de vida de cada uno de los colaboradores y una visión general de los factores protectores extralaborales con los que cuentan los colaboradores como redes de apoyo en primer nivel, asociados a sus familias y en segundo nivel a los propios colegas y amigos, dado que esta muestra se caracteriza por ser oriunda de diferentes partes del país, por ende la variación entre sus usos, costumbres y cultura, factores que inciden en la perspectiva de la vida y como sus experiencias previas han potencializado en su forma de ser herramientas de afrontamiento ante diversas situaciones estresantes.

El análisis de los hallazgos obtenidos en la batería de riesgo psicosocial, aplicada en diciembre de 2020, facilito la identificación de los dominios intralaborales a intervenir

con la propuesta realizada para disminuir los índices de riesgo en la población trabajadora; Sin lugar a duda, este recurso aporta información concreta para orientar la intervención. Lo más importante de los hallazgos es realizar planes de mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de la organización, para garantizar acciones sin daño en la población beneficiaria de los proyectos, mejorar la calidad de vida de los colaboradores y fortalecer sus propios recursos para que puedan llegar a procesos autorreflexivos, orientando la verbalización de emociones, reconocimiento de habilidades y áreas por fortalecer a nivel del individuo y colectivo.

En la medida de intervención propuesta se identifico por medio de la observación y la técnica de circulo de experiencias, la importancia de verbalización, gestión e intervención emocional con el fin de fortalecer los propios recursos de afrontamiento y construir colectivamente factores que ayuden a mitigar el impacto emocional que la labor humanitaria puede generar en el desgaste del agotamiento emocional. Es importante reconocer que este desgaste emocional no solo lo experimenta un profesional en el equipo de trabajo, sino que todos los colegas lo pueden experimentar y entre todos fortalecer los factores protectores, mejorando la gestión emocional.

La incidencia de los factores psicosociales en la gestión de Seguridad y Salud en el trabajo nos permite realizar una evaluación integral de la condición biopsicosocial de los colaboradores y como estos factores determinan la productividad, gestión y calidad en la atención que los colaboradores pueden tener en una intervención humanitaria. Cuando se parte del cuidado de los colaboradores a nivel físico y emocional se puede garantizar la consecución de los objetivos del proyecto humanitario.

REFERENCIAS

Bernal, C (2010). Proceso de Investigación Científica. Metodología De La Investigación Tercera Edición, Colombia PEARSON EDUCACIÓN

Dueñas, A., (2020). Divulgación resultado batería de Riesgo Psicosocial Fundación Save The Children. Bogotá.

Hernandez, R; Fernandez, C & Baptista, P (2014). Capítulo 12: El inicio del proceso cualitativo: planeamiento del problema, revisión de la literatura, surgimiento de las hipótesis e inmersión en el campo. Metodología de la investigación. Pp 358- 376. Mc Graw Hill Education.

McKay, L (2007). Cuidados para trabajadores humanitarios ante traumas e incidentes críticos. Headington Institute.

Ministerio de la Protección social y la Universidad Javeriana, (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá.

Niño, V., (2019). *Capítulo cuarto: La ejecución del proyecto*. Metodología de la investigación. 2a ed. México.