

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

**PLAN DE INTERVENCIÓN PARA LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
ENCONTRADOS EN LA POBLACIÓN TRABAJADORA DE LA EMPRESA
SANEAMIENTO Y MEJORAMIENTO AMBIENTAL S.A.S. E.S. P.**



**MARIA PAULA BELTRAN TEJADA
IVONNE LORENA SÁNCHEZ GONZÁLEZ
ANGIE VALENTINA SAZA ESPITIA**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO
DE BOGOTÁ D.C ABRIL DE 2021**

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

**PLAN DE INTERVENCIÓN PARA LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
ENCONTRADOS EN LA POBLACIÓN TRABAJADORA DE LA EMPRESA
SANEAMIENTO Y MEJORAMIENTO AMBIENTAL S.A.S. E.S. P.**



**MARIA PAULA BELTRAN TEJADA
IVONNE LORENA SÁNCHEZ GONZÁLEZ
ANGIE VALENTINA SAZA ESPITIA**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO
DE BOGOTÁ D.C ABRIL DE 2021**

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

CONTENIDO

INTRODUCCION	1
1. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO	2
1.1. Problema de investigación	2
1.2. Objetivos	3
1.2.1. Objetivo general	3
1.2.2. Objetivos específicos	3
1.3. Justificación.....	3
2. MARCO DE REFERENCIA.....	5
2.1. Antecedentes	5
2.2. Marco teórico	7
2.3. Marco conceptual.....	18
2.4. Marco legal.....	21
3. MARCO METODOLÓGICO	22
3.1. Enfoque metodológico	22
3.2. Población	22
3.3. Instrumento de Recolección de Datos	23
3.4. Cuadro metodológico de objetivos y actividades a desarrollar.....	23
3.5. Descripción de actividades para logro de objetivos	25
3.6. Consideraciones éticas	26
4. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	26
4.1. Desarrollo de FASE 1 para cumplimiento de objetivos específicos	26
4.1.1.	26
Aplicación del instrumento de baterías de riesgo psicosocial a los trabajadores	26
4.1.2.	29

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Caracterización perfil sociodemográfico.....	29
4.1.3. Análisis general de cumplimiento del primer objetivo específico	34
4.2. Desarrollo de FASE 2 para cumplimiento de objetivos específicos	35
4.2.1. Análisis de resultados de informe diagnóstico de los actores de riesgo psicosocial en la población trabajadora.....	35
4.2.1.1.	38
Análisis de resultados de factores de riesgo psicosocial Intralaboral.....	38
4.2.1.2. Análisis de resultados de factores de riesgo psicosocial Extra laboral....	39
4.2.1.3. Análisis de resultados evaluación del estrés	40
4.2.2. Priorización e información de diagnóstico de factores de riesgo psicosocial	40
4.2.3. Análisis general de cumplimiento del segundo objetivo específico	42
4.3. Desarrollo de FASE 3 para cumplimiento de objetivos específicos	43
4.3.1. Estrategias de intervención según la identificación de los factores de riesgo psicosocial.....	43
4.3.2. Análisis general de cumplimiento del tercer objetivo específico	46
5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	46
6. REFERENCIAS.....	49

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

CONTENIDO DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Ciclo PHVA de la acción “Gestión del cambio”	17
Ilustración 2. Ciclo PHVA de la acción “Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores”	18
<i>Ilustración 3. Metodología</i>	24
Ilustración 4. Aplicación batería de riesgo psicosocial registro 1	27
Ilustración 5. Aplicación batería de riesgo psicosocial registro 2	27
Ilustración 6. Aplicación batería de riesgo psicosocial registro 3	28
Ilustración 7. Aplicación batería de riesgo psicosocial registro 4	28
Ilustración 8. Distribución de trabajadores por género	29
Ilustración 9. Distribución de trabajadores por edad	29
Ilustración 10. Distribución de estado civil.....	30
Ilustración 11. Distribución tipo de vivienda	30
Ilustración 12. Distribución actividades de deporte	31
Ilustración 13. Distribución consumo de cigarrillo	31
Ilustración 14. Distribución consumo de bebidas alcohólicas.....	32
Ilustración 15. Distribución tipo de contrato.....	32
Ilustración 16. Distribución de salarios	33
Ilustración 17. Distribución de antigüedad laboral	33
Ilustración 18. Resultados cuestionario intralaboral forma A.....	38
Ilustración 19. Resultados cuestionario intralaboral forma B.....	39
Ilustración 20. Resultados cuestionario extralaboral forma A y B	39
Ilustración 21. Resultados de cuestionario para la evaluación del estrés	40

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1. Factores estrés psicosocial	8
Tabla 2. Dominios y dimensiones intralaborales	12
Tabla 3. Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores ..	13
Tabla 4. Dimensiones extralaborales	14
Tabla 5. Información Sociodemográfica.....	15
Tabla 6. Marco legal.....	21
Tabla 7. Descripción de actividades.....	25
Tabla 8. Dimensiones de riesgo psicosocial	35
Tabla 9. Parámetros para las dimensiones cuestionario intralaboral forma A.....	36
Tabla 10. Parámetros para las dimensiones cuestionario intralaboral forma B.....	36
Tabla 11. Parámetros para los dominios cuestionario intralaboral forma A	37
Tabla 12. Parámetros para los dominios cuestionario intralaboral forma B	37
Tabla 13. Parámetros para el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral tipo A y B.....	37
Tabla 14. Parámetros para el puntaje total general de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral tipo A y B.....	38
Tabla 15. Priorización dimensiones intralaborales tipo A	41
Tabla 16. Priorización dimensiones intralaborales tipo B	41
Tabla 17. Priorización dimensiones extralaborales tipo A.....	42
Tabla 18. Priorización dimensiones extralaborales tipo B.....	42
Tabla 19. Matriz de intervención	44

INTRODUCCION

En las últimas décadas, se han presentado grandes cambios y mayores exigencias en el mundo laboral y en la sociedad, actualmente en Colombia se ha desarrollado legislación laboral que especifica los lineamientos adecuados para identificar, evaluar y prevenir los riesgos psicosociales que se pueden generar a causa de las condiciones laborales a las que se enfrentan los trabajadores hoy en día.

La identificación de los factores de riesgo psicosocial, busca que el ambiente laboral sea un medio saludable y seguro para el trabajador a nivel psicológico, en él se desarrolla las relaciones laborales, por ello siendo el recurso humano uno de los componentes más importantes en las organizaciones es de gran importancia su identificación y control.

Según lo anterior, las organizaciones buscan y orientan sus esfuerzos hacia el bienestar de sus trabajadores y hacia las condiciones de salud física y mental, esto genera mayor productividad, desempeño y disminución de costos médicos. Por esta razón el análisis de los factores de riesgo psicosocial que se identificaron en la empresa Saneamiento y Mejoramiento Ambiental S.A.S. E.S.P., es el interés de este trabajo de investigación, así como el impacto que puede generar en los trabajadores y las medidas correctivas, preventivas y de mitigación que se pueden implementar para evitar la materialización del riesgo.

1. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Problema de investigación

En la actualidad, las organizaciones han transformado sus procesos sociocultural, económicos, técnicos y políticos, lo cual implica que se preocupen aún más por la salud mental y el bienestar emocional de los trabajadores, teniendo en cuenta que es un factor determinante y se ve reflejado en el desempeño de su labor, por lo tanto, se debe considerar que los factores de riesgo psicosocial son una herramienta fundamental en la organización y se pueden convertir en enfermedades derivadas del estrés laboral ocasionando lesiones físicas, psicológicas, incapacidades, ausentismos e incluso pueden existir afectaciones en su entorno social y familiar.

El trabajo está directamente relacionado con los factores de riesgo psicosocial, es un problema global que afecta a todos los trabajadores, donde se hace énfasis en los cambios de la organización y las relaciones laborales, que sobrellevan una presión para satisfacer las exigencias de la vida laboral actual, los altos niveles de competitividad, realzan las expectativas de productividad y jornadas de trabajo más extensas que contribuyen a un medio de trabajo cada vez más agotador.

Teniendo en cuenta los aspectos legales, la empresa considero importante realizar la evaluación del riesgo psicosocial en apoyo de un consultor externo, aplicando la batería de instrumentos del Ministerio del Trabajo (2010), cuya participación fue de 25 trabajadores quienes contaban con más tres meses de antigüedad en la empresa, dando como resultados que el 90 % de los trabajadores manifiesta experimentar una respuesta de estrés moderada.

De acuerdo a lo anterior en la empresa Saneamiento y mejoramiento ambiental S.A.S. E.S.P; expresó su interés en evaluar los factores de riesgo psicosocial asociados al estrés; en el cual se realizará un estudio a los diferentes procesos de acuerdo a las actividades que se desarrollan, y de esta manera diseñar estrategias preventivas ante futuras enfermedades laborales o accidentes de trabajo, que generen sobrecostos a la empresa.

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

¿Qué medidas de intervención se deben implementar para los factores de riesgo psicosocial, identificados en la población trabajadora de la empresa Saneamiento y Mejoramiento Ambiental S.A.S. E.S. P?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Establecer un plan de acción para la intervención de los factores de riesgo psicosocial de acuerdo a los resultados obtenidos en la empresa, Saneamiento y Mejoramiento Ambiental S.A.S. E.S. P.; con el fin de prevenir las enfermedades laborales que pueden desarrollar en la población trabajadora.

1.2.2. Objetivos específicos

- Caracterizar a la población trabajadora con el fin de establecer las condiciones sociodemográficas de la organización.
- Identificar los principales factores de riesgo que afectan a la población trabajadora de la empresa Saneamiento y Mejoramiento Ambiental S.A.S. E.S. P.
- Establecer las estrategias de intervención a los factores de riesgo psicosocial identificados que promuevan la prevención de enfermedades laborales.

1.3. Justificación

Actualmente se evidencian nuevos factores de riesgo psicosocial que están afectando a la población mundial, el cual se relacionan con medidas preventivas de bioseguridad, que se encuentran inmersos a la pandemia del covid-19; el aislamiento obligatorio, el trabajo en casa, la inseguridad laboral, el estrés, la ansiedad, horarios de trabajo, carga laboral y la violencia domestica entre otros, estos factores han prendido las alarmas en los sistemas de salud y las redes de seguridad nacional; pues han generado cambios abrumadores, así como emociones fuertes que provoca esta nueva enfermedad. Anticiparnos a las posibles consecuencias de esta crisis, promoviendo activamente

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

cambios en busca de la mejora continua y con la vista puesta en que podamos prevenir el impacto sobre la salud física y mental de los trabajadores.

Las organizaciones gracias a su desempeño y sus esfuerzos por permanecer y sobresalir en los mercados, han desarrollado estrategias encaminadas al mejoramiento y bienestar de sus trabajadores, por ello es importante que dentro de los sistemas de Seguridad y salud en el trabajo se incluya la valoración de los factores de riesgos psicosociales que conlleven a la minimización y control de los resultados por medio de programas, procedimientos y capacitaciones.

La adopción de medidas frente al manejo de los riesgos psicosociales permite prevenir la manifestación y desarrollo de enfermedades laborales, así mismo generarán altos índices de accidentes de trabajo y bajo rendimiento en la labor; por lo tanto la legislación colombiana adoptó la Resolución N ° 2646 del 17 de julio de 2008, que confirmó los términos y definió responsable de determinar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear permanentemente la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo .el Decreto 1072 de 2015, del Ministerio del Trabajo, hace referencia a la implementación del SG-SST siguiendo con los lineamientos del ciclo PHVA que se usa como procedimiento lógico para el mejoramiento continuo de la empresa.

Según los resultados obtenidos de dicha valoración se proponen planes de intervención que faciliten la toma de decisiones para el adecuado manejo de los factores de riesgo psicosocial que permitan estructurar las medidas preventivas y de intervención, promoviendo el mejoramiento continuo del clima organizacional, logrando impactar positivamente en la productividad y desarrollo organizacional de la empresa y los trabajadores.

La empresa Saneamiento y Mejoramiento Ambiental S.A.S. E.S. P, inicia con la prestación del servicio de disposición final, hace aproximadamente cuatro años, cuenta con un personal administrativo y operativo, desarrollando actividades de manera idónea para el cumplimiento de su planeación estratégica, Por lo anterior, se debe considerar que los trabajadores desempeñan tareas que requieren competencias precisas para el buen desarrollo sus actividades, por consiguiente, la organización expresó su interés por evaluar los factores de riesgo intralaborales, extralaborales e individuales que pueden

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral, que generan enfermedades laborales y/o accidentes de trabajo.

Por medio de este trabajo investigativo, se propone un plan de intervención a los factores de riesgo psicosocial encontrados en el diagnóstico de la empresa Saneamiento y Mejoramiento Ambiental S.A.S. E.S. P, buscando minimizar las posibles consecuencias que puedan influir en la calidad de vida de los trabajadores.

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

De acuerdo con lo señalado en la justificación del presente estudio, la poca o inexistente investigación previa de los factores de riesgo psicosociales a nivel de rellenos sanitarios, hace que se deban tomar antecedentes investigativos de otras áreas o industrias diferentes que puedan dar una orientación de lo que se ha hecho.

Se realiza una investigación donde se evidencian artículos referentes a los factores de riesgo psicosocial y a las consecuencias que estos podrían generar en el trabajador, dado lo anterior el boletín internacional de investigación sindical de la OIT (Oficina Internacional del Trabajo), referencia las consecuencias de los riesgos psicosociales, como el estrés, la violencia y el acoso en el trabajo; estos efectos están estrechamente interrelacionados y actúan con frecuencia como causas que afectan el bienestar, la seguridad y salud en el trabajo. Estas causas y consecuencias pueden afectar a cualquier trabajador independientemente de su labor, profesión o actividad económica de la organización. (Orozco Vasques Margarita María, 2019).

Por otra parte, en el programa de intervención de riesgo psicosocial en los parques Nacionales de Colombia, entidad de orden estatal, con características particulares y precisas; por las complejas condiciones a la que están expuestos al interior de los parques y del país en general, los trabajadores se ven expuestos a circunstancias que inciden negativamente no solo en la productividad, la competencia, la eficacia y la

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

eficiencia. También existen situaciones tales como distanciamiento geográfico, asilamiento, amenazas de grupos al margen de la ley y situaciones interna que afectan las relaciones; teniendo en cuenta las anteriores consideraciones y siendo conscientes del impacto psicosocial, surge la necesidad de establecer un plan de atención psicosocial que atienda los riesgos identificados, con el propósito de diseñar acciones que permitan establecer estrategias de afrontamiento ante dichas situaciones y generar espacios que procuren el mejoramiento del clima laboral. (Ministerio de Ambiente, 2018).

De acuerdo, con el artículo Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional; propone interacciones de la relación dinámica del trabajo, producción, ambiente, percepciones y capacidades del trabajador, cuando estos tienen la probabilidad de afectar de forma negativa a la salud y el bienestar del trabajador el cual se convierten en factores de riesgo psicosocial, así mismo se diseñan estrategias de prevención de los factores de riesgo psicosocial acorde a las particularidades de una organización objeto de la investigación, de tal forma que se logre ampliar el reconocimiento de la terapia ocupacional en los ámbitos laborales con un enfoque psicosocial, no solo desde la teoría sino en la práctica desde sus múltiples intervenciones como lo son la promoción de la salud mental, la prevención de las enfermedades mentales y la rehabilitación integral. (Murillo, 2020).

Así mismo, en esta investigación se analizan aspectos relacionados con la salud y los riesgos psicosociales del sector de los residuos sólidos urbanos en la Comunidad Autónoma de Andalucía (España). Analizando dos aspectos fundamentales: los factores de riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los empleados y que pueden afectar fundamentalmente a su salud; y las diferencias en la prevención de riesgos laborales por las empresas del sector que presentaron enfermedades profesionales en función del género de los trabajadores; los resultados hallados en dicha investigación diferenciadas sobre los riesgos laborales en las organizaciones que vienen fijadas por la jerarquía en la organización, A mayor distancia a puestos de dirección mayor es la preocupación de los empleados respecto a los riesgos laborales a los que están expuestos. (Sánchez Ana María, 2017).

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

De la investigación bibliográfica realizada se puede determinar que se han realizado diversos estudios a nivel mundial sobre los factores de riesgo psicosocial y sus consecuencias como el estrés en diversos sectores laborales que generan afectaciones a la salud, de lo cual se concluye que el estrés laboral es un fenómeno que se presenta como una respuesta a situaciones amenazantes permitiendo la construcción de instrumentos utilizados que miden el estrés laboral, asociado principalmente a variables intralaborales y extralaborales.

2.2. Marco teórico

Los factores psicosociales, tiene por objeto que las condiciones de trabajo procuren el bienestar personal y social de los trabajadores. Por tanto, condiciones de trabajo favorables propiciarán buena salud y no por el contrario condiciones nocivas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo, que pueden llegar a desencadenar malestar y patologías.

De acuerdo con la OIT (Organización Internacional del Trabajo) desde 1986 definen los riesgos Psicosociales como “Las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores/as, por otro estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores/as a través de sus percepciones y experiencias” (Manual de Riesgo Psicosocial en el Mundo Laboral, pág. 23).

La Resolución 2646 de 2008, Capítulo I, Artículo 3º define los factores psicosociales como:

“las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”. Comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización 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” (Ministerio de Protección Social, 2008)

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Teniendo en cuenta que los factores organizacionales y psicosociales de las empresas son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, detección, respuestas psicofisiológicas, Desde este enfoque, los factores psicosociales de riesgo o de estrés se definirían como factores organizacionales con el riesgo de tener efectos negativos sobre la salud. De la misma manera que el número de los factores psicosociales es muy amplio, Siguiendo la categorización de Cox y Griffiths (1996) cada una de las categorías principales puede dar lugar a innumerables factores psicosociales de riesgo o de estrés. (Moreno Jiménez Bernardo, Factores y riesgos Psicosociales, Formas, Consecuencias, Medidas y Buenas Practicas, 2010, págs. 8-9)

Tabla 1. Factores estrés psicosocial

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

Fuente: Modificado de Cox y Griffiths, 1996

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

En este contexto, se plantean dos marcos teóricos necesarios: elaborar los modelos de estrés laboral que puedan explicar el conjunto de factores psicosociales de riesgo o estrés, y establecer los mecanismos Psicofisiologicos que establecen los nexos entra la percepción y experiencia subjetiva de estrés y las respuestas de los organismos. (Moreno Jiménez Bernardo, Factores y riesgos Psicosociales, Formas, Consecuencias, Medidas y Buenas Practicas, 2010, pág. 9).

Para comprender las principales características de los factores de riesgo psicosocial, se toman aquellos descritos por el Instituto Nacional Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de España, las cuales se resumen en el siguiente extracto del mismo, llevado a cabo por Sarmiento (2012):

“Los Factores del entorno del trabajo están divididos en:

- ✓ **Condiciones ambientales:** los agentes físicos (ambiente lumínico, ambiente termohigrométrico, ruido, vibraciones, radiaciones, etc.), los agentes químicos (humo, polvo, vapores, disolventes, desinfectantes, etc.) y los agentes biológicos (hongos, virus, bacterias y endoparásitos) que pueden generar insatisfacción, disconfort o malestar y afectar la salud en el lugar de trabajo.
- ✓ **Diseño del puesto de trabajo:** Corresponde a la adaptación ergonómica de las medidas geométricas del puesto de trabajo a las características corporales del trabajador, evitando la presencia de trastornos musculoesqueléticos, estrés y fatiga.

Los Factores relacionados con la organización y gestión del trabajo pueden dividirse en:

- ✓ **Pausas y descansos:** Hacen referencia a la adecuada o inadecuada organización, planificación y distribución del tiempo de trabajo y de los periodos de pausas y descansos, los cuales pueden incidir positiva o negativamente en el desempeño de la actividad del trabajador, repercutiendo directa e indirectamente en él, en la institución y en su entorno.

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

- ✓ **Horario de trabajo:** El cual puede ser fijo, donde todos los trabajadores tienen que estar presentes, o un horario flexible, en el cual, el tiempo de inicio y final de la jornada puede ser definido libremente por los trabajadores.
- ✓ **Trabajo a turnos y nocturno:** Exige mantener al trabajador activo en momentos en que necesita descanso, o a la inversa, provocando un desequilibrio entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo familiar y social.
- ✓ **Funciones y tareas:** Hacen referencia al contenido y al significado que el trabajo tiene para el trabajador que lo ejecuta.
- ✓ **Ritmo de trabajo:** Relacionado con el tiempo requerido para la realización del trabajo y puede estar determinado por la exigencia de rapidez en las tareas, por la recuperación de retrasos, por la competitividad entre compañeros, por las normas de producción, por la cantidad de trabajo a realizar, por el control jerárquico directo con presiones de tiempo, entre otros.
- ✓ **Monotonía:** Referente a las tareas rutinarias y repetitivas, donde el trabajador no tiene ningún tipo de iniciativa convirtiéndose en un trabajo poco motivador que genera insatisfacción laboral y problemas de salud.
- ✓ **Autonomía:** Referente al grado en que el trabajador puede planificar su trabajo y determinar los procedimientos para desarrollarlo.
- ✓ **Carga mental o la carga de trabajo:** Relacionada con el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete al trabajador durante su jornada laboral.
- ✓ **Formación:** A cuanto mayor es el nivel de cualificación exigido, mayor suele ser el contenido de trabajo a realizar y, en consecuencia, son mayores las posibilidades del trabajador de realizar un trabajo satisfactorio y enriquecedor.
- ✓ **Responsabilidad:** Para que el trabajo sea satisfactorio el nivel de responsabilidad del trabajador debe ser adecuado a la capacidad del mismo y a los recursos disponibles.
- ✓ **Desempeño de rol:** El rol puede ser definido como el conjunto de expectativas y demandas sobre las conductas que se esperan de la persona que ocupa una determinada posición.

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

- ✓ **Sobrecarga de rol:** Relacionado con los deberes y demandas por el desempeño de uno o varios roles, tanto cuantitativa como cualitativa.
- ✓ **Comunicación en el trabajo:** Abarca desde las órdenes dadas por los directivos directamente, hasta las expresiones casuales entre los compañeros.
- ✓ **Estilo de mando:** Influye en el ambiente de trabajo y en las relaciones entre los trabajadores y entre éstos y los jefes, porque las actitudes del superior o jefe repercuten directa o indirectamente en los trabajadores bajo su mando y en el clima laboral.
- ✓ **Condiciones de empleo:** Relacionadas con la seguridad y certeza respecto al empleo o el futuro profesional, el tipo de contrato (fijo, temporal...), la posibilidad de movilidad geográfica, el salario, la posibilidad de elección de vacaciones y la exposición a riesgos laborales.
- ✓ **Participación en la toma de decisiones:** La ausencia de esta, es un factor causante de insatisfacción laboral.
- ✓ **Desarrollo de la carrera profesional:** Hace referencia al derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su trayectoria laboral en base a una evaluación objetiva y reglada, en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de objetivos (Maria, 2012, pág. 17.20)".

Identificación y evaluación de los factores psicosociales intralaborales, extralaborales.

Comprende la identificación, tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.

A continuación, se presenta la secuencia de pasos a tener en cuenta en la identificación y de factores psicosociales intralaborales:

- ✓ **Demandas del trabajo:** se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

- ✓ Control sobre el trabajo: posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.
- ✓ Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.
- ✓ Recompensa: este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. (Ministerio de protección Social, 2010, págs. 21-28)

Tabla 2. Dominios y dimensiones intralaborales

CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL 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	Control y autonomía sobre el trabajo
		Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas.
		Participación y manejo del cambio
		Claridad del rol
		Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo
		Relaciones sociales en el trabajo
		Retroalimentación del desempeño
		Relación con los colaboraciones
RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación	

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSIONES
		Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Fuente: (Ministerio de la Protección Social, 2010)

Tabla 3. Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores

DIMENSION	DEFINICION	INDICADORES DE RIESGO
Demandas cuantitativas	<p>Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido, limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir los resultados esperados.</p>
Demandas de carga mental	<p>Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucra procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.</p> <p>La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.</p> <p>Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que pueda proveer de diversas fuentes.</p> <p>La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.</p>
Demandas emocionales	<p>Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.</p> <p>La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) Entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) Ejercer autocontrol de las emociones y sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor. Se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público.</p> <p>El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenazas a su integridad o hacia la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.)</p> <p>El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.</p>

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

DIMENSION	DEFINICION	INDICADORES DE RIESGO
Exigencias de responsabilidad del cargo	<p>Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área, la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados ante tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunos bajo el control y otros fuera del control del trabajador.</p> <p>La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros, se puede constituir en factor de riesgo cuando:</p>	<p>El trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área de sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, salud o seguridad de otras personas; lo que exige al trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que lo determinan.</p>

Fuente: (Ministerio de la Protección Social, 2010)

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. Las dimensiones extralaborales que se evalúan a través de la batería. (Ministerio de protección Social, 2010)

Tabla 4. Dimensiones extralaborales

CONSTRUCTIVO	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

Fuente: (Ministerio de la Protección Social, 2010)

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Tabla 5. Información Sociodemográfica

CINSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACION SOCIO-DEMOGRAFICA	Sexo
	Edad (calcula a partir del año de nacimiento)
	Estado civil
	Grado de escolaridad (ultimo 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)
	Lugar actual de trabajo
INFORMACION OCUPACIONAL	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, 2010)

Guía técnica general, promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora

La guía diseñada por el Ministerio de Trabajo y la Pontificia Universidad Javeriana, la cual busca brindar una herramienta para la gestión de la intervención de los factores psicosociales y sus efectos, con el objetivo de orientar a los empleadores, trabajadores, instituciones de la seguridad social y prestadores de servicio de seguridad y salud en el trabajo, criterios básicos para establecer, coordinar, implementar y hacer seguimiento a las acciones y estrategias para la in intervención de los factores psicosociales, así como para la promoción de la salud y la prevención de los efecto adversos en los trabajadores y en las organizaciones. Adicionalmente nombre documentos complementarios como:

- Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral (34 acciones).

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

- Protocolos de estrategia de intervención de factores psicosociales por sector económico (administración pública, defensa, educación, financiero, transporte, salud y asistencia social)
- Protocolos de estrategia de actuación ante los principales efectos de los factores de riesgo psicosocial (acoso laboral, *burnout*, depresión, trastorno de estrés postraumático, estrés agudo y duelo).

Así mismo las acciones diseñadas en los protocolos se describen siguiendo las fases del ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar), la cual es una herramienta de gran utilidad para la gestión de la intervención y su mejoramiento; De acuerdo a lo anterior esta guía se centra en promover acciones y estrategia de intervención de los factores de riesgo psicosociales; estos se presentan bajo tres (3) enfoques según se requiera.

- Como herramientas de promoción de la salud y los factores protectores, así como su utilidad en la intervención en los factores de riesgo y la prevención y atención de los efectos adversos en la salud de las personas.
- Como componente del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Como mecanismo de intervención de las dimensiones que se contemplan en la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

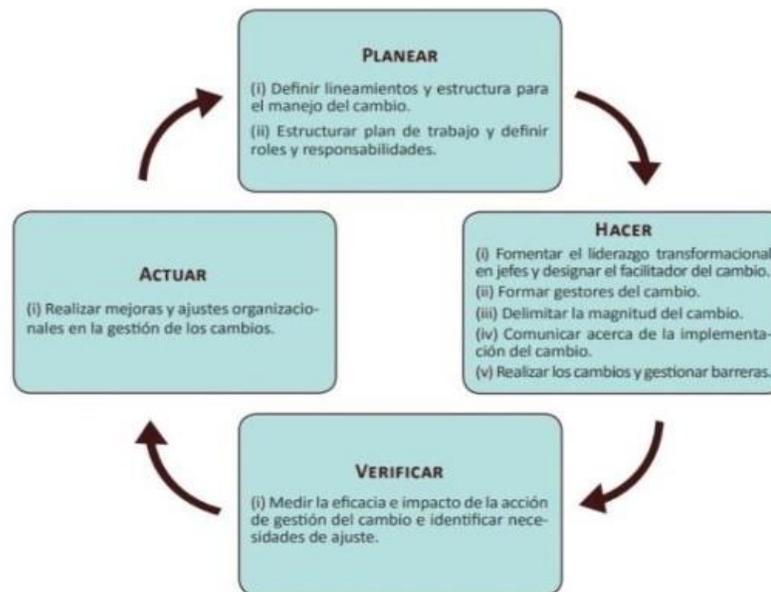
Acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos.

Las acciones tienen como objetivo facilitar la adaptación al cambio de los diferentes agentes que intervienen, a través de la implementación de un procedimiento estratégico que facilite la toma de decisiones, frente a cambios internos y externos que afecten a la empresa. Dicha estrategia está direccionada directamente al personal directivo de las organizaciones (jefes, directores, supervisores, gerentes, vicepresidente, presidente, etc.).

Descripción de la acción

El primer paso es definir la forma de proceder frente a los cambios internos y externo que están afectando a la empresa, esta acción fortalece habilidades de liderazgo por medio del desarrollo de capacidades para la motivación e integración de todo el personal.

Ilustración 1. Ciclo PHVA de la acción “Gestión del cambio”



Fuente: (Ministerio de Trabajo, 2015)

Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores

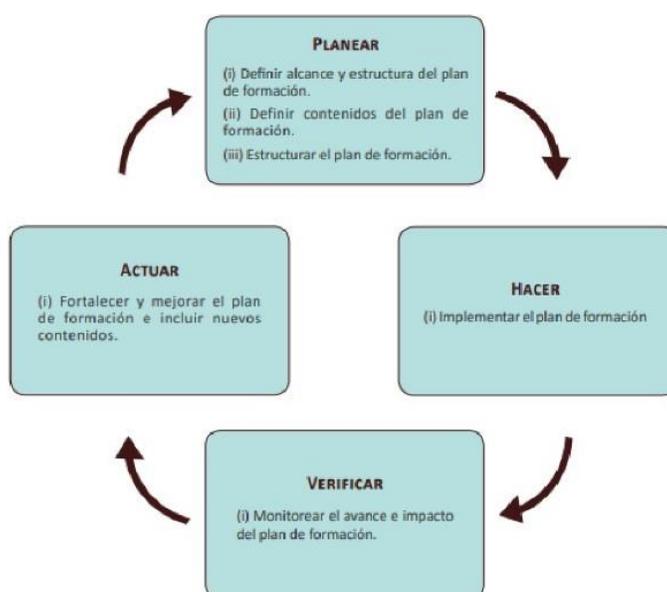
Esta estrategia tiene como objetivo propiciar ajustes que permitan la exigencia de tareas en la organización, contando con los conocimientos y competencias del personal para ofrecer oportunidades de desarrollo; esta acción busca que desde las directivas de la organización y con el apoyo de las áreas de gestión talento humano y seguridad y salud en el trabajo, donde se estructure un modelo de formación que este orientado al desarrollo de competencias; obteniendo logros relacionados con la misión de la organización. Así mismo esta acción se centra su mayor esfuerzo en el trabajo de la planeación donde se despliegan actividades por parte de las áreas de gestión talento

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

humano y seguridad y salud en el trabajo, los lideres deben facilitar la participación de los trabajadores.

De acuerdo a lo anterior, para integrar los esfuerzos anteriores se sugiere realizar un plan de trabajo en conjunto donde se desglosen cada etapa del ciclo PHVA. (Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral, 2016)

Ilustración 2. Ciclo PHVA de la acción “Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores”



Fuente: (Ministerio de Trabajo, 2015)

2.3. Marco conceptual

Según la Legislación Colombiana y las referencias de esta propuesta de investigación, a continuación, se definen los siguientes conceptos:

Enfermedad laboral:

Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme a lo establecido en las normas legales vigentes (Congreso de la republica, 2012, pág. 3).

Condiciones de trabajo:

Se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2017).

Condiciones de salud:

El conjunto de determinantes sociales, económicos y culturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora (GRUPO AELE, s.f.).

Carga de trabajo:

La carga de trabajo es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral (Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (CROEM), pág. 12).

Carga física:

Se define como el conjunto de requerimientos físicos a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral (Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (CROEM), pág. 13)

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Carga mental:

Se define la carga mental como el nivel de actividad intelectual necesario para desarrollar el trabajo (Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (CROEM), pág. 16).

Desempeño de rol:

El rol puede ser definido como el conjunto de expectativas y demandas sobre las conductas que se esperan de la persona que ocupa una determinada posición (Moreno Jiménez Bernardo, Factores y riesgos Psicosociales, Formas, Consecuencias, Medidas y Buenas Practicas, 2010).

Sobrecarga de rol:

Relacionado con los deberes y demandas por el desempeño de uno o varios roles, tanto cuantitativa como cualitativa (Moreno Jiménez Bernardo, Factores y riesgos Psicosociales, Formas, Consecuencias, Medidas y Buenas Practicas, 2010).

Comunicación en el trabajo:

Abarca desde las órdenes dadas por los directivos directamente, hasta las expresiones casuales entre los compañeros (Moreno Jiménez Bernardo, Factores y riesgos Psicosociales, Formas, Consecuencias, Medidas y Buenas Practicas, 2010).

Factor de riesgo psicosocial:

Son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (Instituto vasco de Seguridad y Salud Laboral, s.f.)

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

2.4. Marco legal

A continuación se referencia la normativa legal aplicable a la propuesta de investigación:

Tabla 6. Marco legal

NORMA	DESCRIPCION
Resolución 2013 de 1986	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo ¹ en los lugares de trabajo (Ministerio de Salud, 1986).
Resolución 1016 de 1989	En su Artículo 10 determina que dentro de los programas de Medicina Preventiva y del Trabajo deben realizarse programas que permitan prevenir y controlar las enfermedades que se generan como consecuencia a los riesgos psicosociales (Ministerio de trabajo, 1986).
Resolución 1075 de 1992	en su Artículo 1 ordena: “los empleadores públicos y privados incluirán dentro de las actividades del Subprograma de Medicina Preventiva, campañas específicas tendientes a fomentar la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores” (Ministerio de trabajo, 1994)
Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, en la cual se especifica el artículo 2 “Establece 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 organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad” (MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, 1994).
Resolución 2646 de 2008	Especifica al establecimiento de disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, interacción 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 (MINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL, 2008).
Decreto 2566 de 2009	Esta normativa hace referencia a la adopción de la tabla de enfermedades laborales en Colombia (MINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL, 2009).
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional (Congreso de la Republica, 2012).
Resolución 652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones (Ministerio de Trabajo, 2012)
Ley 1616 de 2013	Mediante la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones; para la aplicación en marco normativo referente al tema de factores de riesgo psicosocial se referencia el artículo 9 respecto a la promoción de la salud mental y la prevención de los trastornos mentales en el ámbito laboral (CONGRESO DE LA REPUBLICA, 2013).
Decreto 1417 de 2014	Mediante la cual se expide la tabla de enfermedades laborales en el territorio Colombiano (MINISTERIO DE TRABAJO, 2014)

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

NORMA	DESCRIPCION
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de trabajo (Ministerio de Trabajo, 2015)
Resolución 4886 de 2018	Por la cual se adopta la política nacional de salud mental.
Resolución 2404 de 2019	Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST (Ministerio de Trabajo, 2019).
Circular 064 de 2020	Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual de emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (COVID-19) en Colombia (Ministerio de Trabajo, 2020).
Decreto 676 de 2020	Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones (Ministerio de Trabajo, 2020).

Fuente: Elaboración propia

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque metodológico

El presente trabajo de investigación corresponde a un tipo de metodología descriptiva desde una perspectiva mixta, ya que busca mediante los resultados diagnósticos datos cuantitativos y cualitativos de la población trabajadora, por lo que su característica principal es seleccionar la información más relevante del caso de estudio y profundizar en la interpretación de los datos, y el análisis para contestar preguntas de estudio, propiedades y rasgos representativos de cualquier temática analizada en una población o muestra específica (Sampieri, 2010).

3.2. Población

Para determinar los factores de riesgo psicosociales asociados al estrés laboral, la población objetivo son: 5 mujeres y 20 hombre trabajadores de la empresa Saneamiento y Mejoramiento Ambiental S.A.S. E.S. P., mayores de edad, residentes en la ciudad de Florencia Caquetá, con un total de 25 participantes que corresponden al 100%; de los cuales 10 en cargo del área administrativa y 15 del área operativa.

3.3. Instrumento de Recolección de Datos

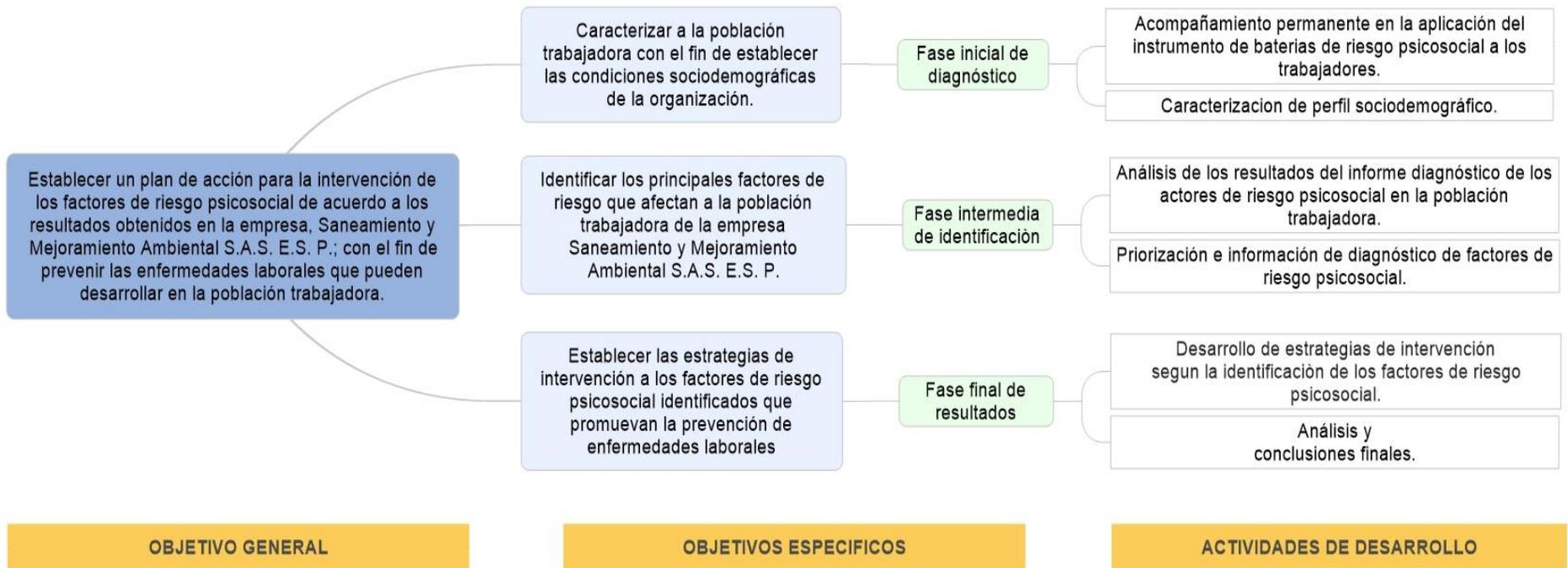
Como método de análisis y estudio para este proyecto se utiliza como marco, referencias bibliográficas de diferentes documentos y autores, fundados en estudios de riesgo psicosocial en los trabajadores y principalmente se realiza todo el análisis a partir de los resultados de la aplicación de las Baterías de Riesgo psicosocial, la cual es conocida como una herramienta para evaluar de forma confiable los riesgos intralaborales y extralaborales que enfrentan los trabajadores de la organización.

3.4. Cuadro metodológico de objetivos y actividades a desarrollar

A continuación, se relaciona el cuadro metodológico en donde se relacionan las actividades a desarrollar en 3 fases:

PLAN DE INTERVENCIÓN PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Ilustración 3. Metodología



Fuente: Elaboración propia

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

3.5. Descripción de actividades para logro de objetivos

Según el cuadro metodológico (ver numeral 3.4) referenciado, a continuación se realiza la descripción de actividades esenciales para el logro de los objetivos establecidos:

Tabla 7. Descripción de actividades

FASE	ACTIVIDAD	DESARROLLO	RECURSOS
1.	Acompañamiento permanente en la aplicación del instrumento de baterías de riesgo psicosocial a los trabajadores.	Se realiza acompañamiento permanente a la aplicación del instrumento de la Batería de Riesgo Psicosocial, en donde se realiza registro fotográfico de los trabajadores.	Se contrató un profesional en psicología especialista en SST para realizar las baterías de riesgo psicosocial y se hizo acompañamiento permanente.
	Caracterización de perfil sociodemográfico.	Se realiza el análisis de la información de perfil sociodemográfico relacionado en el informe diagnóstico.	Informe de resultados de aplicación de la batería de riesgo psicosocial y sus respectivos cuestionarios.
2.	Análisis de los resultados del informe diagnóstico de los actores de riesgo psicosocial en la población trabajadora.	Una vez realizada la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, se emite el informe de resultados por el profesional requerido para esa labor y se procesa a realizar el análisis para organizar los datos e iniciar con la fase de diagnóstico.	Informe de resultados de aplicación de la batería de riesgo psicosocial y sus respectivos cuestionarios.
	Priorización de información de diagnóstico de factores de riesgo psicosocial.	Una vez se realiza el análisis de resultados se procede a la priorización de datos en donde se evalúan los niveles de riesgo de los factores de riesgo psicosocial y se referencian los más relevantes para la intervención.	Guías técnicas, referencias bibliográficas, informe diagnóstico de factores de riesgo psicosocial.
3.	Desarrollo de estrategias de intervención según la identificación de los factores de riesgo psicosocial.	Para esta fase final se desarrolló el plan de intervención, en el cual se relacionan las estrategias principales de prevención según los factores de riesgo psicosocial identificados y se dan las recomendaciones finales para su aplicación.	Guías técnicas, referencias bibliográficas, informe diagnóstico de factores de riesgo psicosocial.
	Análisis y conclusiones finales	Se presentó un análisis final de toda la propuesta de intervención, se realizan las conclusiones pertinentes y se presenta la propuesta a las partes interesadas.	informe diagnóstico de factores de riesgo psicosocial y propuesta de investigación

Fuente: Elaboración propia

3.6. Consideraciones éticas

El día 20 de agosto de 2020, se envió una carta solicitando autorización para el desarrollo del trabajo de grado, con el objetivo de intervenir los factores de Riesgo Psicosocial asociados al estrés, de acuerdo a las actividades que se desarrollan en los procesos organizacionales de la empresa, Saneamiento y Mejoramiento Ambiental S.A.S. E.S. P. Trabajo que será desarrollado por las estudiantes Angie Valentina Saza Espitia, Ivonne Lorena Sánchez González, y María Paula Beltrán Tejada; posteriormente el día 22 de agosto, la empresa responde a la solicitud realizada, dando aprobación para la ejecución del trabajo; de acuerdo a lo anterior se establecen compromisos de confidencialidad con la información suministrada por la empresa y la generada en el desarrollo de las actividades.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Para el desarrollo de los objetivos de esta propuesta de investigación se desarrollan las siguientes actividades según el cuadro metodológico referenciado en el numeral 3:

4.1. Desarrollo de FASE 1 para cumplimiento de objetivos específicos

4.1.1. Aplicación del instrumento de baterías de riesgo psicosocial a los trabajadores

La aplicación de las baterías de riesgo psicosocial en la empresa Saneamiento y Mejoramiento Ambiental S.A.S. E.S.P, se realizó el día 20 de noviembre de 2020 a todos los trabajadores, durante esta actividad el encargado del área de Seguridad y Salud en el Trabajo realizo el acompañamiento permanente junto con la profesional en psicología contratada para esa labor:

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Ilustración 4. Aplicación batería de riesgo psicosocial registro 1



Fuente: Elaboración propia

Ilustración 5. Aplicación batería de riesgo psicosocial registro 2



Fuente: Elaboración propia

PLAN DE INTERVENCIÓN PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Ilustración 6. Aplicación batería de riesgo psicosocial registro 3



Fuente: Elaboración propia

Ilustración 7. Aplicación batería de riesgo psicosocial registro 4

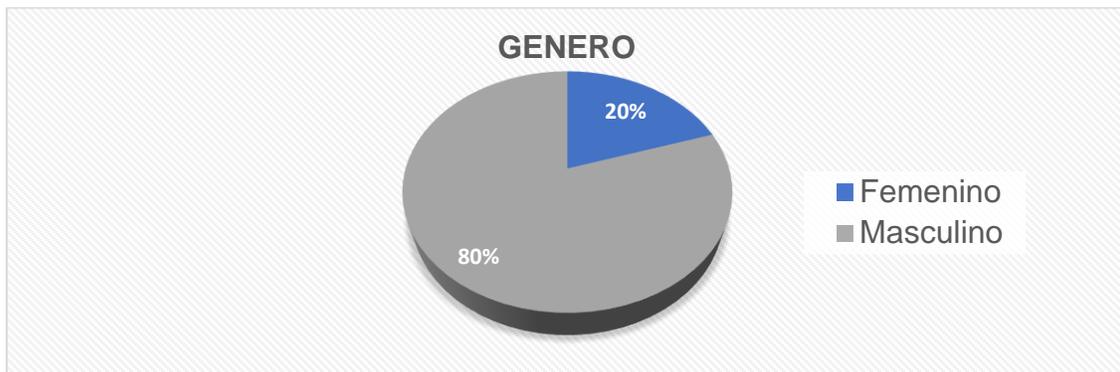


Fuente: Elaboración propia

4.1.2. Caracterización perfil sociodemográfico

Para este caso se tuvieron en cuenta todos los trabajadores que laboran en la organización, los cuales son 25 en total, lo que correspondiente al 100%. A continuación en las siguientes graficas se muestra la caracterización demográfica de todos los trabajadores según los resultados del informe diagnostico (Hurtado, 2020, pág. 10).

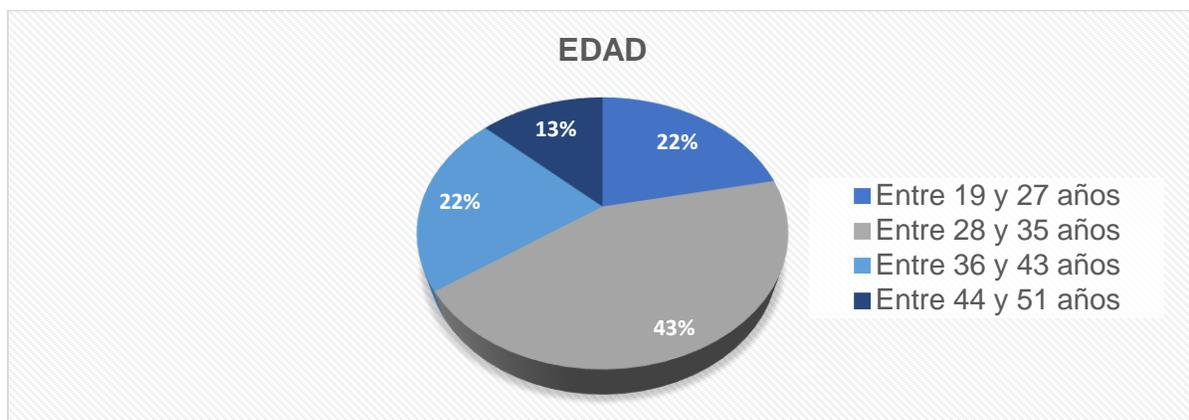
Ilustración 8. Distribución de trabajadores por género



Fuente: (Hurtado, 2020, pág. 10)

Según la gráfica referenciada del 100% de los trabajadores se evidencian 5 mujeres (20%) y 20 hombres (80%).

Ilustración 9. Distribución de trabajadores por edad

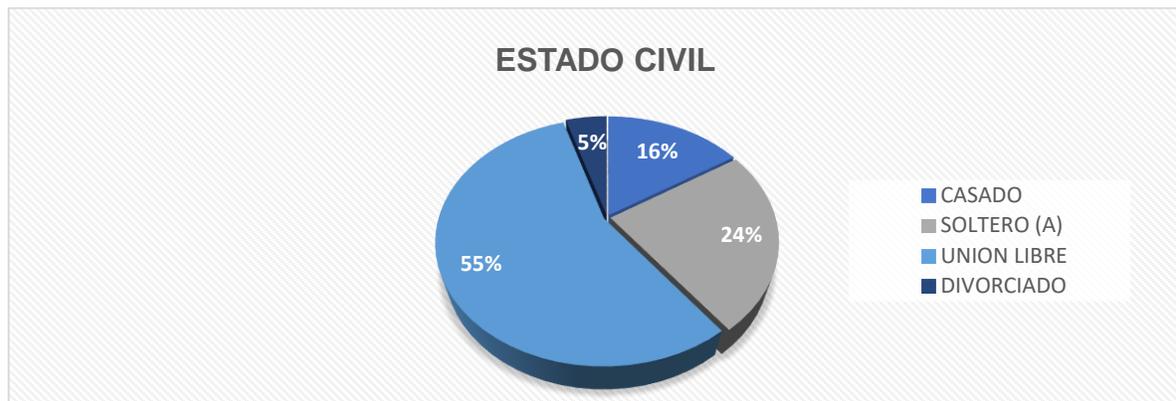


Fuente: (Hurtado, 2020, pág. 10)

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Según la gráfica referenciada del 100% de los trabajadores se evidencia que el 43% están entre los 28 y 35 años de edad, el 22% está entre los 19 y 27 años, el 22% está entre los 36 y 43 años y finalmente el 13% corresponde esta en los 44 a los 51 años de edad. Según lo anterior se evidencia que la mayoría de los trabajadores se encuentran en una edad activa para trabajar y ejercer sus funciones.

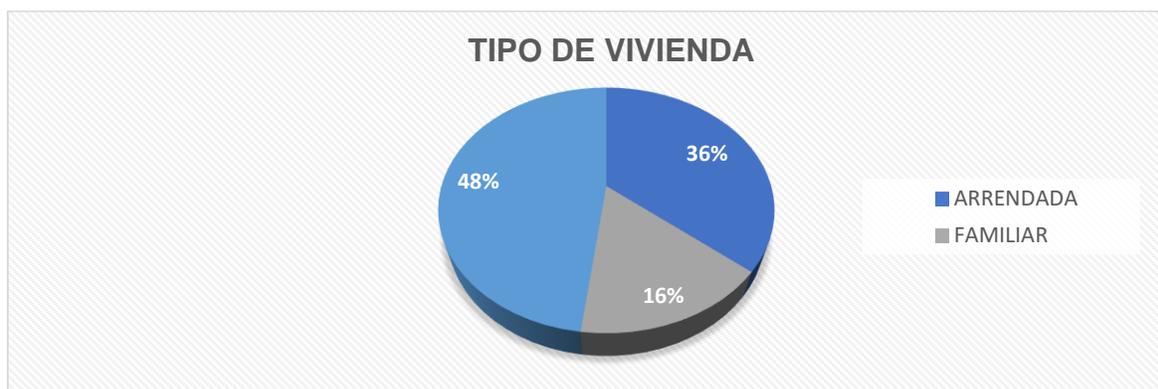
Ilustración 10. Distribución de estado civil



Fuente: (Hurtado, 2020, pág. 10)

Se puede analizar en esta ilustración que del 100% de la población trabajadora el 55% vive en unión libre, seguida del 24% que son solteros, el 16% son casados y el 5% son separados.

Ilustración 11. Distribución tipo de vivienda



Fuente: (Hurtado, 2020, pág. 10)

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Dentro de la caracterización de vivienda de los trabajadores del 100% se evalúa que el 48% tiene vivienda propia, el 36% vive en vivienda arrendada y el 16% vive en vivienda tipo familiar.

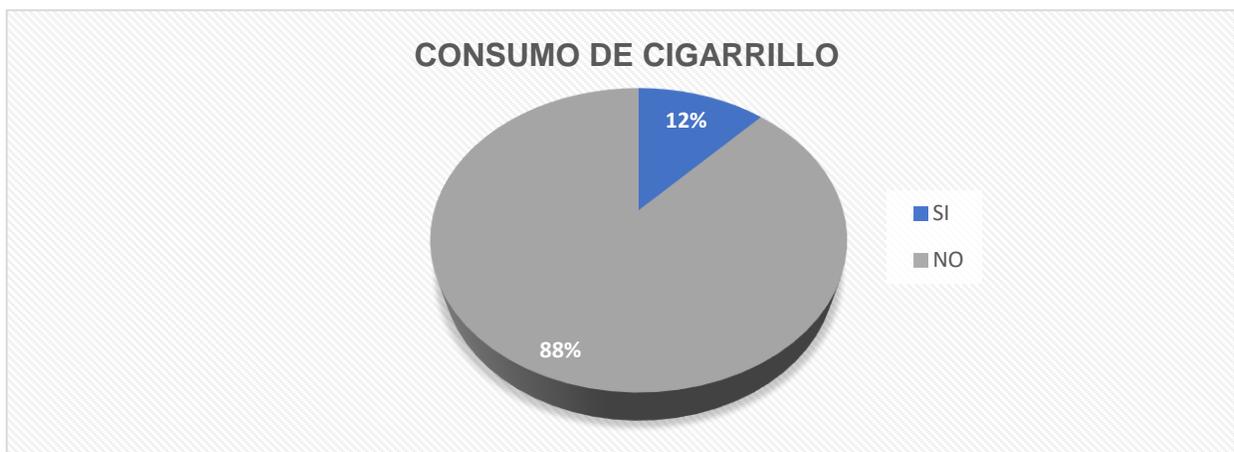
Ilustración 12. Distribución actividades de deporte



Fuente: (Hurtado, 2020, pág. 10)

Según el análisis se puede evidenciar que el 44% de la población trabajadora no realiza actividades de deporte, mientras que el 56% manifiesta realizar actividades de deporte como fútbol y microfútbol.

Ilustración 13. Distribución consumo de cigarrillo



Fuente: (Hurtado, 2020, pág. 10)

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Del 100% de la población trabajadora encuestada manifiesta que el 88% no consume cigarrillo, mientras que el 12% si lo consume.

Ilustración 14. Distribución consumo de bebidas alcohólicas



Fuente: (Hurtado, 2020, pág. 10)

De acuerdo a la aplicación de encuestas se referencia que del 100% de trabajadores el 68% no consume bebidas alcohólicas, mientras que el 32% si las consume.

Ilustración 15. Distribución tipo de contrato



Fuente: (Hurtado, 2020, pág. 10)

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Como se observa en el grafico del 100% de trabajadores el 84% tiene un contrato a término fijo, el 12% tiene contrato por prestación de servicios y el 12% tiene contrato de aprendizaje.

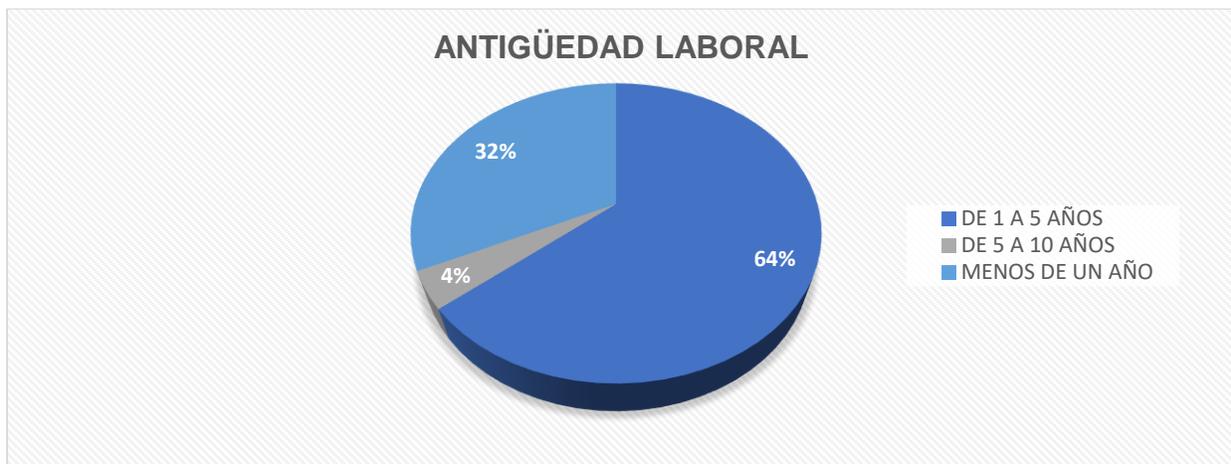
Ilustración 16. Distribución de salarios



Fuente: (Hurtado, 2020, pág. 10)

En las condiciones salariales encontramos que del 100% el 56% de la población trabajadora gana de 1 SMLV, el 40% gana de 1 a 3.5 SMLV y el 4% tiene un rango salarial entre los 4 y 5 SMLV.

Ilustración 17. Distribución de antigüedad laboral



Fuente: (Hurtado, 2020, pág. 10)

Respecto a la antigüedad de los trabajadores en la empresa encontramos que el 64% lleva laborando de 1 a 5 años, el 32% menos de un año y el 4% lleva laborando más de 5 años.

4.1.3. Análisis general de cumplimiento del primer objetivo específico

En términos generales se realizó el acompañamiento total a la aplicación de las baterías de riesgo psicosocial, a la cual asistieron el 100% de todos los trabajadores de la organización, adicionalmente por medio de esta herramienta se logró realizar una caracterización demográfica de toda la población trabajadora, en la que se evidencia que el 80% de colaboradores son mujeres, que el 43% de la población están en un rango de edad entre los 28 y 35 años y que el 55% se encuentran en una relación de pareja en unión libre y que el 48% tiene vivienda propia.

Adicionalmente también se analiza que la mayoría de los trabajadores son activos y practican hábitos saludables, ya que se muestra que el 56% practica algún deporte durante su tiempo libre, el 88% no fuma cigarrillo o tabaco y el 68% no consume bebidas alcohólicas.

Finalmente en lo referente a condiciones laborales, se refleja que el 84% tiene un contrato legal a término fijo, que el 56% maneja 1 SMLV y que el 64% lleva entre 1 y 5 años de antigüedad en la empresa; según lo anterior se evidencia que aunque se tiene estabilidad laboral la mayor parte de la población trabajadora no tiene un salario significativo.

Con el análisis realizado anterior se da cumplimiento a nuestro primer objetivo específico en el cual se lograron establecer todas las características demográficas necesarias para dar cumplimiento a la primera fase de esta propuesta de investigación.

4.2. Desarrollo de FASE 2 para cumplimiento de objetivos específicos

4.2.1. Análisis de resultados de informe diagnóstico de los actores de riesgo psicosocial en la población trabajadora

Una vez realizada la batería de riesgo psicosocial a los trabajadores de la empresa Saneamiento y Mejoramiento Ambiental S.A.S. E.S.P, se emite el informe diagnóstico por parte de la profesional en psicología, según las encuestas aplicadas. A partir de este informe se realizó el análisis de los resultados obtenidos, lo cual permite realizar una priorización de los factores de riesgo más sobresalientes que generan afectación en la organización.

En el informe diagnóstico de riesgos psicosociales se evalúan los factores intralaborales del trabajador, en el cual se revisan las condiciones de trabajo, entorno y organización en el que laboran. Para la interpretación del nivel de riesgo psicosocial de la muestra evaluada, este análisis se realizó bajo los siguientes parámetros:

Tabla 8. Dimensiones de riesgo psicosocial

NIVEL DE RIESGO	DESCRIPCION
Sin Riesgo	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención.
Riesgo Bajo	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas significativas.
Riesgo Medio	Se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones de intervención preventivas.
Riesgo Alto	Tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
Riesgo muy Alto	Tiene una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Fuente: (Hurtado, 2020, pág. 10)

Según lo anterior en la aplicación de la herramienta se evaluaron los factores de riesgo intralaboral y extralaboral de acuerdo a los cuestionarios implementados TIPO A (para

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

cargos con subalternos) TIPO B (Cargos sin subalternos), para esta aplicación se tuvieron en cuenta las siguientes tablas de valoración para poder determinar los resultados de cada dimensión y dominio de los cuestionarios:

Tabla 9. Parámetros para las dimensiones cuestionario intralaboral forma A

ITEM	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0,0 - 3,8	3,9 - 15,4	15,5 - 30,8	30,9 - 46,2	46,3 - 100
Relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 5,4	5,5 - 16,1	16,2 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100
Retroalimentación del desempeño	0,0 - 10,0	10,1 - 25,0	25,1 - 40,0	40,1 - 55,0	55,1 - 100
Relación con los colaboradores	0,0 - 13,9	14,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Claridad de rol	0,0 - 0,9	1,0 - 10,7	10,8 - 21,4	21,5 - 39,3	39,4 - 100
Capacitación	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Participación y manejo del cambio	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0 - 0,9	1,0 - 6,3	6,4 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 100
Control y autonomía sobre el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 58,3	58,4 - 100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0 - 14,6	14,7 - 22,9	23,0 - 31,3	31,4 - 39,6	39,7 - 100
Demandas emocionales	0,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Demandas cuantitativas	0,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 45,8	45,9 - 54,2	54,3 - 100
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,0 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 43,8	43,9 - 50,0	50,1 - 100
Exigencias de responsabilidad del cargo	0,0 - 37,5	37,6 - 54,2	54,3 - 66,7	66,8 - 79,2	79,3 - 100
Demandas de carga mental	0,0 - 60,0	60,1 - 70,0	70,1 - 80,0	80,1 - 90,0	90,1 - 100
Consistencia del rol	0,0 - 15,0	15,1 - 25,0	25,1 - 35,0	35,1 - 45,0	45,1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0 - 0,9	1,0 - 5,0	5,1 - 10,0	10,1 - 20,0	20,1 - 100
Reconocimiento y compensación	0,0 - 4,2	4,3 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100

Fuente: (Ministerio de protección Social, 2010, pág. 84)

Tabla 10. Parámetros para las dimensiones cuestionario intralaboral forma B

ITEM	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0,0 - 3,8	3,9 - 13,5	13,6 - 25,0	25,1 - 38,5	38,6 - 100
Relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 6,3	6,4 - 14,6	14,7 - 27,1	27,2 - 37,5	37,6 - 100
Retroalimentación del desempeño	0,0 - 5,0	10,1 - 25,0	20,1 - 30,0	30,1 - 50,0	50,1 - 100
Claridad de rol	0,0 - 0,9	1,0 - 5,0	5,1 - 15,0	15,1 - 30,0	30,1 - 100
Capacitación	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 50,0	50,1 - 100
Participación y manejo del cambio	0,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 41,7	41,8 - 58,3	58,4 - 100
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 56,3	56,4 - 100
Control y autonomía sobre el trabajo	0,0 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 66,7	66,8 - 75,0	75,1 - 100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0 - 22,9	23,0 - 31,3	31,4 - 39,6	39,7 - 47,9	48,0 - 100
Demandas emocionales	0,0 - 19,4	19,5 - 27,8	27,9 - 38,9	39,0 - 47,2	47,3 - 100
Demandas cuantitativas	0,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 41,7	41,8 - 50,0	41,8 - 50,0

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

ITEM	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 31,3	31,4 - 50,0	50,1 - 100
Demandas de carga mental	0,0 - 50,0	50,1 - 65,0	50,1 - 65,0	75,1 - 85,0	85,1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 45,8	45,9 - 58,3	58,4 - 100
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0 - 0,9	1,0 - 6,3	6,4 - 12,5	12,6 - 18,8	18,9 - 100
Reconocimiento y compensación	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100

Fuente: (Ministerio de protección Social, 2010, pág. 85)

Tabla 11. Parámetros para los dominios cuestionario intralaboral forma A

ITEM	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 9,1	9,2 - 17,7	17,8 - 25,6	25,7 - 34,8	34,9 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 10,7	10,8 - 19,0	19,1 - 29,8	29,9 - 40,5	40,6 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 28,5	28,6 - 35,0	35,1 - 41,5	41,6 - 47,5	47,6 - 100
Recompensas	0,0 - 4,5	4,6 - 11,4	11,5 - 20,5	20,6 - 29,5	29,6 - 100

Fuente: (Ministerio de protección Social, 2010, pág. 85)

Tabla 12. Parámetros para los dominios cuestionario intralaboral forma B

ITEM	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 17,5	17,6 - 26,7	26,8 - 38,3	38,4 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 19,4	19,5 - 26,4	26,5 - 34,7	34,8 - 43,1	43,2 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 26,9	27,0 - 33,3	33,4 - 37,8	37,9 - 44,2	44,3 - 100
Recompensas	0,0 - 2,5	2,6 - 10,0	10,1 - 17,5	17,6 - 27,5	27,6 - 100

Fuente: (Ministerio de protección Social, 2010, pág. 85)

Tabla 13. Parámetros para el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral tipo A y B

ITEM	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Forma A	0,0-19,7	19,8-25,8	25,9-31,5	31,5-38,0	38,1-100
Forma B	0,0-20,6	20,7-26,0	26,1-31,2	31,3-38,7	38,8-100

Fuente: (Ministerio de protección Social, 2010, pág. 86)

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Tabla 14. Parámetros para el puntaje total general de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral tipo A y B

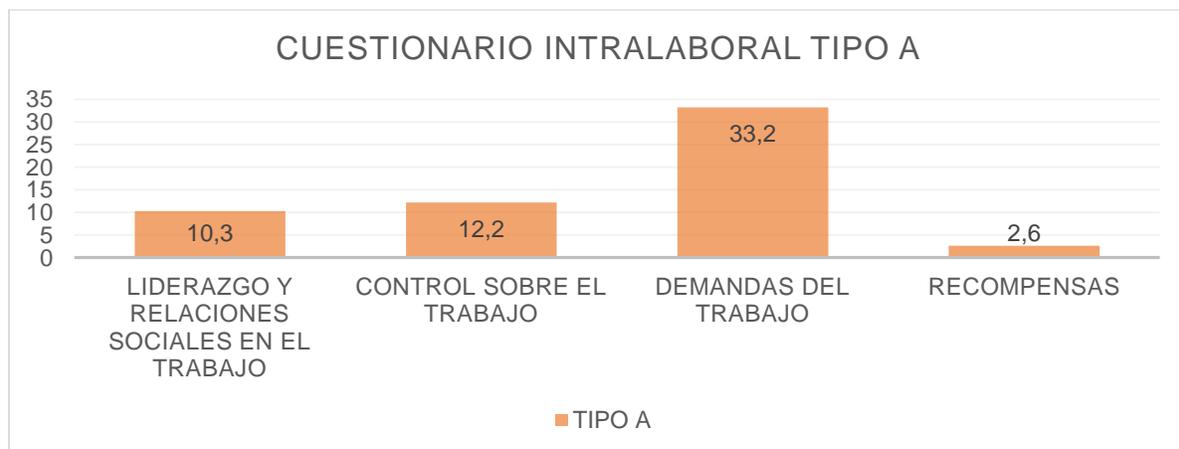
ITEM	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral <i>forma A</i> y cuestionario de factores de riesgo extralaboral	0,0-18,8	18,9-24,4	24,5-29,5	29,5-35,4	35,5-100
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral <i>forma B</i> y cuestionario de factores de riesgo extralaboral	0,0-19,9	20,0-24,8	24,9-29,5	29,5-35,4	35,5-100

Fuente: (Ministerio de protección Social, 2010, pág. 86)

De acuerdo a las tablas de parámetros relacionadas anteriormente a continuación se analizan los resultados del diagnóstico de resultados de los factores de riesgo psicosocial intralaborales, extralaborales y la evaluación de estrés que pueden presentar los trabajadores al interior de la organización:

4.2.1.1. Análisis de resultados de factores de riesgo psicosocial Intralaboral

Ilustración 18. Resultados cuestionario intralaboral forma A



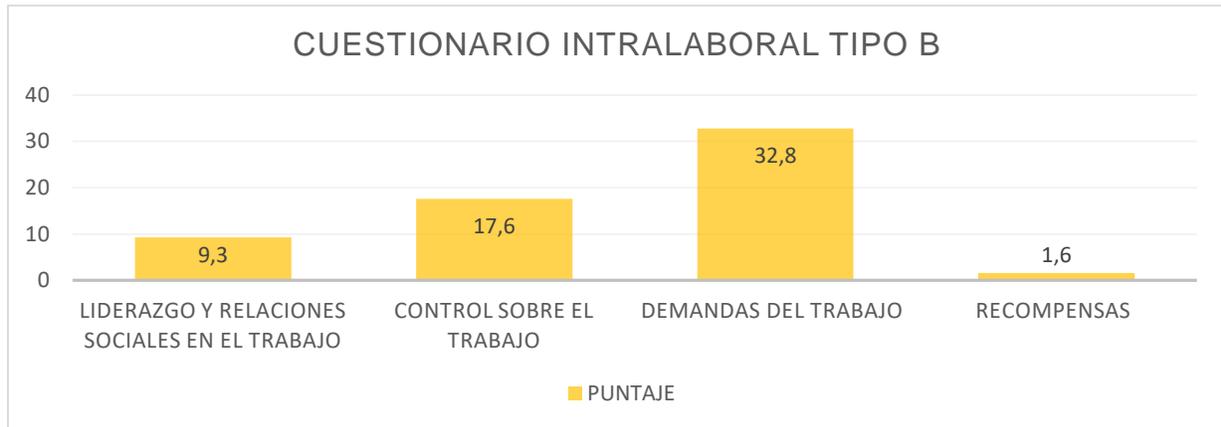
Fuente: Elaboración propia

Según la gráfica anterior se presentan las dimensiones del primer cuestionario para factores de riesgo intralaboral, encontramos según las tablas de parámetros, que todos los resultados están catalogados como riesgo bajo dando un total de Riesgo psicosocial

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

intralaboral forma A de 19,2 lo que representa en términos generales sin riesgo o riesgo despreciable (Hurtado, 2020).

Ilustración 19. Resultados cuestionario intralaboral forma B

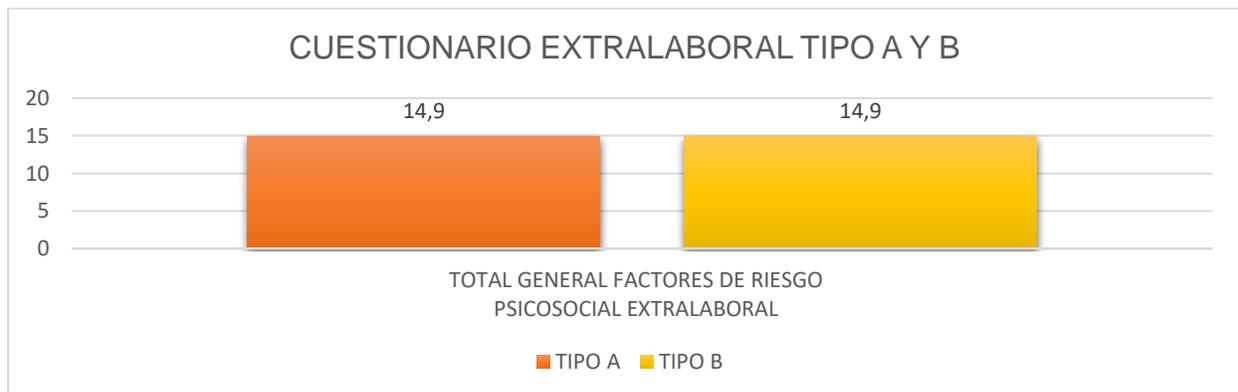


Fuente: Elaboración propia

Según la ilustración anterior se presentan nuevamente las dimensiones para el segundo cuestionario para factores de riesgo intralaboral, encontramos según la tabla de parámetros, que todos los resultados están catalogados como riesgo bajo dando un total de Riesgo psicosocial intralaboral forma B de 19,5 lo que representa sin riesgo o riesgo despreciable (Hurtado, 2020).

4.2.1.2. Análisis de resultados de factores de riesgo psicosocial Extra laboral

Ilustración 20. Resultados cuestionario extralaboral forma A y B



Fuente: Elaboración propia

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Según el análisis para este caso se realizó una gráfica conjunta, puesto que para los resultados, solo se realiza el diagnostico de un dominio total general de factores de riesgo psicosocial extralaboral, según lo anterior aunque en las dimensiones se observan valores similares a pesar de ser cuestionarios diferentes, ambos tiene un resultado de 14,9 lo que representa un riesgo bajo.

4.2.1.3. Análisis de resultados evaluación del estrés

Ilustración 21. Resultados de cuestionario para la evaluación del estrés



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la evaluación de estrés de los dos cuestionarios aplicados forma A y forma B, para ambos casos se diagnostica un resultado total de 7,2, el cual según los parámetros establecidos tiene como referencia un riesgo muy bajo.

4.2.2. Priorización e información de diagnóstico de factores de riesgo psicosocial

De acuerdo al análisis de resultado del informe diagnóstico de la aplicación de las baterías de riesgo psicosocial en la empresa Saneamiento y Mejoramiento Ambiental S.A.S. E.S. P, se muestra que los dominios tiene calificación de riesgo MUY BAJO o SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE, por lo tanto no amerita medidas de intervención

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

generales, sin embargo dentro de las dimensiones que componen los dominios si se encontraron algunos con calificación de RIESGO MEDIO, las cuales si ameritan ser objeto de acciones o programas de intervención, con la finalidad de mantenerlos en niveles de riesgo bajo.

Según lo anterior a continuación se priorizan las dimensiones categorizadas como RIESGO MEDIO en los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaborales:

Tabla 15. Priorización dimensiones intralaborales tipo A

DOMINIO	DIMENSION	RIESGO
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	MEDIO
	Control y autonomía sobre el trabajo	MEDIO
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	MEDIO
DEMANDAS DEL TRABAJO	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	MEDIO
	Exigencias de responsabilidad del cargo	MEDIO
	Demandas de carga mental	MEDIO
	Demandas de la jornada de trabajo	MEDIO

Fuente: (Hurtado, 2020)

Tabla 16. Priorización dimensiones intralaborales tipo B

DOMINIO	DIMENSION	RIESGO
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad de rol	MEDIO
DEMANDAS DEL TRABAJO	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	MEDIO
	Demandas de carga mental	MEDIO

Fuente: (Hurtado, 2020)

Continuando con la identificación, se relaciona las tablas de priorización de dimensiones categorizadas como RIESGO MEDIO Y ALTO para los factores de riesgo psicosocial extralaborales:

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Tabla 17. Priorización dimensiones extralaborales tipo A

DOMINIO	DIMENSION	RIESGO
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL	Comunicación y relaciones interpersonales	MEDIO
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	MEDIO
	Características de la vivienda y de su entorno	ALTO

Fuente: (Hurtado, 2020)

Tabla 18. Priorización dimensiones extralaborales tipo B

DOMINIO	DIMENSION	RIESGO
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL	Comunicación y relaciones interpersonales	MEDIO
	Características de la vivienda y de su entorno	MEDIO
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	MEDIO

Fuente: (Hurtado, 2020)

4.2.3. Análisis general de cumplimiento del segundo objetivo específico

Relacionando todo el análisis y la priorización de los resultados del diagnóstico de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, se pudo lograr el cumplimiento de nuestro segundo objetivo específico, implementando la fase 2 de la presente propuesta de investigación, dado que con este informe se pudo identificar qué factores de riesgo psicosocial tiene afectación en la población trabajadora y aun que no se encontró ningún riesgo alto en los dominios intralaborales y extralaborales, se priorizaron las dimensiones que sí tuvieron calificación media y alta con el fin de intervenir esas características que de alguna forma generan afectación baja, pero que si no se intervienen pueden aumentar el riesgo de los factores de riesgo psicosocial.

Adicionalmente como parte fundamental de esta investigación, se estudiaron las tablas de valores de calificación de los dominios y dimensiones, lo cual genera más fiabilidad en el análisis y la intervención de estos factores de riesgo psicosocial.

4.3. Desarrollo de FASE 3 para cumplimiento de objetivos específicos

4.3.1. Estrategias de intervención según la identificación de los factores de riesgo psicosocial

Teniendo en cuenta el análisis y priorización de resultados y la consulta de diferentes fuentes bibliográficas se clasifican las medidas de intervención para cada una de las dimensiones priorizadas en RIEGO ALTO y MEDIO, las cuales pueden ser implementadas por la organización en corto, mediano o largo plazo:

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Tabla 19. Matriz de intervención

No	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	DIMENSIÓN	DOMINIO	FACTOR DE RIESGO		CATEGORIA DE RIESGO			
					Intralaboral	Extralaboral				
1	Realizarán actividades encaminadas al fortalecimiento de habilidades y conocimientos de los trabajadores, mediante capacitación y educación con el fin de mejorar la motivación y la satisfacción en el trabajo. Así mismo realizar actividades encaminadas a la flexibilidad y manejo de los turnos de trabajo, espacios de relacionamiento mutuo, funciones de su rol y ambientes de trabajo seguro	Desarrollar un plan de inducción y reinducción para los trabajadores mínimo de forma anual.	Claridad del rol	CONTROL SOBRE EL TRABAJO	X		MEDIO			
		Desarrollar actividades de divulgación de los perfiles de cargo de cada trabajador en donde se especifique las funciones, responsabilidades y roles que tiene el trabajador frente a su labor.								
		Fortalecimiento de mecanismos para el plan de formación y capacitación de los trabajadores.								
		Realizar la selección del personal de acuerdo a las habilidades y conocimientos requeridos en el cargo.	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos		X			MEDIO		
		Fomentar la participación efectiva en los grupos de trabajo.	Control y autonomía sobre el trabajo		X			MEDIO		
		Fomentar actividades de empoderamiento, tiempo y toma de decisiones sobre el trabajo.	Demandas ambientales y de esfuerzo físico		X			MEDIO		
		Realizar mediciones de higiene en temas de condiciones ambientales de trabajo como iluminación, ruido, puestos de trabajo, entre otros.								
Desarrollar un programa de pausas activas										
2	Orientar la participación de los trabajadores en relación con actividades enfocadas al desempeño y manejo del cargo como por ejemplo la administración del tiempo, manejo de	Fomentar actividades de capacitación sobre administración del tiempo u uso de tiempo libre.	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	DEMANDAS DEL TRABAJO	X		MEDIO			
		Fomentar actividades de recreación y deporte al interior de la organización.	Exigencias de responsabilidad del cargo					X		MEDIO
		Desarrollar procesos de evaluación de desempeño a los trabajadores, máximo de forma anual.								

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

No	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	DIMENSIÓN	DOMINIO	FACTOR DE RIESGO		CATEGORIA DE RIESGO
					Intralaboral	Extralaboral	
	turnos y horarios de trabajo y la organización, distribución y planificación de las tareas.	Fomentar actividades de capacitación a los trabajadores sobre el manejo de información confidencial, presupuesto y responsabilidades de su cargo cuando lo requiera.					
		Fomentar capacitaciones para el manejo de la gestión de la carga de trabajo y gestión del tiempo.	Demandas de carga mental		X		MEDIO
		Desarrollar programas de pausas activas, incentivos al trabajador y gestión del trabajo por turnos.	Demandas de la jornada de trabajo		X		MEDIO
3	Realizar y fortalecer las actividades relacionadas con la comunicación efectiva, recreación y bienestar laboral. Aduanalmente crear alianzas con empresas externas para jornadas informativas en diferentes temas que beneficien al trabajador	Desarrollar programas de comunicación asertiva y relaciones interpersonales.	Comunicación y relaciones interpersonales	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL		X	MEDIO
		Realizar actividades recreativas que fomenten la comunicación interna entre los trabajadores.					
		Desarrollar jornadas de información con entidades aliadas como ARL, EPS, caja de compensación y fondos de pensiones.	Características de la vivienda y de su entorno			X	ALTO
		Realizar convenios con entidades externas para alianzas de viviendas.					
		Desarrollar programas de bienestar laboral y riesgo publico.	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda			X	MEDIO
		Desarrollar alianzas para implementar o adquirir un vehículo y programar rutas para los trabajadores.					

Fuente: Elaboración propia

4.3.2. Análisis general de cumplimiento del tercer objetivo específico

Finalizando la tercera fase de nuestra propuesta, se plantearon las estrategias y las medidas de intervención que se pueden implementar al interior de la organización, estas van enfocadas a cada dominio catalogado como MEDIO y ALTO y son un punto de partida para minimizar y mitigar el aumento de los riesgos psicosociales; adicionalmente la organización también puede anexar otro tipo de actividades que considere que pueden reforzar o hacer parte de las estrategias ya planteadas.

La estructuración y desarrollo de estas 3 fases para el cumplimiento de los objetivos específicos generaron unos lineamientos que permitieron el desarrollo de actividades para cumplir con el objetivo general de la propuesta de investigación y responder al planteamiento de la pregunta problema.

5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Según lo planteado en esta propuesta de investigación, se lograron establecer objetivos que ayudaran a identificar las posibles causas de generación de esos factores de riesgo psicosocial; con la caracterización sociodemográfica de los trabajadores, pudimos identificar las características sociales de los trabajadores que pueden contribuir a la generación de los riesgos internos de la organización, dentro de los datos más relevantes se menciona que el 80% del personal que labora al interior de la organización son mujeres a pesar de ser una empresa que maneja actividades pesadas dentro de su operación.

Una vez analizado el informe diagnóstico de aplicación de la batería de riesgo psicosocial en la organización, conseguimos realizar una priorización de los riesgos más significativos que requerían medidas de intervención y así tener un punto de partida para poder construir herramientas o estrategias encaminadas al mejoramiento o mitigación de esos riesgos. Según la priorización de riesgos se pudo evidenciar, que aunque la calificación general de factores intralaborales y extralaborales estaba en niveles bajos,

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

habían dominios que presentaban categorización de riesgo medio en su mayoría y uno dominio extralaboral en riesgo alto, esto permitió un análisis más detallados de los elementos que pueden ser causa de la generación de riesgos psicosociales en los trabajadores y así determinar qué medidas de intervención pueden ser eficaces para intervenirlos.

Teniendo en cuenta los resultados de cada dimensión catalogada en riesgo medio y alto por cada aspecto evaluado, se pudo evidenciar en su totalidad las condiciones laborales de los trabajadores y diseñar medidas de intervención que se convierten en una herramienta fundamental de apoyo para el empleador y así implementar actividades de promoción, prevención e intervención del riesgo psicosocial.

De este modo la intervención del 100% de los factores de riesgo psicosocial identificados, mediante la estructuración de este plan de intervención, da cumplimiento al objetivo general de esta propuesta de investigación, teniendo como base los resultados del diagnóstico de riesgo psicosocial y las referencias bibliográficas utilizadas, se seleccionaron las estrategias y actividades de capacitación las cuales pueden ser incluidas dentro del sistema de control del riesgo a nivel de seguridad y salud; adicionalmente pudimos ampliar nuestros conocimientos en aspectos de los riesgos psicosociales que pueden afectar a los trabajadores de una organización.

Finalmente se recomienda al empleador que estas medidas de intervención sean aplicadas por un profesional del área de Salud y Seguridad en el Trabajo, y que este sea el encargado de comunicar las actividades a desarrollar a todos los trabajadores y establecer las fechas y los tiempos de implementación de acuerdo a su programa de capacitación. Adicionalmente a estas medidas de intervención también se pueden incluir o anexar otro tipo de actividades que contribuyan a la mitigación de riesgos psicosociales, y así también mantener actualizada la matriz de valoración de peligros y riesgos de la organización.

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Se debe tener en cuenta que para el desarrollo de dichas actividades la alta dirección debe asignar los recursos necesarios para su ejecución y también se puede gestionar por medio de la ARL capacitación y asesoramiento en el desarrollo de dicha intervención.

Se sugiere realizar periódicamente la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, para generar nuevos planes de acción según la evaluación de riesgos y así mantener la organización en niveles bajos de riesgo psicosocial; adicionalmente con ello se puede verificar si los dominios siguen en riesgo medio o si con la implementación de las medidas de intervención se redujo el nivel de riesgo de las dimensiones mencionadas.

6. REFERENCIAS

Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (CROEM). (s.f.). *Prevencion de riesgos hergonomicos*. Obtenido de Prevencion de riesgos hergonomicos: <https://portal.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf>

Congreso de la Republica. (11 de Julio de 2012). *Ley 1562 de 2012*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Congreso de la republica. (Julio de 2012). *Ministerio de salud*. Obtenido de Ley 1562 de 2012: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

CONGRESO DE LA REPUBLICA. (Enero de 2013). *LEY 1616 DE 2013*. Obtenido de Expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1616_2013.html

GRUPO AELE. (s.f.). *Glosario de terminos*. Obtenido de <https://www.aele.com/node/5192>

Hurtado, D. L. (2020). *INFORME DE DIAGNOSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL*. Bogota.

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2017). *Istas*. Obtenido de Condiciones de trabajo y salud: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>

Instituto vasco de Seguridad y Salud Laboral. (s.f.). *Factores de riesgo psicosocial*. Obtenido de Factores de riesgo psicosocial: <https://www.osalan.euskadi.eus/informacion/psikopreben-factores-de-riesgo-psicosocial/s94-contpsik/es/>

Maria, S. G. (2012). *Universidad EAN*. Obtenido de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral: Diagnostico en personal terapéutico asistencial:

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/3185/SarmientoMaria2012.pdf?sequ%20ence=4>

Martin Hernandez Pilar, S. S. (s.f.). El estres laboral: ¿ un concepto cajon de sastre? *articulo del estres laboral*.

Ministerio de Ambiente . (2018). *Programa de Intervencion Riesgo Psicosocial* . Obtenido de Parques Nacionales Naturales de Colombia: www.parquesnacionales.gov.co/portal/wp-content/uploads/2013/11/Programa-de-Riesgo-Psicosocial-2018.pdf

Ministerio de Protección Social. (17 de Julio de 2008).

MINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL. (Julio de 2008). *RESOLUCION 2646 DE 2008*. Obtenido de Disposiciones y responsabilidades para la evaluacion, prevencion y monitoreo permanente de exposicion a factores de riesgo psicosocial: <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

MINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL. (7 de Julio de 2009). *DECRETO 2566 DE 2009*. Obtenido de Adopción de la tabla de enfermedades laborales en Colombia: https://www.arsura.com/files/decreto_2566.pdf

Ministerio de protección Social, P. U. (Julio de 2010). *Bateria de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial* . Obtenido de <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/7417/3/MorenoMu%C3%B1ozMariadelosAngeles2017.pdf>

Ministerio de Salud. (6 de Junio de 1986). *Resolucion 2013 de 1986*. Obtenido de <https://safetya.co/normatividad/resolucion-2013-de-1986-actualizada/>

Ministerio de trabajo. (31 de Marzo de 1986). *Resolucion 1016 de 1986*. Obtenido de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Progrmas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Ministerio de trabajo. (24 de Marzo de 1994). *Resolucion 1295 de 1994*. Obtenido de https://normograma.info/crc/docs/pdf/resolucion_mintrabajo_1075_1992.pdf

Ministerio de Trabajo. (30 de Abril de 2012). *Resolucion 652 de 2012*. Obtenido de https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20

MINISTERIO DE TRABAJO. (Agosto de 2014). *DECRETO 1417 DE 2014*. Obtenido de
Mediante la cual se expide la tabla de enfermedades laborales:
https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Ministerio de Trabajo. (26 de Mayo de 2015). *Decreto 1072 de 2015*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio de Trabajo. (Diciembre de 2015). *Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervencion de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral*. Obtenido de <https://actualisalud.com/wp-content/uploads/2019/07/Protocolo-General-Prevenci%C3%B3n-Factores-de-Riesgo-Psicosocial.pdf>

Ministerio de Trabajo. (22 de Julio de 2019). *Resolución 2404 de 2019*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%252C+guia+y+protocolos.pdf>

Ministerio de Trabajo. (7 de Octubre de 2020). *Circular 064 de 2020*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0064.PDF/a3370954-2e5c-72fd-0801-f359a91ba67c?t=1602107574701>

Ministerio de Trabajo. (19 de Mayo de 2020). *Decreto 676 de 2020*. Obtenido de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20676%20DE L%2019%20DE%20MAYO%20DE%202020.pdf>

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. (Julio de 1994). *DECRETO 1295 DE 1994*. Obtenido de Organización y administración del Sistema General de

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Riesgos

Profesionales:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.htm

Moreno Jiménez Bernardo, B. L. (Noviembre de 2010). *Factores y riesgos Psicosociales, Formas, consecuencias, medidas y buenas practicas.*

Moreno Jiménez Bernardo, B. L. (2010). *Factores y riesgos Psicosociales, Formas, Consecuencias, Medidas y Buenas Practicas.* Obtenido de 189

Moreno Jiménez Bernardo, B. L. (Noviembre de 2010). *Factores y riesgos Psicosociales, Formas, Consecuencias, Medidas y Buenas Practicas.* Obtenido de Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Murillo, K. D.-C. (8 de Junio de 2020). *Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional.* Obtenido de Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2526-89102020000200436

Orozco Vasques Margarita María, Z. R. (2019). Factores de Riesgo Psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista colombiana de Enfermería*, 16.

Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral. (2016). *Ministerio del Trabajo.* Obtenido de <https://actualisalud.com/wp-content/uploads/2019/07/Protocolo-General-Prevenci%C3%B3n-Factores-de-Riesgo-Psicosocial.pdf>

Sampieri, R. H. (2010). *Metodología de la investigación.* Bogota: Mc graw hill.

Sánchez Ana María, S. F. (2017). *Riesgos laborales en las empresas de residuos sólidos en Andalucía: una perspectiva de género.* Obtenido de Universidad Pablo Olavide. : <https://www.scielo.br/pdf/sausoc/v26n3/0104-1290-sausoc-26-03-00798.pdf>

Secretaria de Acción Sindical, S. L. (s.f.). *Manual de Riesgo Psicosocial en el Mundo Laboral.*