

Entorno Saludable y Factores Psicosociales

Influencia del Entorno Saludable en los Factores de Riesgo Psicosocial en la Empresa
Competencia Humana SAS

Ángela María Saldarriaga Velásquez
Ángela Patricia Sánchez Velasco
Daniel Eduardo Barbosa Páez

Apoyo
Xiomara Rodríguez
Psicólogo – Esp. Organizacional y Ocupacional
Lic.S.O No 160509

Universidad ECCI
Dirección de Posgrados
Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Bogotá, D.C. 2019

Influencia del Entorno Saludable en los Factores de Riesgo Psicosocial en la Empresa
Competencia Humana SAS

Ángela María Saldarriaga Velásquez
Ángela Patricia Sánchez Velasco
Daniel Eduardo Barbosa Páez
Universidad ECCI

Trabajo de grado para obtener el título de Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en
el Trabajo

Docente:

Julietha Oviedo Correa

Universidad ECCI

Dirección de Posgrados

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, D.C.

2019

Dedicatoria

Todos tenemos seres queridos, personas que nos acompañan en esta aventura que es vivir, dedicamos este trabajo a todas esas personas que bien sea en cuerpo o en espíritu nos apoyaron para realizar este trabajo, que cedieron horas para permitirnos culminar con éxito este reto.

Agradecimientos

A la profesora Julietha Oviedo Correa, sin sus consejos, y su asesoría no hubiese sido posible la realización de este trabajo, a la empresa Competencia Humana SAS y su grupo de Profesionales que permitieron acceder a la información.

Tabla de Contenido

Lista de Tablas	6
Lista de Ilustraciones	7
Introducción	8
1. Planteamiento del Problema	10
2. Objetivos	15
2.1 General.....	15
2.2 Específicos	15
3. Marcos De Referencia.....	20
3.1 Estado del Arte.....	20
3.2 Marco Teórico	24
3.2.1 Factores de Riesgo Psicosocial	28
3.2.2 Factores Intralaborales	29
3.2.3 Factores Extralaborales	29
3.2.4 Entorno Trabajo Saludable.....	30
3.3 Marco Legal	36
4. Marco Metodológico de la Investigación	39
4.1 Fases del Estudio.....	40
4.2 Recolección de información	42
4.3 Población.....	43
4.4 Materiales.....	43
4.5 Técnicas	43
4.6 Procedimientos.....	45
5. Resultados	45
5.1 Análisis e Interpretación de los resultados.....	45
5.2 Propuesta para la mejora de la implementación de la estrategia de los entornos saludables en la empresa Competencia Humana SAS	72
5.3 Discusión.....	73
6. Análisis Financiero	77
7. Conclusiones y Recomendaciones	80
Referencias.....	83

Lista de Tablas

<i>Tabla 1 Comparativo población A Factores de Riesgo Intralaboral 2017 -2018.....</i>	<i>45</i>
<i>Tabla 2 Comparativo población A. Factores de Riesgo Extralaboral 2017 -2018</i>	<i>47</i>
<i>Tabla 3 Comparativo población B Factores de Riesgo Intralaboral 2017 -2018.....</i>	<i>48</i>
<i>Tabla 4 Comparativo población B Factores de Riesgo Extralaboral 2017 -2018</i>	<i>50</i>
<i>Tabla 5 Factores Riesgo Intralaboral Población A</i>	<i>51</i>
<i>Tabla 6 Población A. Actividades Impacto Positivo Factores Intralaborales</i>	<i>54</i>
<i>Tabla 7 Población A. Actividades Impacto Negativo Factores Intralaborales</i>	<i>56</i>
<i>Tabla 8 Población A. Actividades realizadas para Factores Extralaborales.....</i>	<i>59</i>
<i>Tabla 9 Factores Riesgo Intralaboral Población B.....</i>	<i>62</i>
<i>Tabla 10 Factores de Riesgo Extralaboral Actividades realizadas Población B.....</i>	<i>65</i>
<i>Tabla 11 Análisis Comparativo poblaciones A y B de las actividades realizadas en factores de riesgo intralaboral.....</i>	<i>66</i>
<i>Tabla 12 Análisis Comparativo poblaciones A y B de las actividades realizadas con impacto positivo en factores de riesgo Extralaboral.</i>	<i>68</i>
<i>Tabla 13 Costos Proyecto aportados por Competencia Humana SAS</i>	<i>78</i>
<i>Tabla 14 Descripción Condiciones Intralaborales.....</i>	<i>92</i>
<i>Tabla 15 Definiciones de las Dimensiones Psicosociales Intralaborales</i>	<i>93</i>
<i>Tabla 16 Descripción Condiciones Extralaborales.....</i>	<i>97</i>
<i>Tabla 17 Definiciones de las Dimensiones Psicosociales Extralaborales</i>	<i>98</i>
<i>Tabla 18 Cronograma de Trabajo.....</i>	<i>100</i>
<i>Tabla 19 Instrumento de Comparación</i>	<i>101</i>
<i>Tabla 20 Instrumento de Impacto.....</i>	<i>103</i>
<i>Tabla 21 Baremos para el puntaje total de la Batería de Riesgo Psicosocial.....</i>	<i>104</i>
<i>Tabla 22 Actividades de la Estrategia Entorno Saludable</i>	<i>105</i>
<i>Tabla 23 Relación de Actividades Estrategia Entorno Saludable vs Factores Riesgo Intralaboral y Extralaboral</i>	<i>107</i>
<i>Tabla 24 Propuesta Integrada de Intervención año 2019.</i>	<i>108</i>

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1 Organigrama Competencia Humana SAS..... 108

Introducción

La normatividad Colombiana respecto a seguridad y salud en el trabajo y en especial a los factores de riesgo psicosocial a reglamentado las normas y detallado las responsabilidades que permiten identificar, evaluar, prevenir y monitorear la exposición a factores psicosociales en el entorno laboral con el objetivo de determinar el origen de patologías causadas por dichos factores en la Resolución 2646 de 2008. Dando cumplimiento a la mencionada resolución las empresas y en especial las de recursos humanos se han interesado por identificar e intervenir los factores de riesgo psicosocial para intervenir a tiempo el impacto que causan en la productividad, el clima y la cultura de la organización.

De otro lado la Organización Mundial de la salud y el Gobierno nacional han promovido como estrategia para propender por la salud de los trabajadores que las empresas enfoquen parte de sus esfuerzos por la generación de entornos de trabajo saludable.

El presente trabajo de investigación pretende evaluar si adoptar estrategias de entorno saludable en la Empresa Colombiana Competencia Humana SAS tiene algún tipo de influencia sobre los factores de riesgo psicosocial, a los que se ven expuestos los funcionarios de esta empresa.

Para llevarlo a cabo se cuenta con el aval de la gerencia y el apoyo del área de consultoría y de seguridad y salud en el trabajo para la sensibilización con los funcionarios, firmas de consentimientos informados y aplicación de la batería de riesgo del Ministerio de Protección Social.

Posterior a esta aplicación y con base a los resultados, se hará un análisis de si estos factores fueron influenciados por las estrategias adoptadas de entorno de trabajo saludable que Competencia Humana SAS implementó en el año 2018.

Se realizó una comparación con los resultados obtenidos de la aplicación de la batería en el año 2017 para describir que cambios se generaron frente al año 2018 después de la implementación de la estrategia y de esta manera evaluar el impacto y proveer a la organización una línea de base para estructurar nuevos planes de bienestar para los trabajadores que puedan disminuir o eliminar los factores de riesgo psicosocial y concentrar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención, control y bienestar de los funcionarios.

Este trabajo involucra a los funcionarios de la organización que lleven más de tres meses laborando con el objetivo de tener datos más reales de la situación actual de la organización.

1. Planteamiento del Problema

Para ilustrar el problema, es necesario poner en contexto la empresa Competencia Humana SAS sobre la que se realizará el estudio, esta es una organización especializada en Consultoría y Asesoría en Recursos Humanos.

Dentro de su labor se encarga de desarrollar procesos de reclutamiento, selección, evaluación de personal por competencias, estudios de seguridad, visitas domiciliarias, desarrollo de herramientas de valoración de personal, Outsourcing de contratación y nómina, evaluación de desempeño, entre otras.

Se encuentra ubicada en la carrera 11 con calle 90 en el barrio Chicó en la ciudad de Bogotá, sus clientes más representativos son: Colsubsidio, Fundación Social, Davivienda, Banco Pichincha, Legis S.A, Hogier Gartner & CIA S.A, Tu Carro. Com, E y M Asesores en Salud, Diana García Chef en Movimiento, Grupo RHC S.A.S, Grupo Skies de Colombia, Servired, Efecty- Servientrega, Interdinco S.A. Colclasificados S.A., Megaline, Digital Ware S.A. Maraduana, Praxair, West Arco, Biomax – GNE, Coopergay S.A., Glencore, Circulante S. A, Mercado Libre.Com, Almarco S.A., Oxígenos de Colombia, Sealed Air, Grupo Sura Universidad Santo Tomas, Universidad Sergio Arboleda, Pontificia Universidad Javeriana.

Como parte de las políticas empresariales en el año 2017 se pensó en la implementación de estrategias de entorno de trabajo Saludable que permitieran fortalecer valores y competencias organizacionales como la Honestidad, el Respeto, la Responsabilidad Social, el Mejoramiento Continuo, el Servicio y un alto compromiso con sus clientes y usuarios.

Dichas estrategias nacieron como propuestas de la Gerencia y sus áreas de apoyo buscando mejorar el bienestar de los colaboradores y se ejecutaron como actividades aisladas sin tener trazada una línea de base o haber realizado un estudio objetivo de las necesidades reales de estas personas.

Como parte de las estrategias se implementaron capacitaciones de trabajo en equipo, fomento de estilos de vida saludable, se otorgaron espacios para celebrar fechas especiales como cumpleaños entre otros dándoles un reconocimiento especial y pastel, reconocimiento a los logros individuales de los trabajadores (Grados, etc.), flexibilización del protocolo para solicitar permisos por asuntos personales, a los contratos de Manejo y Confianza se les brindo compensación en tiempo libre y reconocimiento de alimentación y transporte como compensación por Jornadas de trabajo extra.

De acuerdo al texto de Urrego Ángel Diana M. Ministerio Protección Social (Urrego Angel, 2018):

“Cuando algunas necesidades psicológicas se cumplan, el trabajador se encontrará más motivado para realizar las tareas asignadas”. De esta manera se ilustra que un trabajador no es solo una máquina que cumple labores sino que es un ser humano que requiere estar completo en todas sus esferas para poder rendir y cumplir a cabalidad con lo asignado y las necesidades de la compañía.

Así que la idea de la implementación de un programa de entorno saludable surgió luego de identificar que en la empresa la productividad estaba disminuyendo debido principalmente a problemas en las relaciones interpersonales y problemas familiares de los trabajadores, esto fue identificado por Competencia Humana SAS al recibir un aumento en el número de quejas de los clientes, aumento del ausentismo laboral y disminución en la producción, además de manifestaciones de los trabajadores al mencionar que no podían acceder a tiempo para su familia.

Estas apreciaciones llevaron a la alta dirección a analizar la situación de la compañía y buscar soluciones que llevaran a disminuir las quejas de los clientes y aumentar la productividad, por lo que se realizó un Grupo de trabajo entre La gerencia y los Jefes de Área y luego de una discusión del tema se estableció que existía desmotivación laboral en algunos

de los empleados, por tal razón la empresa decidió empezar a generar actividades para el bienestar de sus colaboradores que propendieran por mejorar la motivación de los colaboradores.

De acuerdo con los planteamientos de Chiavenato Idalberto (2009), quien estudia el comportamiento de las organizaciones, presenta como el verdadero activo de una organización a sus empleados, e ilustra que estos están influenciados de manera significativa por el ambiente, la cultura, las creencias y las percepciones y como se deben atender de manera peculiar estos influenciadores para poder lograr efectos significativos en las organizaciones que permitan llevar a las empresas a cambios significativos.

El no atender de manera adecuada a los factores intrínsecos y extrínsecos a los que se enfrentan los trabajadores puede llevar a pérdidas significativas de productividad, ausentismo laboral y en casos extremos al cierre de las compañías, ya que se empieza a crear un círculo vicioso en el que un trabajador descontento o mal influenciado no cumple con su labor, esto redundando en la satisfacción del cliente que va a ver disminuida y al final golpea de manera significativa las arcas de la organización que deja de percibir ingresos producto de bajas ventas, pérdida de confianza en la marca o pago de indemnizaciones por productos no conformes.

Competencia Humana SAS consideró necesario implementar estrategias, dirigidas a sus empleados, caracterizados como hombres y mujeres en un rango de edad entre los 18 y 40 años, adultos en etapa productiva y que son la base de trabajo que aporta valor a esta compañía.

Al ser una empresa joven aún no se encuentran personas en ciclo circundante a la etapa de jubilación. En la Ilustración 1 se pone de presente el Organigrama de la empresa.

Se cree a priori que un ajuste en el entorno laboral genera impacto en los factores psicosociales del trabajador, estos definidos para Colombia por el Ministerio de Protección Social en la Resolución 2646 de 2008 Capítulo I, Artículo 3. Numeral d como: “*Condiciones*

psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”.

Es decir que tiene suma importancia el identificar como están los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores ya que tienen un impacto real en la salud de los trabajadores, las condiciones e interacciones en el ambiente de trabajo y aquellos aspectos personales y sociales del trabajador, inciden en el rendimiento laboral y pueden deteriorar la salud. El texto de Díaz Rodríguez Erika y otros (2010) basado en los datos del Ministerio de Salud y protección social menciona que *“los factores de riesgo más importantes son la monotonía, la repetitividad y la atención al cliente”* y como estos afectan de manera significativa el entorno laboral y familiar.

Se considera que los factores extralaborales son los que menos se pueden controlar (La tabla 16. Ilustra los factores extralaborales), debido a que se considera que están alejados de las estrategias que se apliquen en las compañías.

Tomando como base lo anterior se considera que es muy importante el poder identificar si después de implementar un entorno de trabajo saludable se puede impactar en las mediciones de los factores de Riesgo Psicosocial.

En la empresa Competencia Humana SAS, después de implementada la estrategia de entorno de trabajo saludable, no se ha valorado el impacto de ella en los colaboradores, y no se tienen mediciones que permitan establecer el impacto real en los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores. Aunque se pudo evidenciar mejoras en la productividad, solo se tienen la medición previa a la implementación de la estrategia.

Por lo anterior, se plantea la posibilidad de realizar en el último trimestre del año 2018 una medición a través de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social con el apoyo de un Profesional Psicólogo especialista en seguridad y salud

en el trabajo y el área de consultoría de la organización, que permita evaluar por medio de una comparación de resultados de 2017 y 2018, respondiendo a la pregunta:

¿La implementación de la estrategia de entorno de trabajo saludable en los colaboradores de Empresa Competencia Humana SAS en Bogotá, influye en los resultados de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial realizada en el año 2018?

2. Objetivos

2.1 General

- Evaluar el impacto del entorno saludable implementado en la Compañía Competencia Humana SAS en 2018 sobre los factores de riesgo Psicosocial medidos a través de la Batería de Riesgo Psicosocial.

2.2 Específicos

- Describir los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaboral e intralaboral en el periodo 2017-2018.
- Valorar el Impacto de las estrategias sobre los dominios y las dimensiones de los factores de Riesgo psicosocial de los trabajadores.
- Sugerir una propuesta para la mejora de la implementación de la estrategia del entorno saludable en la empresa Competencia Humana SAS.

3 Justificación

El presente trabajo de Investigación pretende evaluar si implementar estrategias de Entorno de trabajo saludable genera influencia en los factores Psicosociales de los trabajadores de la Empresa Competencia Humana SAS de Bogotá Colombia en el año 2018.

Se tiene que en la Compañía Competencia Humana SAS después de la implementación de unas estrategias de entorno de trabajo saludable no se han realizado mediciones que permitan evaluar su alcance y/o sus efectos en los trabajadores.

La estrategia que implemento la compañía, se creó fundamentada en la hipótesis que en la empresa Competencia Humana SAS, la productividad estaba disminuyendo debido a problemas en las relaciones interpersonales y problemas familiares de los trabajadores, respaldada adicionalmente por la normatividad colombiana (Colombia, Ministerio Protección Social. Resolución 2646 de 2008) que le está apostando a mejorar el bienestar de los trabajadores, buscando que sean más productivos y felices.

La estrategia de entorno saludable que fue implementada en este periodo de tiempo no tuvo como tal una estructura funcional, es decir no buscaba intervenir aspectos puntuales de riesgo psicosocial, sin embargo en las evaluaciones de las capacitaciones y/o actividades por parte de los colaboradores manifestaron su satisfacción con el desarrollo de este tipo de procesos dentro del entorno laboral.

Esta estrategia estuvo basada en capacitaciones y actividades de bienestar, que de manera subjetiva de acuerdo con lo manifestado por los colaboradores y sus jefes sintieron que las actividades impactaron positivamente y que mejoró significativamente su productividad.

De manera objetiva se observó una disminución del ausentismo dentro de la organización después de aplicada la estrategia.

De acuerdo con el texto de (Ruiz, Garcia, Declos , & Benavides, 2006) en la actualidad se considera que el entorno laboral es influenciado por aspectos de la vida familiar, el entorno social y el desarrollo económico.

El Comité mixto de la organización internacional del trabajo y la organización mundial de la salud en 1984 definió los factores de riesgo psicosociales como:

“Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte. Y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (Comite Mixto OIT - OMS, 1984, pág. 3).

En Colombia a través de la resolución 2646 de 2008 en su artículo 5 se da una definición clara a los factores de riesgo psicosociales comprendiéndolos como los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las persona. (Ministerio Proteccion Social, 2008).

Los autores (Charria , Sarsosa, & Arenas, 2011) plantean que en diversos estudios se ha demostrado que la incidencia de las condiciones del trabajo y el estrés son factores que influyen como las principales causas de enfermedades profesionales, adquiriendo gran importancia en el desarrollo de programas de gestión en prevención de riesgos.

Así mismo también expresan que en las organizaciones el principal objetivo de implementar políticas de entorno laboral saludable debe ser desarrollar buenas prácticas de salud laboral, realizando mejoras en las condiciones laborales, aumentando el estado satisfacción y la motivación del trabajador, siendo una inversión de la empresa que generara

efectos positivos en la productividad de la organización y a largo plazo aumentando el ingreso neto por trabajador. (Charria , Sarsosa, & Arenas, 2011).

Tomando como base lo anterior, se considera que es necesario evaluar como la implementación de una estrategia de entorno laboral saludable en una organización incide en los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores.

Para la realización de la medición general de la Batería de Riesgo psicosocial se cuenta con una Psicología especialista en SST proporcionada por la empresa Competencia Humana SAS, quien entrega los resultados de la medición, pero no realiza análisis comparativo de una año vs otro, ni evalúa el impacto de las estrategias implementadas de manera objetiva, por lo que realizar la comparación basados en la pregunta problema del presente trabajo justifica para poder realizar una evaluación objetiva de las estrategias implementadas.

Para lograr este objetivo, durante el último trimestre del año 2018 se aplicará la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de La Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social (cuestionario para evaluar los factores de riesgos psicosocial extralaborales) con el apoyo de la Psicóloga especialista en seguridad y salud en el trabajo y el área de consultoría de Competencia Humana SAS.

Esta medición permitirá realizar la comparación de resultados de 2017 con 2018 evaluar cómo se influenciaron los factores de riesgo psicosocial medidos por su variabilidad y si la estrategia de entorno saludable se mantiene o requiere intervención en un corto, mediano o largo plazo.

Es importante mencionar, que para la aplicación de la batería hay obstáculos como lo son el tiempo y el espacio físico. El tiempo, ya que algunas personas de roles estratégicos y tácticos como el gerente los jefes y los coordinadores permanecen gran parte del tiempo fuera de la ciudad o de las oficinas lo que extendería un poco el plazo para contar con la aplicación de la población objeto de estudio. El espacio, donde se realizaría la aplicación es limitado que

obliga a organizar varios grupos y sesiones para aplicar la batería, lo que a su vez influye en el tiempo.

Como valor agregado para la empresa Competencia Humana SAS, al realizar esta medición y tener mediciones de las políticas de entorno saludable, podrá saber de manera adecuada el impacto de las decisiones de la Gerencia, como inciden en mejorar la salud y el bienestar de la gente en su lugar de trabajo, así como tener una línea de base para generar a corto plazo la identificación de situaciones a intervenir que estén afectando la salud y el bienestar de los colaboradores, a mediano plazo actividades enfocadas no solo en aumentar la productividad sino en mejorar y/o potencializar las condiciones actuales que puedan aportar para aumentar el sentido de pertenencia, compromiso y satisfacción con la organización y a largo plazo la integración entre el plan de bienestar y el programa de Seguridad y Salud en el trabajo que permite intervenir de forma objetiva y estructurada los factores de riesgo extralaboral que puedan estar afectando a los funcionarios.

Este trabajo beneficia a los empleados y a la organización ya que se espera una reducción de los costos relacionados con las bajas por enfermedad y una mejora de la productividad, se esperan clientes más satisfechos por el trato recibido, si se logra demostrar que la estrategia de entorno saludable no solo incide en el ámbito laboral sino también en el extralaboral.

Finalmente este estudio podrá generar la base para que Competencia Humana SAS plantee la posibilidad de participar en la valoración de Great Place to Work y lograr de esta manera valor reputacional, aumentando las posibilidades de nuevos clientes y negocios.

Para el desarrollo de la investigación se cuenta con la aprobación de la empresa Competencia Humana SAS, los cuales a través de su equipo de profesionales en Psicología y Psicólogo Especialista en Salud Ocupacional apoyarán el proceso con la aplicación de batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Realizada la aplicación de esta se procedió con la recopilación y análisis de la información, se limitó a los trabajadores en Bogotá y los resultados de 2017 vs los resultados de 2018.

3. Marcos De Referencia

3.1 Estado del Arte

La salud en el trabajo se ha identificado como una parte fundamental del mundo laboral, ya que el trabajo es considerado como una actividad obligada de la humanidad.

De acuerdo al Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo–OIT y la Organización Mundial de la Salud -OMS (2003) el propósito de la salud en el trabajo es:

Lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las labores; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos, en su empleo, contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, además se debe adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad.

Teniendo en cuenta esta definición se identifica que la salud en el trabajo es una actividad que busca la promoción de estados de bienestar en los trabajadores con relación a la labor que desempeñan, pero no solo en el desarrollo de sus actividades cotidianas laborales sino en otros ámbitos de tipo personal.

Así que para Luque, Gómez y Cruces (2000):

El trabajo implica también funciones psicosociales ampliamente estudiadas por diversos autores, que van desde el acceso a circuitos de consumo, pasando por las oportunidades de aprendizaje, el desarrollo de creatividad, la estructuración del tiempo

de la vida de las personas, entre otros, hasta llegar a la propia identidad de la persona que trabaja.

Uniendo estas dos definiciones es evidente que la salud del trabajo no solo está confinado al ámbito físico, sino también al mental y social, constituyendo estos dos últimos los factores psicosociales.

Desde el punto de vista académico también se han definido los factores de riesgo psicosocial, Sierra Rodríguez y Guecha (2009) los definen como: *aquellas variables asociadas a aspectos intralaborales, extralaborales e individuales, que al entrar en una inadecuada interacción, aumentan la probabilidad de enfermedad, física, mental y social, lesión o daño en el trabajador* (Sierra, Rodríguez y Guecha, 2009. p. 481).

Moreno Jiménez y Garrosa Hernández (2009) precisa para la dimensión extralaboral que:

Tal dimensión comprende los aspectos psicológicos y sociales que subyacen en la actividad laboral que desempeña un trabajador y afectan la calidad de vida de los mismos. Es por ello que se incluyen aspectos afectivos, competencias desarrolladas en la actividad laboral y las expectativas que esto demanda.

En el texto de Ruiz C; García A, se puede observar que en la actualidad el entorno laboral es influenciado por aspectos de la vida familiar, el entorno social y el desarrollo económico, siendo estos factores extralaborales que inciden de manera directa en el desempeño laboral.

Toro Londoño, Sanín y Valencia (2010) mencionan:

“El factor de riesgo psicosocial es cualquier condición psicosocial presente en el trabajo de una persona o colectividad laboral que puede afectar negativamente su salud, bienestar, desempeño y, también, su desarrollo personal. Según ellos, el factor protector

psicosocial se presenta cuando dicha condición minimiza o elimina un riesgo y, además, afecta positivamente las dimensiones antes descritas”.

Por lo que con este enfoque la recomendación para los gerentes es estar atentos a los detalles en los cuales se relacionan sus empleados para de esta manera se pueda minimizar el riesgo.

Según Mansilla (2012) los factores de riesgo psicosocial son:

“Condiciones que se encuentran presente en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor”.

El Comité mixto de la organización internacional del trabajo y la organización mundial de la salud en 1984 definió que los factores de riesgo psicosociales son las *“interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización”* por una parte; y por la otra, *“las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”*.

Diversos estudios han demostrado que las condiciones del trabajo y el estrés que estas puedan generar en los trabajadores son factores que influyen como causas de algunas enfermedades profesionales, (Charria, V. 2011) por lo que adquieren importancia desde el punto de vista en la salud del trabajo en el desarrollo de programas de gestión en prevención de riesgos.

El trabajo de López González Sindy M y otros (2017) analiza los factores de riesgo psicosocial en una compañía de transporte, encontrando que el estrés laboral en este nicho de trabajadores se relaciona más con los factores intralaborales que los extralaborales, y en 83.3% cargas de estrés y carga laboral excesiva hace que exista demanda de tiempo y esfuerzo que afectan negativamente la vida personal siendo esto una afectación a los factores de riesgo psicosocial extralaboral.

Ahora centrado el marco teórico en los factores extralaborales el trabajo de Forero R, Lud Amanda (2016) en donde se estudiaron a los trabajadores de un colegio privado encontró que *“son los derivados específicamente a los desplazamientos de la vivienda- trabajo- probablemente debido a la ubicación geográfica del colegio y las dificultades de acceso, lo que puede influir en la salud y el bienestar de los trabajadores”*, demostrando que los factores psicosociales son de difícil control e influyen en la salud de los trabajadores.

El trabajo de Díaz Rodríguez Erika Maritza y otros (2010) de la Universidad CES identifica de manera clara que los factores de riesgos extralaboral tiene una relación directa con enfermedades de tipo cardiovascular así como la no intervención en los factores de riesgo psicosocial tienen una incidencia directa en la generación de enfermedades que en un momento dado podrían llegar a ser calificadas con origen laboral.

Basados en los conceptos, normas y definiciones citadas anteriormente se puede establecer que los factores de riesgo psicosocial de manera Holística son todos los escenarios, situaciones, emociones que se encuentran en el entorno laboral y extralaboral de los empleados y que se interrelacionan con la empresa y los clientes en el desarrollo de su actividad teniendo un alto impacto en el desarrollo personal (bienestar) y laboral (rendimiento en su tarea).

3.2 Marco Teórico

Al realizar la búsqueda de la información respecto al tema de la salud en el trabajo y los factores que influyen en él, se puede observar en los textos de Caballero María Fernanda y Beltrán Cabrejo María del Pilar que existen varios estudios que analizan los factores que influyen en el desempeño del trabajo y entre ellos se encuentra los factores extra laborales.

Estos autores definen a los factores extralaborales como factores que son influenciados en el entorno laboral, es decir los factores extralaborales influyen en el entorno laboral y viceversa, el entorno laboral influye en estos factores, adicionalmente mencionan como mantener altos niveles de estrés en el entorno laboral se relaciona con bajo rendimiento y a largo plazo también con la presentación de algunos tipos de enfermedad laboral.

A propósito del estrés y de los factores psicosociales, el autor Gil Monte (2009) menciona: *“hablamos de riesgo psicosocial, que es fuente de estrés laboral, o estresor y que tiene el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos”*. De esta manera va cobrando importancia el estudio y análisis de los factores de riesgo psicosocial, ya que si se logra tener control sobre estos se puede lograr bajar los niveles de estrés laboral.

Es conocido que actualmente las organizaciones en lo que se refiere a su esfera laboral (colaboradores y su desempeño) se encuentran altamente influenciadas por el mercado, la globalización y la economía; por lo tanto las ha llevado a pensar de forma diferente, buscando nuevas formas de trabajo en las que se incluyen el teletrabajo, equipos de trabajo autorregulados.

Adicionalmente la presentación de nuevas tecnologías ha obligado a las instituciones a incorporar dentro sus proyectos más que el Hacer, el Ser de sus empleados, es decir centrar la tarea en el empleado, buscando que el entorno laboral tanto interno como externo se adapte a las necesidades del empleado para que las tareas se cumplan de una manera más eficiente y eficaz y sea atractiva para los empleados.

Sin embargo de acuerdo con Artacoz (2002) citado por Gómez en el (2007):

Aunque están cobrando relevancia los factores de riesgo psicosocial, derivados de las nuevas formas de trabajo y de acuerdo con el complejo panorama que muestra el mundo del trabajo en la actualidad, aún persisten los riesgos laborales clásicos; los riesgos físicos, mecánicos, entre otros, y se unen al estrés, al mobbing y a la confusión de rol. (Pág. 6). Lo anterior considerado bajo la óptica que el trabajo es un aspecto central en la vida de las personas (Luque, Gómez y Cruces, 2000).

Ya puesto de presente lo anterior se va observando que el ambiente laboral obligatoriamente debe ser seguro y además saludable, no pueden estar desligados estos dos aspectos y desde la óptica de los factores psicosociales debe ser atractivo al trabajador lleno de motivación para desarrollar su tarea.

Por tal motivo, es perentorio ahondar en la influencia que un entorno laboral saludable tiene sobre los factores psicosociales, pues esto permitirá identificar la efectividad de las actividades propuestas y si realmente aportan a prevenir las dificultades de salud en los trabajadores como trastornos físicos, psicológicos o socio familiares y no solo son políticas que se aplican en las empresas por cumplir con requisitos legales, o por sentirse a la vanguardia con sus competidores.

En lo que se refiere de manera específica a los factores extralaborales Guerrero (2003) afirma que:

Desde lo connotado como aspectos extralaborales, el trabajador no puede verse como un ser “fragmentado” ya que sobre él influyen diferentes condiciones determinadas por su historia personal y laboral, las actividades desarrolladas en el tiempo libre (extralaboral) y su interacción social especialmente en el ámbito familiar.

La definición anterior es validada en Colombia por el Ministerio de la Protección Social (2010) al afirmar que las condiciones extralaborales *Comprenden los aspectos del entorno*

familiar, social y económico del trabajador y a su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo (pág. 26).

A nivel internacional se puede identificar a la OIT como la organización que históricamente ha sido la mayor promotora en prevención de riesgos psicosociales los cuales tuvieron sus inicios a través de lo que denominaron convenios. Como ejemplo se puede tomar el convenio No 156 sobre la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares. “...se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”. Se puede evidenciar su apuesta en este convenio a prevenir un factor de riesgo extralaboral, pero fue solo hasta el año de 1984 que la OIT publica el documento “Los factores psicosociales en el trabajo: Reconocimiento y Control” donde se muestra la incidencia de los efectos que tenían los factores psicosociales en la salud de los trabajadores.

Posteriormente en el año de 1938 se crea en Colombia el Ministerio de Trabajo, Higiene Previsión Social con el fin de alinearse con los escenarios laborales solicitados a nivel internacional especialmente por Europa. En el año de 1950 se crea el código sustantivo del trabajo donde se compila la normatividad que habían publicado de manera aleatoria en el tiempo y donde se establecían las condiciones que debían tener los empleadores con los trabajadores aportando de esta manera a mejorar su entorno laboral.

Solo hasta el año de 1979 con la ley 9 se empieza a promulgar la medicina preventiva teniendo en cuenta en el trabajador su aspecto psicológico; pero en el año 1984 a través del decreto 614 se habla de protegerlo con respecto al riesgo psicosocial alineándose de esta manera a los estudios y políticas internacionales de los años 80 con respecto al tema además de reconocer la fuerte influencia que tiene el contexto laboral interno y externo para el desempeño de sus funciones. Posteriormente en 1989 con la resolución 1016 se obliga a las

empresas a “...diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales”.

En el año 2007, el Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, llevaron a cabo la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo. Esta encuesta fue aplicada a nivel nacional en diferentes empresas, participaron un total de 737 centros de trabajo. Como resultado de este trabajo del Ministerio se pudo evidenciar que la exposición a factores que influyen en el ámbito psicosocial es alta.

Por mencionar algunos, se visualizó que en trabajos en donde se tiene contacto con el público y/o el trabajo es monótono y repetitivo, eran los que ocuparon los dos primeros lugares con alto riesgo en más del 50% de los encuestados. También se observó que referente a el estrés ocupacional, entre 20% y 33% de los trabajadores que participaron del estudio manifestaron sentir altos niveles de estrés.

Referente a los factores ergonómicos y los psicosociales se observó que estos fueron los que se relacionaban con la ocurrencia de los accidentes de trabajo. Siendo esto de alta importancia ya que estos factores son fácilmente influenciables con poco esfuerzo para las compañías.

Con lo anterior se empieza a vislumbrar la importancia de los factores psicosociales en el trabajo, sin embargo para comprender aún más la importancia de los factores de riesgo psicosocial es necesario apoyarse en diferentes posiciones; Una es desde el punto de vista de Normatividad en Colombia la resolución 2646 de 2008, establece en su artículo 5:

Factores psicosociales. Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Desde lo teórico se definen los conceptos que permitirán determinar los factores riesgo psicosociales comprendidos desde un entorno laboral saludable.

3.2.1 Factores de Riesgo Psicosocial

Según el comité mixto Organización Internacional del Trabajo OIT en 1984 y la Organización Mundial de la Salud OMS (1984), los factores de riesgo psicosocial en el trabajo comprenden las interacciones entre el medio ambiente laboral, las características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo.

La OIT definió los factores de riesgo psicosocial (peligros psicosociales) en 1984, en términos de:

Las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden – en función de las percepciones y la experiencia – tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral.

En Colombia, el Ministerio de Protección Social por medio de la resolución 2646 de 2008 Capítulo I, Artículo 3. Numeral d ha definido los Factores de Riesgos Psicosociales, como: *Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.*

Basado en lo anterior para este estudio se entenderá el factor de riesgo psicosocial como las condiciones e interacciones en el ambiente de trabajo y aquellos aspectos personales y sociales del trabajador, que en algún momento puedan incidir en su rendimiento laboral y pueden llegar a afectar su salud.

A continuación, se presentan las definiciones de los factores intralaborales y extralaborales de acuerdo a la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial elaborada por el Ministerio de la Protección Social en el año 2010.

3.2.2 Factores Intralaborales

Definición: son *aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo*. Teniendo en cuenta esta definición para este factor se puede validar que la batería contribuye a evaluar todas las condiciones del empleado a nivel interno en la empresa como son las condiciones y calidad del ambiente de trabajo y que pueden influir en su desempeño. Para Arenas Monsalve (1991):

“el mantener un buen ambiente de trabajo se relaciona con el nivel de ocupación laboral, el cual genera que la carga de trabajo sea mínima obteniendo como resultado menos fatiga y cansancio corporal, con lo que se reduce el índice de presencia de riesgos psicosociales ayudando en el óptimo cuidado de la salud del trabajador”.

En la tabla 14 se presentan las dimensiones intralaborales que se evalúan a través de la batería y las definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo, se encuentran en la tabla 15.

3.2.3 Factores Extralaborales

Definición: *son 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*. Se puede entonces argumentar que en este caso en la batería se tuvo en cuenta al empleado en todas sus esferas ya que no solo está influido por su espacio laboral sino también por su espacio social y familiar

En la tabla 16 se muestran las dimensiones extralaborales que se evalúan a través de la batería y las definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo, se encuentran en la tabla 17.

3.2.4 Entorno Trabajo Saludable

La organización Mundial de la salud en su texto Creación de entornos de trabajo saludable lo define como aquel en el que los trabajadores y el personal superior colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones establecidas sobre la base de las necesidades previamente determinadas: temas de salud y de seguridad en el entorno físico de trabajo; temas de salud, seguridad y bienestar en el entorno psicosocial de trabajo, con inclusión de la organización del trabajo y de la cultura laboral; recursos de salud personal en el lugar de trabajo, y maneras de participar en la comunidad para mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y otros miembros de la comunidad.

Para Barrios Casas, S; (2005) los entornos laborales saludables son aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente.

Basado en esto se puede definir que un entorno de trabajo saludable promueve la salud en un ambiente laboral, a través del diseño y ejecución de diferentes programas que permitan el control, mejora y mantenimiento de la salud y bienestar de los trabajadores, promoviendo su

calidad de vida además de generar mayor productividad, satisfacción y motivación en el trabajo, factores que favorecen el crecimiento empresarial.

El Ministerio de salud en su texto, Entorno laboral saludable, concluye:

La buena salud del trabajador contribuye a una alta productividad y al éxito de cualquier Organización o institución lo que contribuye a una prosperidad económica en el país, el bienestar individual y social y a la prosperidad de los trabajadores. Es por esta razón que las condiciones laborales pueden afectar las relaciones interpersonales del trabajador convirtiéndose en una cadena desde la organización, el trabajador, y el entorno familiar del mismo.

Si se quiere analizar de manera cronología encontramos que la evolución de los factores psicosociales y su influencia en el trabajo discurrió de la siguiente manera.

Collantez, (2011) en su Artículo Los riesgos Psicosociales y la organización del Trabajo, menciona que lo que se conoce hoy como riesgos laborales psicosociales es relativamente nuevo, anteriormente lo que era foco de la salud ocupacional eran los riesgos físicos que podrían generar accidentes y enfermedades profesionales.

Pero debido a los cambios que se han generado en las organizaciones por las transformaciones radicales en el mundo del trabajo influenciados por la globalización donde factores como la tecnología, modelos de empleo, cargas laborales, cambios demográficos, envejecimiento de la fuerza laboral entre otros han llevado a que estos riesgos tomen una gran importancia, debido a que estos pueden amenazar la salud del trabajador y en muchos casos de forma grave.

La conceptualización de los riesgos psicosociales en el trabajo aparece en la década de 1980. La Organización Internacional del Trabajo fue la primera en poner la voz de alarma en su documento "*Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*" (OIT, 1986). El foco central en la publicación de la OIT es la complejidad del tema "*Los factores*

psicosociales en el trabajo son difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador” (OIT, 1986, p.3). Desde este punto de arranque el documento propone la siguiente definición:

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, en las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1986, p 3).

Ahora desde el punto de vista local en Colombia es desde el año 2008 cuando se regula la forma de analizar los factores de riesgo Psicosocial, se empieza a presentar un enfoque basado en las personas que permita mejorar las condiciones laborales y que esta mejora en las condiciones laborales repercuta en el corto y largo plazo en una mejor calidad de vida.

El Ministerio de la Protección social en el año 2010 presenta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Presentando de esta manera una herramienta para poder visualizar de manera efectiva los puntos que se deben trabajar de manera individual en cada entorno evaluado. Esta Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial toma elementos de Karasek, Theorell y Johnson (demanda, control y apoyo social), y el modelo de Siegrist (desequilibrio, esfuerzo y recompensa) y de Villalobos el modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial.

Después de la implementación de esta política, se han buscado estrategias de entorno de trabajo saludable para mitigar el riesgo psicosocial en los trabajadores en múltiples empresas y labores.

Aunque observamos que siempre se busca el enfoque centrado en la productividad y el valor que se retribuye a la empresa, pero no se analiza de manera detallada cual es el impacto de las estrategias empresariales en el entorno personal de los trabajadores.

Se observa una primera aproximación a un enfoque basado en las personas en la promoción de Entorno Saludable, de la World Health Organization (2010) quien expresa que:

Un entorno laboral saludable promueve la salud en los ambientes laborales, a través de la de definición de políticas e implementación de actividades que permitan el control, mejora y mantenimiento de la salud y bienestar de los trabajadores en pro de una mejor calidad de vida, mayor productividad, satisfacción en el trabajo, mayor motivación laboral, factores que favorecen la competitividad empresarial los cuales contienen políticas y actividades, con el objeto de mejorar y mantener la salud y bienestar de los empleados”.

Los autores como Casas y Klijin (2006) plantean y recomiendan que el enfoque debe partir desde las personas redundando en mejorarlas a la empresa y no al contrario, este autor define:

Un entorno laboral saludable son aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral (pág. 139)

Según Murillo, Vásquez, y Gherman (2011) La importancia de la estrategia de Entorno Saludable se ve así:

En el momento que una organización decide implementar este tipo de entornos, logra crear estrategias encaminadas a una buena comunicación que lleva a cumplimiento de

objetivos, metas y resultados en sus áreas laborales y en esencia coordinadores con espíritu de emprendimiento y liderazgo en los servicios de salud que se logran gracias a un excelente clima laboral para trabajar interdisciplinariamente fomentando confianza de grupo, desarrollo de capacidades de trabajo, participación activa de todos los miembros del área que lleva a un equipo productivo y con un buen desempeño laboral en las tareas ejecutadas.

Es decir que una empresa puede mejorar su productividad si trabaja de manera mancomunada con las personas, personas felices, logran resultados.

En Colombia es desde el año 2008 cuando se regula la forma de analizar los factores de riesgo Psicosocial, se empieza a presentar un enfoque basado en las personas que permita mejorar las condiciones laborales y que esta mejora en las condiciones laborales repercuta en el corto y largo plazo en una mejor calidad de vida.

A través Decreto 614 de 1984 se valida como objeto de la salud ocupacional los riesgos psicosociales; luego con la resolución 1016 de 1989 se obliga a las empresas a diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por riesgos psicosociales; con el Decreto 2566 de 2009 se validan algunas enfermedades asociadas al riesgo psicosocial y en Resolución 2646 de 2008 se definen las responsabilidades en cuanto a riesgo psicosocial, lo que evidencia que en Colombia se ha legislado al respecto teniendo en cuenta la normatividad internacional, brindándole a los empleadores herramientas para identificar, evaluar, prevenir y monitorear estos riesgos.

En el estudio realizado por Pérez Montoya (2017) se encontró por áreas que son los empleados en cargos operativos los que perciben mayor tensión laboral, por su parte los profesionales sienten mayor desequilibrio entre los remunerado vs la tarea, el nivel directivo tiene un mayor desgaste psicológico.

También en el tema de motivación a los empleados, se observa en una propuesta de Sánchez Bravo C (2017), en donde presenta que el trabajo bajo presión en una medida justa, medida a la que se llega con una adecuada planificación de parte de la organización, logra mantener el foco y la atención de los trabajadores, motivándolos a cumplir con las metas propuestas.

Los estudios mencionados y sus resultados evidencian la necesidad de realizar investigaciones en las empresas que permitan definir estrategias de intervención, especialmente en factores de riesgos psicosociales donde se fomente la creación de entornos de trabajos saludables fundamentados en resultados reales, serios y medibles.

Además permiten estos estudios que estos entorno saludable recomendados para las empresas, después de aplicados no solo se queden allí como una actividad más dentro de las empresas cuya finalidad es cumplir con determinadas normas nacionales, sino que trasciendan en mediciones periódicas donde se logren identificar si realmente está siendo efectivo el programa de entorno saludable de trabajo en las empresas.

En las organizaciones el principal objetivo de implementar políticas de entorno laboral saludable debe ser desarrollar buenas prácticas, realizando las mejoras que sean necesarias en las condiciones laborales de sus empleados, para que de esta manera se aumente la satisfacción y la motivación del trabajador.

En la actualidad de acuerdo con la revisión del tema que realizó Muñoz Rojas, Delvis, Orellano, Nataly, & Hernández Palma, Hugo. (2018), los retos que enfrentan las compañías son muchos, y solo con el compromiso de toda la organización encabezado por la Alta Dirección se va a lograr incidir de manera positiva en los factores de riesgo Psicosocial, y para lograrlo se debe pensar en la organización como un todo y realizar estrategias globales que sean efectivas y duraderas en el tiempo, las individuales tienen un menor impacto en la organización.

Como acápite final podemos concluir que los entornos de trabajo saludables ayudan a que los empleados realicen sus labores de manera satisfactoria y productiva, además de disminuir los índices de ausentismo derivados de accidentalidad y enfermedad general.

Esto se logra porque de manera directa e indirecta influyen dentro de todos los aspectos psicosociales de los trabajadores. Por ejemplo el establecer áreas para la toma de alimentos en las empresas influye en el aspecto extralaboral, haciendo que los empleados al traer sus propios alimentos disminuyan su carga mental al poder llegar y desayunar en el trabajo e iniciar la labor sin estrés.

3.3 Marco Legal

En la normatividad colombiana se exige a los empleadores dar cumplimiento a la prevención de factores de riesgo psicosocial a través de una intervención continua basado en un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. A continuación se relaciona las principales normas que han incidido para el desarrollo de los programas para el riesgo de factores psicosociales.

Ley 9 de 1979, Artículo 125:

Todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores. Tales programas tendrán por objeto la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica.

Decreto 614 de 1984, Artículo 2, Literal C:

Las actividades de salud ocupacional tienen por objeto: proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales,

mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo. (10)

Resolución 1016 de 1989, Artículo 10, Numeral 12

Los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo. Numeral 12: diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales. (11)

Decreto 1295 de 1994, Artículo 2, Numeral a:

Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la 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.

Resolución 2646 de 2008. Capítulo II, Artículo 7 (3)

“Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”. Artículo 7: Factores psicosociales extralaborales que deben evaluar los empleadores. Los empleadores deben contar como mínimo con la siguiente información sobre los factores extralaborales de sus trabajadores:

a) Utilización del tiempo libre: Hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos.

- b) Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.
- c) Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.
- d) Características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos.
- e) Acceso a servicios de salud.

Parágrafo. Esta información puede ser recopilada a través de una encuesta y utilizada para el diseño de planes de intervención en aspectos psicosociales y de bienestar del trabajador.

Decreto 2566 de 2009, Artículo 1, Numeral 42

Tabla de enfermedades profesionales. Adoptase la siguiente tabla de enfermedades profesionales para efectos del Sistema General de Riesgos Profesionales. Numeral 42: las patologías causadas por estrés en el trabajo comprenden labores con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, tareas repetitivas combinadas con sobrecarga de trabajo. Labores con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo y/o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio u otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable.

Decreto 1477 de 2014. Sección I, numeral 4.

Por la cual se expide la tabla de enfermedades laborales. Agentes Psicosociales: se muestran las enfermedades que se pueden generar a través de los agentes y/o factores de riesgo ocupacional que pueden afectar la salud física o mental del trabajador.

Decreto 1072 de 2015

Capítulo 6, Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones, Numeral 12, Literal D: Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros....d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

Capítulo 6, Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, Parágrafo 2: De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosociales, entre otros.

Resolución 1111 de 2017

Por el cual se definen los estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Lo que establece esta resolución es verificar y controlar el correcto funcionamiento y desarrollo de todas las actividades del Sistema de Gestión teniendo en cuenta toda la normatividad establecida para su implementación.

La resolución 0312 de 2019 deroga la resolución 1111 de 2017 y define los Nuevos Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. Marco Metodológico de la Investigación

Para la realización del trabajo se tomó como referente la Guía Didáctica de Monje Álvarez Carlos C. (2011) y el texto de Hernández Sampieri, R. (1991), para poder definir desde el punto de vista metodológico el tipo de estudio a realizar.

Basados en las definiciones de estos textos y de acuerdo a los resultados que se quieren obtener con el objetivo planteado que evaluará la influencia de adoptar estrategias de entorno

saludable en una PYME en Bogotá Colombia en los resultados de las mediciones de riesgo Psicosocial de los trabajadores durante los años 2017 al 2018 se planteó como Paradigma para el desarrollo del trabajo de investigación el Paradigma Empírico Analítico, método descriptivo que permitirá evaluar y describir lo observado, siendo este un estudio de tipo cuantitativo descriptivo. (INCHE, J y Otros. 2003).

4.1 Fases del Estudio

El desarrollo de la investigación se realizó de acuerdo a las siguientes fases, su síntesis se puede observar en el cronograma de la investigación Tabla 18.

a. Primera Fase

Se efectuó una reunión con la Gerencia, Jefatura de Operaciones y coordinación de Seguridad y Salud en el trabajo y Bienestar donde se planteó el Estudio para identificar el efecto de haber implementado estrategias de entorno laboral saludable durante el año 2018. En la tabla 22 se ven las actividades de la estrategia implementada y su definición.

b. Segunda Fase

En la segunda fase luego de la aprobación de la Gerencia, una Psicóloga especialista en Seguridad y Salud del Trabajo contratada por la empresa Competencia Humana SAS aplicó la Batería para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial desarrollada por el Ministerio de la Protección Social, la Pontificia Universidad Javeriana y el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.

El objetivo de aplicar la Batería de Riesgo Psicosocial es identificar y evaluar la exposición de todos los factores de Riesgo Psicosocial, Intralaborales y Extralaborales en los trabajadores de Competencia Humana S.A.S.

Una vez la psicóloga presentó los resultados de la aplicación de la Batería, se procedió a la comparación de los resultados de la Batería de 2017 vs 2018, estos resultados se consolidaron en una tabla de Excel 2017 que permitió observar por Dominio y Dimensión la variabilidad en los resultados. (Ver Tabla 19).

c. Tercera Fase

Una vez obtenido los resultados comparativos de las dos baterías en el instrumento de Excel diseñado para tal fin, se realizó un cálculo aritmético de variabilidad por medio de la diferencia entre el Valor de 2017 y Valor 2018, por Dominio y Dimensión.

Para medir el Impacto se diseñó un instrumento en Excel 2017, este instrumento recogió las estrategias de ambiente Saludable realizadas en 2018 en la empresa Competencia Humana SAS las definió y resumió.

El instrumento presenta las horas empleadas en el año y el número de actividades realizadas y las relaciona con las Dimensiones de la Batería de Riesgo Psicosocial que por definición estarían apuntando a mejorar. (Ver Tabla 19)

Para calificar el impacto se tomó el resultado de variabilidad que puede estar situado como un valor negativo, neutro o positivo y basado en estos valores se procedió a calificar si se presentó Impacto o no. (Ver Tabla 20)

Los resultados posibles que se pueden obtener son:

- Sin impacto, No hubo diferencia en los resultados obtenidos, se consideró que valores entre -0.9 y 0,9 no tendrían significancia para consideraciones de impacto. Este valor de se asignó de manera arbitraria dado los rangos de la escala de los Baremos. La tabla 21 presenta la escala de los Baremos de la Batería de Riesgo.
- Con Impacto, Diferencia en aritmética en los resultados con un valor superior a -1 o 1, dado que la escala de valoración de la batería de Riesgo

Psicosocial es de tendencia negativa, es decir entre menor sea la calificación más positivo es el resultado, se considera que variabilidades con valor negativo son de Impacto Positivo y las de tendencia Positiva son de Impacto Negativo.

d. Cuarta Fase

Luego de aplicar el instrumento de evaluación, se procedió a realizar el análisis de los datos obtenidos para poder emitir el resultado de la Evaluación.

Basados en los resultados se pudo evidenciar si se presentó impacto con las estrategias planteadas y además se sugirieron estrategias de intervención en donde se presentó impacto, para que a futuro la estrategia se mantenga y si es posible se eleve al rango de Política Institucional.

4.2 Recolección de información

Para la recolección de la información se contó con participación de un profesional en Psicología especialista en SST que aplicó la Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social esta Batería incluye:

1. Ficha de datos generales.
2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
3. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
4. Cuestionario para la evaluación del estrés.

Esta es una fuente primaria ya que es de resultados propios de la empresa y únicamente para el estudio fueron entregados los resultados globales de las dos encuestas.

Para la comparación se aplicó el instrumento de la Tabla 19 y para la evaluación el instrumento de la Tabla 20.

4.3 Población

Como objeto de estudio de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial de 2018 se utilizó una población finita que corresponde a 70 personas trabajadoras de la empresa Competencia Humana SAS.

Para el presente estudio como criterios de exclusión se consideró no incluir a trabajadores con contrato inferior a 3 meses, en periodo de vacaciones e incapacidad.

Este número de 70 trabajadores corresponde al 80% de la planta total de trabajadores. De los cuales, 55 son mujeres y 16 son hombres, la formación académica esta entre bachilleres, técnicos, tecnólogos, profesionales, especialistas y magister. El estrato socioeconómico de la población se encuentra en el rango del 2 al 5.

4.4 Materiales

Se utilizaron los resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social, aplicada según la metodología recomendada por el Ministerio de la Protección Social para la calificación aplicada por una Psicóloga especialista en SST en el año 2017 y 2018.

Para la tabulación y análisis de los resultados se utilizaron los instrumentos desarrollados en Excel 2007 de Office que se pueden ver en las Tablas 5 y 6.

4.5 Técnicas

Para la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial se aplicó la metodología recomendada por el Ministerio de la Protección Social, labor del profesional en Psicología especialista en SST que aplicó la Batería.

Para el análisis de la información se realiza un análisis cuantitativo descriptivo de los resultados de las mediciones de la Batería de Riesgo Psicosocial comparados en los años 2017

y 2018 mediante el instrumento desarrollado por el grupo (Tabla 19 y 20) que permitió evaluar si existió o no impacto en los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Competencia Humana SAS luego de la implementación de la estrategia de entorno laboral saludable.

Para la creación del instrumento, se tomó la descripción de la actividad y el objetivo que tenía planteado dentro de la estrategia de entorno saludable Competencia Humana SAS y se procedió a compararla con el descriptivo de los dominios y dimensiones de la batería de riesgo psicosocial, este tipo de análisis de acuerdo con los planteamientos de Chiavenato (2009), permite establecer la relación entre las actividades realizadas y los influenciadores de los colaboradores como son: el ambiente, la cultura, las creencias y las percepciones siendo esto una manera objetiva de medición, otros autores como Díaz Rodríguez Erika y otros (2010) en su trabajo presentado al Ministerio de la Protección Social identifican cuales son los factores extralaborales y como son influenciados, permitiendo así construir el instrumento de manera objetiva sobre las plataformas conceptuales de una estructura piramidal que tiene como base las definiciones de la batería de riesgo psicosocial y las líneas convergentes son las definiciones de las actividades desarrolladas por la empresa y los conocimientos aportados en el marco conceptual dando como resultado la herramienta de impacto.

Para la creación del instrumento se estableció un grupo interdisciplinario conformado por los integrantes del grupo de investigación, la profesional especialista en SST, y la profesional de Bienestar quienes establecieron la relación entre las actividades desarrolladas y los factores de riesgo de la batería.

4.6 Procedimientos

Se efectuó una evaluación de tipo cuantitativo descriptiva entre los resultados de 2017 previos a la implementación de la política de entorno laboral Saludable vs los resultados Obtenidos en 2018 de la Batería de Riesgo Psicosocial.

Con los resultados de la evaluación a través del instrumento diseñado para tal fin se analizaron las relaciones entre las estrategias implementadas en la empresa con los factores de riesgo psicosocial.

Posterior a esto se realizaron recomendaciones basadas en los resultados que propenden por mejorar las condiciones de los trabajadores y permitan mantener en el tiempo y fortalecer la estrategia al punto que se pueda crear una política de entorno saludable en la Empresa Competencia Humana SAS.

El Cronograma de Trabajo propuesto de la investigación se plasma en la Tabla No.14.

5. Resultados

5.1 Análisis e Interpretación de los resultados

A continuación se presenta la tabulación y el análisis comparativo de los resultados obtenidos de la Batería de Riesgo Psicosocial del año 2017 y 2018 de la empresa Competencia Humana SAS.

Población A

Tabla 1 Comparativo población A Factores de Riesgo Intralaboral 2017 -2018

FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL		2017	2018	POBLACION A					
				DIFERENCIA POBLACION A	DISMINUYO IMPACTO RIESGO	AUMENTO IMPACTO RIESGO	SE REALIZO ACTIVIDAD PARA EL RIESGO	CLASIFICACION RIESGO 2017	CLASIFICACION RIESGO 2018
DOMINIOS	DIMENSIONES	POBLACION A	POBLACION A						
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	16,4	17,4	1	NO	SI	SI	SIN RIESGO	SIN RIESGO
	Relaciones sociales en el trabajo	23,7	18,4	-5,3	SI	NO	SI	RIESGO BAJO	SIN RIESGO
	Retroalimentación del desempeño	22,4	21,3	-1,1	SI	NO	SI	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO
	Relación con los colaboradores / subordinados (A)	19,4	22,9	3,5	NO	SI	SI	SIN RIESGO	RIESGO BAJO
Promedio Dominio		17,3	25,3	8	NO	SI	SI	SIN RIESGO	RIESGO BAJO
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	14,2	9,3	-4,9	SI	NO	NO	SIN RIESGO	SIN RIESGO
	Capacitación	43,8	36,2	-7,6	SI	NO	NO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO ALTO
	Participación y manejo del cambio	31,7	30,2	-1,5	SI	NO	NO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	19,2	18	-1,2	SI	NO	SI	SIN RIESGO	SIN RIESGO
	Control y autonomía sobre el trabajo	42,8	36,2	-6,6	SI	NO	NO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO ALTO
Promedio Dominio		26,8	22,6	-4,2	SI	NO	SI	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO
Demandas del trabajo	Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico	27,5	26,8	-0,7	SI	NO	SI	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO
	Demandas Emocionales	27,2	31,4	4,2	NO	SI	SI	RIESGO MEDIO	RIESGO MEDIO
	Demandas Cuantitativas	37,8	42,2	4,4	NO	SI	NO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO
	Influencia del Trabajo sobre el Entorno Extralaboral	23,6	29,6	6	NO	SI	SI	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO
	Exigencias de responsabilidad del cargo (A)	32,1	42,4	10,3	NO	SI	SI	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO
	Demandas de carga mental	74,2	71,1	-3,1	SI	NO	NO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO MUY ALTO
	Consistencia del rol (A)	20,9	21,7	0,8	NEUTRO	NEUTRO	NO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO
Promedio Dominio		30,9	34,8	3,9	NO	SI	SI	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	16,5	16,1	-0,4	SI	NO	NO	SIN RIESGO	SIN RIESGO
	Reconocimiento y compensación	22	25,7	3,7	NO	SI	NO	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO
Promedio Dominio		19,5	21,3	1,8	NO	SI	NO	SIN RIESGO	RIESGO BAJO

Fuente: Producción Propia.

La tabla 1 presenta la comparación de los años 2017-2018 donde se observa por dominio para la población A los siguientes resultados:

Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el trabajo: presenta una variación de 8 puntos siendo representativo un aumento en el impacto, variando de sin riesgo a riesgo bajo, las dos dimensiones que impactan este dominio para que se de esta variación son características de liderazgo y relaciones con los colaboradores/subordinados.

Llama la atención que para estas dos dimensiones se realizaron actividades de la estrategia propuesta de entorno saludable (en la ilustración No 5 se listan las actividades que se realizaron y su relación con las dimensiones), de acuerdo con los criterios de impacto no lograron impactar de manera positiva el dominio. (Valor por encima de -1).

Dominio control sobre el trabajo: se observa en la comparativa 2017-2018 una variación de -4.2 resultando un cambio de riesgo medio a riesgo bajo, de las 5 dimensiones que componen este dominio se observa que a la dimensión que se le realizo actividad de la

estrategia propuesta de entorno saludable (oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas) fue la única que no tuvo variación en el riesgo ya que se mantuvo en sin riesgo.

Dominio demandas del trabajo: se evidencia que existió una variación de 3.9 puntos mostrando que aumentó el riesgo, pasando de riesgo medio a riesgo alto.

De acuerdo a lo presentado por la organización en este dominio se le realizaron actividades de la estrategia de entorno saludable a las dimensiones de demandas ambientales y esfuerzo físico, sin presentar variación en el riesgo.

En las dimensiones demandas emocionales se mantuvo el riesgo pero con una variación de 4.2 (Variación de tendencia negativa), la dimensión influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral con una variación de 6 puntos observándose un aumento en el riesgo y exigencias de responsabilidad del cargo siendo la dimensión que más afecta el dominio con una variación del 10.3, cambiando de riesgo alto a muy alto a pesar de haberse realizado actividades de la estrategia de entorno saludable que se relacionaban con esta dimensión.

Dominio recompensas: se observa que no existió variación del riesgo y en la dimensión de reconocimiento y compensación se observó una variación de 3,7 puntos (tendencia Negativa).

Comparativo población A. Factores de Riesgo Extralaboral 2017 -2018

Tabla 2 Comparativo población A. Factores de Riesgo Extralaboral 2017 -2018

FACTORES DE RIESGO EXTRALABORAL	2017	2018	POBLACION A					
			DIFERENCIA POBLACION A	DISMINUYO IMPACTO RIESGO	AUMENTO IMPACTO RIESGO	SE REALIZO ACTIVIDAD PARA EL RIESGO	CLASIFICACION RIESGO 2017	CLASIFICACION RIESGO 2018
DIMENSIONES	POBLACION A	POBLACION A						
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	44,2	44,9	0,7	NEUTRO	NEUTRO	NO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO MUY ALTO
Características de la vivienda y su entorno	18,3	16,5	-1,8	SI	NO	NO	SIN RIESGO	SIN RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	32	37,2	5,2	NO	SI	SI	RIESGO ALTO	RIESGO ALTO
Comunicación y relaciones interpersonales	16,5	12,8	-3,7	SI	NO	SI	SIN RIESGO	SIN RIESGO
Relaciones familiares	9,5	8,3	-1,2	SI	NO	SI	SIN RIESGO	SIN RIESGO
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	20,2	22,5	2,3	NO	SI	SI	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO
Situación económica del grupo familiar	38,2	34,8	-3,4	SI	NO	NO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO ALTO
Promedio Dominio	24,4	23,8	-0,6	NEUTRO	NEUTRO	SI	RIESGO BAJO	RIESGO BAJO

Fuente: Producción Propia

En lo que respecta a los factores de riesgo extralaboral la tabla 2, presenta el comparativo 2017 vs 2018 y se observa que se mantuvo en riesgo bajo en el dominio, y en las dimensiones que se realizaron actividades de la estrategia de entorno saludable no se presentó variación del riesgo.

Se observa en las dimensiones comunicación y relaciones familiares y relaciones interpersonales un impacto dado por un cambio de -3,7 y -1,2 respectivamente mejorando la calificación (tendencia positiva).

En la dimensión tiempo fuera del trabajo a pesar de no variar el riesgo con la aplicación de la actividad específica de la estrategia de entorno saludable (Ver Ilustración No 5) se presentó una variación de 5,2 siendo de tendencia negativa aumentando el riesgo estando más cercano al cambio hacia riesgo muy alto.

Población B Comparativo Factores de Riesgo Intralaboral 2017 -2018

A continuación, en la tabla 3 se presenta el comparativo 2017 vs 2018 donde se realiza un análisis por dominios.

Tabla 3 Comparativo población B Factores de Riesgo Intralaboral 2017 -2018

FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL		2017	2018	POBLACION B					
				DIFERENCIA POBLACION B	DISMINUYO IMPACTO RIESGO	AUMENTO IMPACTO RIESGO	SE REALIZO ACTIVIDAD PARA EL RIESGO	CLASIFICACION RIESGO 2017	CLASIFICACION RIESGO 2018
DOMINIOS	DIMENSIONES	POBLACION A	POBLACION A						
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	16,4	17,4	8	NO	SI	SI	SIN RIESGO	SIN RIESGO
	Relaciones sociales en el trabajo	23,7	18,4	2,4	NO	SI	SI	SIN RIESGO	SIN RIESGO
	Retroalimentación del desempeño	22,4	21,3	11,9	NO	SI	SI	SIN RIESGO	RIESGO BAJO
	Relación con los colaboradores / subordinados (A)	19,4	22,9	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	Promedio Dominio	17,3	25,3	12,7	NO	SI	SI	SIN RIESGO	RIESGO BAJO
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	14,2	9,3	3,7	NO	SI	NO	SIN RIESGO	SIN RIESGO
	Capacitación	43,8	36,2	-1	SI	NO	NO	SIN RIESGO	SIN RIESGO
	Participación y manejo del cambio	31,7	30,2	-10,3	SI	NO	NO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	19,2	18	-11	SI	NO	SI	RIESGO BAJO	SIN RIESGO
	Control y autonomía sobre el trabajo	42,8	36,2	-9,3	SI	NO	NO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO MEDIO
Promedio Dominio	26,8	22,6	-4,8	SI	NO	SI	RIESGO BAJO	SIN RIESGO	
Demandas del trabajo	Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico	27,5	26,8	-7,5	SI	NO	SI	RIESGO BAJO	SIN RIESGO
	Demandas Emocionales	27,2	31,4	17,4	NO	SI	SI	SIN RIESGO	RIESGO ALTO
	Demandas Cuantitativas	37,8	42,2	21,9	NO	SI	NO	SIN RIESGO	RIESGO ALTO
	Influencia del Trabajo sobre el Entorno Extralaboral	23,6	29,6	7,8	NO	SI	SI	SIN RIESGO	RIESGO BAJO
	Exigencias de responsabilidad del cargo (A)	32,1	42,4	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	Demandas de carga mental	74,2	71,1	1,9	NO	SI	NO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO MUY ALTO
	Consistencia del rol (A)	20,9	21,7	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	Demandas de la jornada de trabajo	18,2	23,6	7,3	NO	SI	NO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO
Promedio Dominio	30,9	34,8	7,4	NO	SI	SI	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	16,5	16,1	4,7	NO	SI	NO	SIN RIESGO	SIN RIESGO
	Reconocimiento y compensación	22	25,7	1,1	NO	SI	NO	SIN RIESGO	SIN RIESGO
	Promedio Dominio	19,5	21,3	2,5	NO	SI	NO	SIN RIESGO	SIN RIESGO

Fuente: Producción Propia

En la tabla 3 se observa al analizar por Dominios lo siguiente:

Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: se presentó una variación de tendencia negativa de 12,7 puntos aumentando de sin riesgo a riesgo bajo.

Se observa que se realizaron actividades de estrategia de entorno saludable para todas las dimensiones y se presentó un impacto de tendencia negativa, observándose que la retroalimentación del desempeño fue la que más variación tuvo.

Dominio control sobre el trabajo: tuvo una variación positiva cambiando de riesgo bajo a sin riesgo y la dimensión que mayor variación tuvo fue las oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, a esta dimensión se le realizó actividad de la estrategia de entorno saludable específica (Ver tabla No 23).

Dominio demandas del trabajo: tuvo una variación negativa de 7,4 llevando a cambiar de riesgo bajo a riesgo medio a pesar de que se realizaron actividades en 5 de las dimensiones (Ver Tabla No 23), es llamativo que demandas emocionales y cuantitativas pasaron de sin riesgo a riesgo alto.

Dominio recompensas se mantuvo en la zona sin riesgo, pero a pesar de las actividades realizadas de la estrategia de entorno saludable, llama la atención que la tendencia es negativa tratando de llevar el indicador a riesgo bajo.

Comparativo población B Factores de Riesgo Extralaboral 2017 -2018*Tabla 4 Comparativo población B Factores de Riesgo Extralaboral 2017 -2018*

FACTORES DE RIESGO EXTRALABORAL	2017	2018	POBLACION B					
			DIFERENCIA POBLACION B	DISMINUYO IMPACTO RIESGO	AUMENTO IMPACTO RIESGO	SE REALIZO ACTIVIDAD PARA EL RIESGO	CLASIFICACION RIESGO 2017	CLASIFICACION RIESGO 2018
DIMENSIONES	POBLACION A	POBLACION A						
Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda	44,2	44,9	15,6	NO	SI	NO	RIESGO MUY ALTO	RIESGO MUY ALTO
Características de la vivienda y su entorno	18,3	16,5	5,8	NO	SI	NO	SIN RIESGO	SIN RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	32	37,2	10,2	NO	SI	SI	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO
Comunicación y relaciones interpersonales	16,5	12,8	6,2	NO	SI	SI	SIN RIESGO	SIN RIESGO
Relaciones familiares	9,5	8,3	-2,1	SI	NO	SI	SIN RIESGO	SIN RIESGO
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	20,2	22,5	1,1	NO	SI	SI	SIN RIESGO	SIN RIESGO
Situación económica del grupo familiar	38,2	34,8	-12,5	SI	NO	NO	RIESGO MEDIO	SIN RIESGO
Promedio Dominio	24,4	23,8	4,8	NO	SI	SI	SIN RIESGO	RIESGO BAJO

Fuente: Producción Propia

La tabla 4 presenta los resultados comparativos de los Factores de Riesgo Extralaboral para la Población B.

En general los factores de riesgo extralaboral de esta población tuvieron una variación de tendencia negativa de 4,8 que lo llevo a que se clasificara en riesgo bajo en el año 2018 pasando así a aumentar el riesgo frente al resultado de 2017.

Se realizaron actividades de la estrategia de entorno saludable para 5 dimensiones específicas (ver tabla No 22) y solo la dimensión de relaciones familiares tuvo un impacto de -2,1 (tendencia positiva) aunque no vario el riesgo manteniéndose en sin riesgo.

Por último es importante señalar que el tiempo fuera del trabajo tuvo una variación de tendencia negativa de 10,2 llevando a la dimensión de riesgo bajo a medio, en esta dimensión se realizó actividad de la estrategia de entorno saludable y el impacto fue negativo.

Evaluación del Impacto de las actividades en la Estrategia Entorno Laboral

A continuación se presenta la evaluación del impacto generado por cada una de las estrategias del entorno laboral tanto para la Población A como la Población B y de acuerdo a

cada una de las dimensiones que se clasificaron previamente, tomando como criterio la variación en la medición.

Tabla 5 Factores Riesgo Intralaboral Población A

ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA	DEFINICION DE LA ACTIVIDAD	# SESIONES POR PERSONA AÑO	# DE HORAS POR SESION	TOTAL HORAS AÑO/ PERSONA	FACT. INTRALABORAL AFECTADO	
Nombre de la Actividad realizada por el Área de SST y Bienestar	Descripción de la actividad realizada	#	# En Horas		Dominio	Dimensión
Comunicación Asertiva	Se ejecutaron talleres prácticos de las dinámicas de comunicación con las que los trabajadores pueden mejorar sus habilidades en esta materia. Los talleres fueron: Mi estilo de Comunicación Cuestión de Perspectiva Entiende mi Cuerpo (Comunicación no verbal)	3	2	6	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo.
Comunicación Asertiva	Se ejecutaron talleres prácticos de las dinámicas de comunicación con las que los trabajadores pueden mejorar sus habilidades en esta materia. Los talleres fueron: Mi estilo de Comunicación Cuestión de Perspectiva Entiende mi Cuerpo (Comunicación no verbal)				Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Relación con los colaboradores / subordinados (A)
Crecimiento Personal	Se implementó una sesión práctica donde se explicó el plan de desarrollo personal a través los siguientes aspectos: Conocerse a uno mismo. Analizar las fortalezas y las debilidades. Establecer objetivos. Evaluar constantemente el progreso y el desempeño.	1	3	3	Control sobre el trabajo	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas

Crecimiento Personal	Se implementó una sesión práctica donde se explicó el plan de desarrollo personal a través los siguientes aspectos: Conocerse a uno mismo. Analizar las fortalezas y las debilidades. Establecer objetivos. Evaluar constantemente el progreso y el desempeño.				Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo
Crecimiento Personal	Se implementó una sesión práctica donde se explicó el plan de desarrollo personal a través los siguientes aspectos: Conocerse a uno mismo. Analizar las fortalezas y las debilidades. Establecer objetivos. Evaluar constantemente el progreso y el desempeño.				Control sobre el trabajo	Retroalimentación del desempeño
Estilos de vida Saludables	Se llevaron a cabo actividades teórico practicas respecto a los siguiente temas: Alimentación Sana Consumo de Cigarrillo Ejercicio Autocuidado	4	2	8	Demandas de trabajo	Influencia del Trabajo sobre el Entorno Extralaboral
Inteligencia Emocional Aromaterapia (control de emociones)	Se realizó un taller teórico practico en el que se expusieron los conceptos generales de inteligencia emocional y posterior a esto se realizó una intervención de sesión de aromaterapia buscando disminuir los niveles de tensión de los trabajadores	1	3	3	Demandas de trabajo	Demandas Emocionales
Pausas saludables	Se desarrolló un taller en el que se explicaron ejercicios de estiramiento, respiración y fortalecimiento de posturas, con el objetivo de reponer energías y sentirse mejor para continuar con la jornada laboral.	1	3	3	Demandas de trabajo	Demandas Ambientales

Prevención de Enfermedades Gastro intestinales	Se realizaron charlas, respecto a cómo manipular los alimentos antes de consumirlos y cuidados frente al uso del año por el riesgo al que están expuestos ya que ingresaban pacientes de un laboratorio médico, así mismo se llevaron a cabo actividades prácticas de lavado adecuado de manos y se pegaron carteles en los baños con esta información.	1	3	3	Demandas de trabajo	Demandas Ambientales
Risoterapia	Se desarrolló una actividad para motivar e integrar a todo el personal de la empresa, con el propósito de mejorar el ambiente laboral, el trabajo en equipo, la comunicación interna, las relaciones interpersonales tanto a nivel interno como externo con su red de apoyo (familiares y amigos)	3	2	6	Demandas de trabajo	Demandas Emocionales
Técnicas de Respiración, Manejo adecuado del estrés	Actividad practica donde se explicó la técnica de respiración progresiva y se llevaron ejercicios a cabo, así mismo se realizaron actividades en las que se expusieron actividades laborales que mayor estrés generaban y como debían abordarse	2	2	4	Demandas de trabajo	Exigencias de responsabilidad del cargo
Yoga con desbloqueo	Se realizaron actividades teórico-prácticas en concentración voluntaria para desbloquear las tensiones y equilibrar emociones, adquirir nuevas habilidades para la resolución de conflictos e identificar apegos y desapegos y se desarrollaron técnicas para calmar y relajar la mente.	6	2	12	Demandas de trabajo	Demandas Emocionales

Yoga de la risa	Se desarrolló un taller en el que se ejecutaron técnicas y juegos para reír, se identificaron los diferentes tipos de risa para generar sentimientos, la importancia de la risa como fuente de creatividad y de comunicación con el objetivo de promover la salud y la calidad de vida y prevenir el estrés, la ansiedad, la depresión.	2	2	4	Demandas de trabajo	Demandas Emocionales
-----------------	---	---	---	---	---------------------	----------------------

Fuente: Producción Propia

En la tabla No. 22 se listan las actividades de la estrategia implementada, su definición y el factor intralaboral o extralaboral que deberían afectar por las características de la actividad.

En total se plantearon 10 actividades de estrategia con una intensidad de 24 actividades persona/año (una actividad podría tener varias sesiones) para un total de 52 horas por persona.

De acuerdo con los resultados se presentan las actividades por población y su impacto medido.

Población A. Actividades de Factores Intralaborales Impacto Positivo (Tiende a Disminuir el riesgo)

Tabla 6 Población A. Actividades Impacto Positivo Factores Intralaborales

ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA	DEFINICION DE LA ACTIVIDAD	# SESIONES POR PERSONA AÑO	# DE HORAS POR SESION}	TOTAL HORAS AÑO/PERSONA	FACT. INTRALABORAL AFECTADO	NIVEL DE IMPACTO INTRALABORAL POBLACION A
-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	--------------------------------	------------------------------------	--

Nombre de la Actividad realizada por el Área de SST y Bienestar	Descripción de la actividad realizada	#	# En Horas		Dominio	Dimensión	Expresado por la diferencia numérica medida en el año 2017 respecto a 2018. No impacto : 0 a 0,9 (+/-) Impacto : > 0 = 1 (+/-)
Crecimiento Personal	Se implementó una sesión práctica donde se explicó el plan de desarrollo personal a través los siguientes aspectos: Conocerse a uno mismo. Analizar las fortalezas y las debilidades. Establecer objetivos. Evaluar constantemente el progreso y el desempeño.	1	3	3	Control sobre el trabajo	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	-1,2
Crecimiento Personal	Se implementó una sesión práctica donde se explicó el plan de desarrollo personal a través los siguientes aspectos: Conocerse a uno mismo. Analizar las fortalezas y las debilidades. Establecer objetivos. Evaluar constantemente el progreso y el desempeño.				Control sobre el trabajo	Retroalimentación del desempeño	-1,1

Comunicación Asertiva	Se ejecutaron talleres prácticos de las dinámicas de comunicación con las que los trabajadores pueden mejorar sus habilidades en esta materia. Los talleres fueron: Mi estilo de Comunicación Cuestión de Perspectiva Entiende mi Cuerpo (Comunicación no verbal)	3	2	6	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo.	-5,3
-----------------------	--	---	---	---	---	------------------------------------	------

Fuente: Producción Propia

En las actividades de la tabla No 6 se observan que dos actividades que corresponden al 20% de las actividades realizadas, impactaron en el dominio de Control sobre el trabajo, en las dimensiones Oportunidades del Desarrollo y uso de habilidades y destrezas, y la dimensión Retroalimentación del desempeño.

En el Dominio de Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, la actividad de comunicación asertiva fue la que de manera correlacional obtuvo una mayor variación -5,3, cambiando el riesgo en esta dimensión de relaciones sociales en el trabajo de sin riesgo a riesgo bajo.

Población A. Actividades realizadas para Factores Intralaborales Impacto Negativo (Tiende a Aumentar el riesgo)

Tabla 7 Población A. Actividades Impacto Negativo Factores Intralaborales

Nombre de la Actividad realizada por el Área de SST y Bienestar	Descripción de la actividad realizada	#	# En Horas		Dominio	Dimensión	Expresado por la diferencia numérica a medida
---	---------------------------------------	---	------------	--	---------	-----------	---

							en el año 2017 respecto a 2018. No impacto: 0 a 0,9 (+/-) Impacto: > 0 = 1 (+/-)
Técnicas de Respiración, Manejo adecuado del estrés	Actividad practica donde se explicó la técnica de respiración progresiva y se llevaron ejercicios a cabo, así mismo se realizaron actividades en las que se expusieron actividades laborales que mayor estrés generaban y como debían abordarse	2	2	4	Demandas de trabajo	Exigencias de responsabilidad del cargo	10,3
Estilos de vida Saludables	Se llevaron a cabo actividades teórico practicas respecto a los siguiente temas: Alimentación Sana Consumo de Cigarillo Ejercicio Autocuidado	4	2	8	Demandas de trabajo	Influencia del Trabajo sobre el Entorno Extralaboral	6
Inteligencia Emocional Aromaterapia (control de emociones)	Se realizó un taller teórico practico en el que se expusieron los conceptos generales de inteligencia emocional y posterior a esto se realizó una intervención de sesión de aromaterapia buscando disminuir los niveles de tensión de los trabajadores	1	3	3	Demandas de trabajo	Demandas Emocionales	4,2
Risoterapia	Se desarrolló una actividad para motivar e integrar a todo el personal de la empresa, con el propósito de mejorar el ambiente laboral, el trabajo en equipo, la comunicación	3	2	6	Demandas de trabajo	Demandas Emocionales	4,2

	interna, las relaciones interpersonales tanto a nivel interno como externo con su red de apoyo (familiares y amigos)						
Yoga con desbloqueo	Se realizaron actividades teórico-prácticas en concentración voluntaria para desbloquear las tensiones y equilibrar emociones, adquirir nuevas habilidades para la resolución de conflictos e identificar apegos y desapegos y se desarrollaron técnicas para calmar y relajar la mente.	6	2	2	Demandas de trabajo	Demandas Emocionales	4,2
Yoga de la risa	Se desarrolló un taller en el que se ejecutaron técnicas y juegos para reír, se identificaron los diferentes tipos de risa para generar sentimientos, la importancia de la risa como fuente de creatividad y de comunicación con el objetivo de promover la salud y la calidad de vida y prevenir el estrés, la ansiedad, la depresión.	2	2	4	Demandas de trabajo	Demandas Emocionales	4,2
Comunicación Asertiva	Se ejecutaron talleres prácticos de las dinámicas de comunicación con las que los trabajadores pueden mejorar sus habilidades en esta materia. Los talleres fueron: Mi estilo de Comunicación Cuestión de Perspectiva Entiende mi Cuerpo (Comunicación no verbal)	3	2	6	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Relación con los colaboradores / subordinados (A))	3,5

Crecimiento Personal	Se implementó una sesión práctica donde se explicó el plan de desarrollo personal a través los siguientes aspectos: Conocerse a uno mismo. Analizar las fortalezas y las debilidades. Establecer objetivos. Evaluar constantemente el progreso y el desempeño.	1	3	3	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	1
-----------------------------	--	---	---	---	---	-------------------------------	---

Fuente: Producción Propia

En contraste en la tabla 7 se observa que en el 80% de las actividades realizadas para la población A, el impacto fue de tendencia negativa (se elevó el riesgo), teniendo la más alta variación 10,3 la actividad Técnicas de Respiración, Manejo adecuado del estrés, realizada para el Dominio Demandas de trabajo en la dimensión Exigencias de responsabilidad del cargo. En promedio la variabilidad estuvo en 4,7 puntos para estas actividades.

Población A. Actividades realizadas para Factores Extralaborales

Tabla 8 Población A. Actividades realizadas para Factores Extralaborales

ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA	DEFINICION DE LA ACTIVIDAD	# SESIONES POR PERSONA AÑO	# DE HORAS POR SESION}	TOTAL HORAS AÑO/PERSONA	FACTOR EXTRALABORAL AFECTADO	NIVEL DE IMPACTO EXTRALABORAL POBLACION A
-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	--------------------------------	-------------------------------------	--

Nombre de la Actividad realizada por el Área de SST y Bienestar	Descripción de la actividad realizada	#	# En Horas		Dimensión	Expresado por la diferencia numérica medida en el año 2017 respecto a 2018. No impacto: 0 a 0,9 (+/-) Impacto: > 0 = 1 (+/-)
Estilos de vida Saludables	Se llevaron a cabo actividades teórico practicas respecto a los siguiente temas: Alimentación Sana Consumo de Cigarrillo Ejercicio Autocuidado	4	2	8	Tiempo fuera del trabajo Comunicación y relaciones interpersonales	5,2
Risoterapia	Se desarrolló una actividad para motivar e integrar a todo el personal de la empresa, con el propósito de mejorar el ambiente laboral, el trabajo en equipo, la comunicación interna, las relaciones interpersonales tanto a nivel interno como externo con su red de apoyo (familiares y amigos)	3	2	6	Relaciones familiares Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	-1,2
Yoga con desbloqueo	Se realizaron actividades teórico-prácticas en concentración voluntaria para desbloquear las tensiones y equilibrar emociones, adquirir nuevas habilidades para la resolución de conflictos e identificar apegos y desapegos y se desarrollaron técnicas para calmar y relajar la mente.	6	2	2	Relaciones familiares Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	-1,2

Yoga de la risa	Se desarrolló un taller en el que se ejecutaron técnicas y juegos para reír, se identificaron los diferentes tipos de risa para generar sentimientos, la importancia de la risa como fuente de creatividad y de comunicación con el objetivo de promover la salud y la calidad de vida y prevenir el estrés, la ansiedad, la depresión.	2	2	4	Relaciones familiares Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	-1,2
Comunicación Asertiva	Se ejecutaron talleres prácticos de las dinámicas de comunicación con las que los trabajadores pueden mejorar sus habilidades en esta materia. Los talleres fueron: Mi estilo de Comunicación Cuestión de Perspectiva Entiende mi Cuerpo (Comunicación no verbal)	3	2	6	Relaciones Laborales Influencia del entorno	2,3

Fuente: Producción Propia

En la tabla No 8 se observa que se realizaron 5 actividades que se enfocaban en las dimensiones Tiempo fuera del trabajo, Relaciones Familiares influencia del entorno extralaboral y relaciones laborales influencia del entorno.

El 60% de las actividades tuvieron un impacto positivo en promedio con -1,2 de variación, concentradas en las relaciones Familiares influencia del entorno extralaboral del trabajo.

En lo que respecta a impacto negativo se observa que la actividad realizada en búsqueda de afectar la dimensión de Tiempo Fuera del trabajo comunicación y relaciones interpersonales

fue la que mayor variabilidad tuvo 5,2, llevando esta dimensión de riesgo alto a muy alto para la población A.

Población B. Actividades realizadas para Factores Intralaborales Impacto Negativo (Tiende a Aumentar el riesgo)

Tabla 9 Factores Riesgo Intralaboral Población B.

ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA	DEFINICION DE LA ACTIVIDAD	# SESIONES POR PERSONA A AÑO	# DE HORAS POR SESION}	TOTAL HORAS AÑO/PERSONA	FACT. INTRALABORAL AFECTADO		NIVEL DE IMPACTO INTRALABORAL POBLACION B
					Domini o	Dimen sión	
Nombre de la Actividad realizada por el Área de SST y Bienestar	Descripción de la actividad realizada	#	# En Horas				Expresado por la diferencia numérica medida en el año 2017 respecto a 2018. No impacto: 0 a 0,9 (+/-) Impacto: > 0 = 1 (+/-)
Estilos de vida Saludables	Se llevaron a cabo actividades teórico practicas respecto a los siguiente temas: Alimentación Sana Consumo de Cigarrillo Ejercicio Autocuidado	4	2	8	Demandas de trabajo	Influencia del Trabajo sobre el Entorno Extralaboral	7,8

Inteligencia Emocional Aromaterapia (control de emociones)	Se realizó un taller teórico práctico en el que se expusieron los conceptos generales de inteligencia emocional y posterior a esto se realizó una intervención de sesión de aromaterapia buscando disminuir los niveles de tensión de los trabajadores	1	3	3	Demanda de trabajo	Demanda Emocional	17,4
Risoterapia	Se desarrolló una actividad para motivar e integrar a todo el personal de la empresa, con el propósito de mejorar el ambiente laboral, el trabajo en equipo, la comunicación interna, las relaciones interpersonales tanto a nivel interno como externo con su red de apoyo (familiares y amigos)	3	2	6	Demanda de trabajo	Demanda Emocional	17,4
Yoga con desbloqueo	Se realizaron actividades teórico-prácticas en concentración voluntaria para desbloquear las tensiones y equilibrar emociones, adquirir nuevas habilidades para la resolución de conflictos e identificar apegos y desapegos y se desarrollaron técnicas para calmar y relajar la mente.	6	2	12	Demanda de trabajo	Demanda Emocional	17,4
Yoga de la risa	Se desarrolló un taller en el que se ejecutaron técnicas y juegos para reír, se identificaron los diferentes tipos de risa para generar	2	2	4	Demanda de trabajo	Demanda Emocional	17,4

	sentimientos, la importancia de la risa como fuente de creatividad y de comunicación con el objetivo de promover la salud y la calidad de vida y prevenir el estrés, la ansiedad, la depresión.						
Crecimiento Personal	Se implementó una sesión práctica donde se explicó el plan de desarrollo personal a través los siguientes aspectos: Conocerse a uno mismo. Analizar las fortalezas y las debilidades. Establecer objetivos. Evaluar constantemente el progreso y el desempeño.	1	3	3	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	8

Fuente: Producción Propia

En la tabla No. 9 se observa para la población B, en la medición de 2018 después de las actividades realizadas para la estrategia de entorno saludable, que ninguna tuvo un impacto Positivo, por el contrario la variabilidad de todas las actividades en promedio fue de 14,3 puntos.

Las actividades se centraron en los Dominios Demandas de Trabajo concentradas en las demandas emocionales y el dominio liderazgo y relaciones Sociales dimensión características del Liderazgo.

Población B. Actividades realizadas para Factores Extralaborales

Tabla 10 Factores de Riesgo Extralaboral Actividades realizadas Población B

ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA	DEFINICION DE LA ACTIVIDAD	# SESIONES POR PERSONA AÑO	# DE HORAS POR SESION}	TOTAL HORAS AÑO/PERSONA	FACTOR EXTRALABORAL AFECTADO	NIVEL DE IMPACTO EXTRALABORAL POBLACION B
Nombre de la Actividad realizada por el Área de SST y Bienestar	Descripción de la actividad realizada		En Horas		Dimensión	Expresado por la diferencia numérica medida en el año 2017 respecto a 2018. No impacto: 0 a 0,9 (+/-) Impacto: > 0 = 1 (+/-)
Estilos de vida Saludables	Se llevaron a cabo actividades teórico practicas respecto a los siguiente temas: Alimentación Sana Consumo de Cigarrillo Ejercicio Autocuidado	4	2	8	Tiempo fuera del trabajo Comunicación y relaciones interpersonales	10,2
Risoterapia	Se desarrolló una actividad para motivar e integrar a todo el personal de la empresa, con el propósito de mejorar el ambiente laboral, el trabajo en equipo, la comunicación interna, las relaciones interpersonales tanto a nivel interno como externo con su red de apoyo (familiares y amigos)	3	2	6	Relaciones familiares Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	-2,1

Yoga con desbloqueo	Se realizaron actividades teórico-prácticas en concentración voluntaria para desbloquear las tensiones y equilibrar emociones, adquirir nuevas habilidades para la resolución de conflictos e identificar apegos y desapegos y se desarrollaron técnicas para calmar y relajar la mente.	6	2	12	Relaciones familiares Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	2,1
Yoga de la risa	Se desarrolló un taller en el que se ejecutaron técnicas y juegos para reír, se identificaron los diferentes tipos de risa para generar sentimientos, la importancia de la risa como fuente de creatividad y de comunicación con el objetivo de promover la salud y la calidad de vida y prevenir el estrés, la ansiedad, la depresión.	2	2	4	Relaciones familiares Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	2,1

Fuente: Producción Propia

En la tabla No 10 se observa que de las actividades realizadas, solo una, la Risoterapia tuvo un impacto positivo con una variabilidad de -2.1, en la medición comparativa 2017 vs 2018 el resultado global mantuvo la calificación sin riesgo.

La actividad de Estilos de vida saludable fue la de mayor variabilidad obtuvo 10,2 siendo de impacto negativo para la población B.

Análisis comparativo Actividades realizadas para las dos poblaciones Factores de Riesgo Intralaboral

Tabla 11 Análisis Comparativo poblaciones A y B de las actividades realizadas en factores de riesgo intralaboral

ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA	# SESIONES POR PERSONA AÑO	# DE HORAS POR SESION}	TOTAL HORAS AÑO/ PERSONA	FACT. INTRALABORAL AFECTADO		

Nombre de la Actividad realizada por el Área de SST y Bienestar	#	# En Horas		Dominio	Dimensión	NIVEL DE IMPACTO INTRALABORAL POBLACION A	NIVEL DE IMPACTO INTRALABORAL POBLACION B
Comunicación Asertiva	3	2	6	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo.	-5,3	2,4
Crecimiento Personal	1	3	3	Control sobre el trabajo	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	-1,2	-11
Crecimiento Personal	1	3	3	Control sobre el trabajo	Retroalimentación del desempeño	-1,1	11,9
Pausas saludables	1	3	3	Demandas de trabajo	Demandas Ambientales	-0,7	-7,5
Prevención de Enfermedades Gastrointestinales	1	3	3	Demandas de trabajo	Demandas Ambientales	-0,7	-7,5
Crecimiento Personal	1	3	3	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	1	8
Risoterapia	3	2	6	Demandas de trabajo	Demandas Emocionales	4,2	17,4
Inteligencia Emocional Aromaterapia (control de emociones)	1	3	3	Demandas de trabajo	Demandas Emocionales	4,2	17,4
Yoga con desbloqueo	6	2	12	Demandas de trabajo	Demandas Emocionales	4,2	17,4
Yoga de la risa	2	2	4	Demandas de trabajo	Demandas Emocionales	4,2	17,4
Estilos de vida Saludables	4	2	8	Demandas de trabajo	Influencia del Trabajo sobre el	6	7,8

					Entorno Extralaboral		
--	--	--	--	--	-------------------------	--	--

Fuente: Producción Propia

En la Tabla No. 11 se observa que las actividades que se realizaron de manera global impactan de forma diferente a las dos poblaciones, se observa como la actividad de comunicación asertiva en la población A tuvo una variación de -5,3 puntos teniendo tendencia positiva y la misma actividad en la Población B el nivel de impacto tuvo una tendencia negativa con una variación de 2,4.

También es interesante como en la población A actividades que de acuerdo a los parámetros del estudio se consideran no tuvieron impacto como son las pausas saludables y la prevención de enfermedades gastrointestinales en la Población B si tuvieron una variabilidad significativa de -7,5 siendo de tendencia positiva.

Factores de Riesgo Extralaboral Comparativo Actividades por Población

Tabla 12 Análisis Comparativo poblaciones A y B de las actividades realizadas con impacto positivo en factores de riesgo Extralaboral.

ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA	DEFINICION DE LA ACTIVIDAD	#SESIONES POR PERSONA AÑO	# DE HORAS POR SESION	TOTAL HORAS AÑO/PERSONA	FACTOR EXTRALABORAL AFECTADO	NIVEL DE IMPACTO EXTRALABORAL POBLACION A	NIVEL DE IMPACTO EXTRALABORAL POBLACION B
Nombre de la Actividad realizada por el Área de SST y Bienestar	Descripción de la actividad realizada		# En Horas		Dimensión	Expresado por la diferencia numérica medida en el año 2017 respecto a 2018. No impacto: 0	Expresado por la diferencia numérica medida en el año 2017 respecto a 2018. No impacto:

						a 0,9 (+/-) Impacto: > o = 1 (+/-)	0 a 0,9 (+/-) Impacto: > o = 1 (+/-)
Comunicación Asertiva	Se ejecutaron talleres prácticos de las dinámicas de comunicación con las que los trabajadores pueden mejorar sus habilidades en esta materia. Los talleres fueron: Mi estilo de Comunicación Cuestión de Perspectiva Entiende mi Cuerpo (Comunicación no verbal)	3	2	6	Comunicación y relaciones interpersonales.	-3,7	10,2
Risoterapia	Se desarrolló una actividad para motivar e integrar a todo el personal de la empresa, con el propósito de mejorar el ambiente laboral, el trabajo en equipo, la comunicación interna, las relaciones interpersonales tanto a nivel interno como externo con su red de apoyo (familiares y amigos)	3	2	6	Relaciones familiares Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	-1,2	-2,1

Yoga con desbloqueo	Se realizaron actividades teórico-prácticas en concentración voluntaria para desbloquear las tensiones y equilibrar emociones, adquirir nuevas habilidades para la resolución de conflictos e identificar apegos y desapegos y se desarrollaron técnicas para calmar y relajar la mente.	6	2	12	Relaciones familiares Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	-1,2	2,1
Yoga de la risa	Se desarrolló un taller en el que se ejecutaron técnicas y juegos para reír, se identificaron los diferentes tipos de risa para generar sentimientos, la importancia de la risa como fuente de creatividad y de comunicación con el objetivo de promover la salud y la calidad de vida y prevenir el estrés, la ansiedad, la depresión.	2	2	4	Relaciones familiares Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	-1,2	2,1
Comunicación Asertiva	Se ejecutaron talleres prácticos de las dinámicas de comunicación con las que los trabajadores pueden mejorar sus habilidades en esta materia. Los talleres fueron: Mi estilo de Comunicación Cuestión de Perspectiva	3	2	6	Relaciones Laborales Influencia del entorno	2,3	-2,1

	Entiende mi Cuerpo (Comunicación no verbal)						
Estilos de vida Saludables	Se llevaron a cabo actividades teórico practicas respecto a los siguiente temas: Alimentación Sana Consumo de Cigarrillo Ejercicio Autocuidado	4	2	8	Tiempo fuera del trabajo Comunicación y relaciones interpersonales	5,2	10,2

Fuente: Producción Propia

En el análisis de Impacto de las actividades realizadas sobre los factores de riesgo Extralaboral, en la Población A es donde mayor impacto de tendencia Positiva se observa, el 67% de las actividades tuvieron variabilidad significativa de tendencia positiva, en contraste en la población B solo se logró en un 33%.

La actividad de comunicación asertiva tuvo un impacto positivo en la población A pero en la B la tendencia fue muy negativa teniendo una variabilidad de 10,2, siendo en la que mayor impacto negativo se observó.

Estas diferencias entre las dos poblaciones están influenciadas por las propias características de los grupos en donde la población A son personas de nivel administrativo y la población B son personas del nivel operativo, lo que explica el impacto generado en los diferentes grupos, donde el factor extralaboral supone una carga adicional en las personas de nivel operativo, mientras en el personal de nivel administrativo la comunicación asertiva, el

yoga y las demás actividades realizadas ayudan a desempeñar mejor su labor intralaboral y extralaboral.

5.2 Propuesta para la mejora de la implementación de la estrategia de los entornos saludables en la empresa Competencia Humana SAS

A continuación se sugieren a manera de propuesta para la mejora de la implementación de la estrategia del entorno saludable en la empresa Competencia Humana SAS, involucrar a los colaboradores/trabajadores en el proceso de cambio de la compañía, y en su proceso de bienestar generando apropiación y motivación, que redunde en mejores resultados a nivel psicosocial.

La propuesta consiste en primero mantener algunas de las actividades que demostraron influencia en los factores de riesgo psicosocial tal como se presentaron en los resultados del trabajo separadas por población (Ver Tabla 24).

Como segundo aspecto en la Tabla 24 en el Ítem actividades priorizadas para intervenir, se listan los dominios separados por riesgo Intralaboral y Extralaboral que tuvieron una calificación de riesgo Muy Alto y Alto para ser intervenidas con actividades de entorno de trabajo saludable.

Como se busca la participación de los trabajadores se propone aplicar una encuesta a la totalidad de los funcionarios con dos preguntas dirigidas a indagar desde sus necesidades que consideran como actividades que podrían influenciar de manera positiva su condición frente al factor de riesgo psicosocial evaluado, en la Tabla 24 se presentan de manera genérica las dos preguntas a realizar.

Aplicada y tabulada la encuesta y haciendo una comparación frente a las propuestas presentadas en el informe de resultados en la batería de riesgo psicosocial 2018 se elegirán y diseñarán las estrategias que mayoritariamente podrían influenciar determinada población en la medición de riesgo psicosocial 2019. Estas estrategias pueden incluir actividades de tipo teórico prácticas como también diseños de puesto de trabajo, teletrabajo, flexibilización de horarios, acercamiento de la familia a la empresa y demás ideas que surjan como resultado del trabajo de campo.

Se propone que las estrategias se desarrollen durante el segundo semestre de 2019 y hacia diciembre de 2019 se realice una nueva aplicación de la batería de riesgo psicosocial para con estos resultados junto con los de los años anteriores se haga una nueva evaluación de influencia y se pueda evidenciar si el diseño de estrategias dirigidas por población con participación de los empleados logra hacer que cambie la medición del riesgo de los factores priorizados.

5.3 Discusión

Tomando como partida el texto de Urrego Ángel Diana M (Urrego Ángel, 2018) que invita a que se cumplan las necesidades psicológicas del trabajador para que se motive en la tarea, el presente estudio buscó correlacionar unas actividades inmersas en una estrategia de entorno saludable planteadas por la gerencia de la empresa con la batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio para de manera objetiva verificar si era posible medir si estas actividades generaban algún tipo de impacto en la medición de los factores de riesgo Psicosocial.

De acuerdo con el planteamiento del diseño del trabajo se observó en general un cambio en la medición de la Batería de Riesgo en comparativa de los años 2017 y 2018.

Esto se correlaciona con la definición que en 1984 dio el Comité Mixto de la OMS y la OIT en donde plantearon que los factores de riesgo psicosocial son interacciones entre el

trabajo, el medio ambiente, las condiciones de la organización y la satisfacción del trabajo influenciados por las capacidades de la persona sus necesidades y su cultura, por lo que es lógico que actividades empresariales aplicadas a los colaboradores influyan de manera positiva o negativa la percepción que tienen de su realidad frente al entorno.

Observamos que los resultados de la batería de riesgo psicosocial en el dominio de Demandas en el trabajo para las dos poblaciones el que más variación sufrió; en la población A paso de riesgo medio, a riesgo alto y en la población B de riesgo bajo a riesgo medio.

Este dominio contiene 8 dimensiones, de las cuales para la población A se les aplicó a 4 de estas actividades enmarcadas en la estrategia de entorno saludable de la empresa Competencia Humana SAS, y para la población B a 3 de las 8. Siendo para la Población A la dimensión de la relación con los colaboradores subordinados la de mayor variabilidad de tendencia negativa y para la Población B retroalimentación del desempeño la de mayor variabilidad de tendencia Negativa. Observándose así de manera objetiva que los conceptos de definición de población dados en la batería de riesgo psicosocial permiten diferenciar las actividades que se deben desarrollar para impactarlas, dicho de otra manera, una actividad que es negativa para una población determinada pueden no serlo para la otra.

La actividad realizada en la Población B fue la de Crecimiento personal sesión práctica donde se explicó el plan de desarrollo personal a través los siguientes aspectos: Conocerse a uno mismo, analizar las fortalezas y las debilidades, establecer objetivos y evaluar constantemente el progreso y el desempeño, de una sesión con una intensidad de 3 horas. Por su lado la actividad de la población A fue comunicación asertiva que consistió en talleres prácticos de las dinámicas de comunicación con las que los trabajadores pueden mejorar sus habilidades en esta materia. Los talleres fueron: Mi estilo de Comunicación, Cuestión de

Perspectiva, Entiende mi Cuerpo (Comunicación no verbal), de tres sesiones de 2 horas cada una para un total de 6 horas.

De los resultados del trabajo se observa que al no realizar de manera planificada las actividades de la estrategia de entorno saludable y sin un diseño específico se obtiene disparidad en los resultados por población. Ejemplo de esto es la actividad realizada para relaciones sociales en el trabajo de Comunicación asertiva que consistió en talleres prácticos de las dinámicas de comunicación con las que los trabajadores pueden mejorar sus habilidades en esta materia. Los talleres fueron: Mi estilo de Comunicación, Cuestión de Perspectiva, Entiende mi Cuerpo (Comunicación no verbal), de tres sesiones de 2 horas cada una para un total de 6 horas. Al ver la comparativa por población se observa que en la población A se presentó una variación de -5,3 puntos disminuyendo el riesgo de Bajo a sin riesgo, pero en la Población B tuvo una variación de 2,4 puntos que, aunque no varió el riesgo y se mantuvo sin riesgo, si tiene tendencia aumentarlo.

Estos resultados dispares se pueden explicar por lo enunciado en el texto de Ruiz, García, Declos, & Benavides, 2006 (Ruiz, Garcia, Declos , & Benavides, 2006), que habla de la influencia de la vida familiar y otros factores, explicando que cada ser es independiente y cada población por ende es independiente, por lo que no se pueden generalizar las actividades si lo que se busca es impactar de manera positiva la medición de la batería de riesgo psicosocial.

Se observa que al implementar actividades sin planificación en esta empresa se desatendieron Dimensiones que si requerían intervención por estar en riesgo Alto o Muy alto, y se ejecutaron actividades para Dimensiones que no lo requerían como por ejemplo la actividad de Crecimiento personal que fue una sesión practica donde se explicó el plan de desarrollo personal a través los siguientes aspectos: Conocerse a uno mismo, analizar las fortalezas y las debilidades, establecer objetivos y evaluar constantemente el progreso y el

desempeño; que aplicaba para el dominio Control sobre el trabajo en la Dimensión Oportunidades de desarrollo y aunque tuvo una medición de impacto dada por una variabilidad de -1,2, no cambio el riesgo y se mantuvo en sin riesgo, este esfuerzo tiempo y recursos se podrían haber invertido en otras dimensiones que requerían más atención.

El diseño de las actividades de entorno saludable es muy importante y para generar cambio deben estar diseñadas por población, por dimensión y dominio a trabajar, que hacen parte, ya que al estar alineadas permitirán modificar las mediciones de riesgo.

En lo que respecta a las actividades realizadas que tenían relación con los factores de riesgo extralaboral, es en la población B en donde se evidencia que el valor es de tendencia negativa, con un marcado contraste en la Población A en donde se observa mediciones de variabilidad de tendencia Positiva después de realizar las actividades.

Se observa que de los factores de riesgo psicosocial extralaboral el tiempo fuera del trabajo es el que más valor negativo tiene dentro de la medición comparativa, para influenciar esta dimensión se aplicaron actividades teórico practicas respecto a los siguientes temas: Alimentación Sana, Consumo de Cigarrillo, Ejercicio, Autocuidado, en cantidad de 4 sesiones de 2 horas cada una. Se debe ahondar más en esta dimensión para poder diseñar estrategias que realmente impacten de manera positiva esta dimensión, como planes de bienestar con la familia y uso del tiempo libre con ayuda de la caja de compensación.

El diseñar estrategias que impacten el factor de riesgo psicosocial extralaboral y considerando los aportes de Charria, Sarsosa & Arenas (2011) realizar mejoras en las condiciones laborales aumenta el estado de satisfacción y motivación del empleado redundando en una mejora en la productividad de la organización.

Es necesario hacer estudios adicionales que permitan analizar las inequidades entre las poblaciones A y B que influyen las mediciones de la batería de riesgo psicosocial y desde

allí poder implementar actividades enmarcadas en una estrategia de entorno saludable que permitan mejorar el riesgo psicosocial de los trabajadores.

Con este estudio se puede observar que las estrategias de entorno saludable impactan las mediciones de la batería de riesgo psicosocial, sin embargo, consideramos que se deben realizar las actividades de manera organizada y planeada para que este impacto sea el esperado.

Es necesario reproducir el estudio en el tiempo y de manera repetitiva para poder diseñar estrategias de entorno saludable para las empresas y que impacten de manera positiva en los trabajadores.

También es recomendable poder separar grupos y hacer un estudio de casos y control en donde se les aplique a una población las actividades y a otra población no se les realice, para poder minimizar el sesgo de influencia por otros factores y poder determinar así de manera objetiva el impacto real de las actividades y de esta manera poder generar actividades estandarizadas con resultados esperados mejorando así la inversión dada por la empresa para este tipo de acciones.

6. Análisis Financiero

Recursos Asignados y costos

Personal

Psicóloga con Especialización SST (Aportado por Competencia Humana SAS)

Médico Especialista en Gerencia de Proyectos

Trabajadora Social

Descripción Costos*Tabla 13 Costos Proyecto aportados por Competencia Humana SAS*

Descripción	Costo
Aplicación de pruebas	\$ 5.000.000
Análisis de datos	\$ 3.500.000
Costos de representación	\$ 3.500.000
Costo total	\$ 12.000.000

Fuente: Producción Propia. La tabla describe los costos asociados al proyecto.

Estos recursos fueron aportados por la empresa Competencia Humana SAS y los investigadores del proyecto no recibieron pago por el estudio ni manejaron dineros.

Equipos

1. Computadores. *(Proporcionados por el equipo consultor)*

Recolección de información

Para la recolección de la información se aplicó la Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social que incluye:

1. Ficha de datos generales
2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral
3. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
4. Lápices.

Consideraciones éticas

Para el desarrollo de este proyecto, existió total confidencialidad sobre la información y por tanto su uso es exclusivo para efectos de adelantar el desarrollo del mismo y no con fines

de divulgación a personas que no sean funcionarios autorizados. Toda información documentos, archivos, correos o recursos informáticos que se accedan desde o a través de algún medio que provea COMPETENCIA HUMANA S.A.S., son copropiedad de COMPETENCIA HUMANA S.A.S. y solo deben ser usados para fines netamente establecidos en el presente proyecto. La nueva información, productos de proyectos, desarrollos de aplicación, documentos, archivos, metodologías, correo electrónicos, etc. generados desde los medios entregados por COMPETENCIA HUMANA S.A.S. o producto de las labores contratadas, son de carácter confidencial, por lo cual no deben ser reproducidos bajo ninguna modalidad conocida o por conocer, para ningún propósito sin el conocimiento escrito de COMPETENCIA HUMANA S.A.S. Así mismo, se acepta que en cualquier momento los medios asignados podrán ser monitoreados de acuerdo con los protocolos, procedimientos y políticas establecidos en la organización en lo relacionado a seguridad de la información para verificar el cumplimiento de las políticas referentes al uso de la información de COMPETENCIA HUMANA S.A.S.

Se aprueba la divulgación únicamente de los resultados para fines académicos con la Universidad ECCI.

Beneficios Económicos

Se espera que con los resultados de la investigación la empresa pueda obtener:

- 25% de Reducción de los costos relacionados con las bajas por enfermedad, medidos tomando la línea de base antes de la aplicación del entorno saludable vs. las mediciones posteriores.
- 10% de Mejora de la productividad al aumentar la capacidad de trabajo asociado a bienestar y sentido de pertenencia. Medidos tomando la línea de base antes de la aplicación del entorno saludable vs. las mediciones posteriores.

7. Conclusiones y Recomendaciones

El presente trabajo evaluó si la estrategia de entorno saludable implementada en la compañía Competencia Humana SAS en 2018 tuvo un impacto sobre los factores de riesgo Psicosocial medidos a través de la Batería de Riesgo Psicosocial.

Al respecto se puede concluir que realizar actividades de bienestar como las realizadas de tipo teórico prácticas, si generan un impacto en la medición de la batería de riesgo Psicosocial, esto demostrado con las variaciones en las mediciones de la batería de Riesgo luego de realizar las actividades.

Al valorar el impacto de las estrategias sobre los dominios y las dimensiones de los factores de Riesgo psicosocial de los trabajadores, se puede concluir que los resultados son variables para las dos poblaciones y al no estar diseñadas de manera adecuada las actividades, se pueden tener resultados distópicos siendo positivo para una población una actividad y para la otra población puede ser negativa.

Aunque se pudo establecer una medida de impacto, consideramos que es importante realizar nuevos estudios con diseño de actividades específicas para cada dominio y dimensión separado por poblaciones, así como realizar un estudio de casos y control en donde se someta a actividades de entorno saludable a unos individuos, y a otros no se les realicen actividades para de esta manera establecer el impacto real de las actividades.

Así mismo se puede establecer de acuerdo con lo analizado en el marco teórico, que los trabajadores sí son influenciados por factores externos e internos, y la medición de la batería de riesgo psicosocial produce resultados cambiantes que son influenciados por las experiencias del trabajador a las que fue sometido previo a la medición.

De la hipótesis postulada y de acuerdo con el texto de Díaz Rodríguez Erika y otros (2010) los resultados obtenidos en el presente trabajo los factores extralaborales no fueron

tenidos en cuenta en la mayoría de actividades realizadas por lo que no se pudo lograr evidenciar una influencia sobre estos factores y de allí que la propuesta de trabajo para el 2019 en Competencia Humana SAS incluya el diseño de actividades enfocadas en los factores extralaborales que en comparativa con los factores intralaborales se encuentran en un mayor riesgo. (Los factores extralaborales en la medición de 2018 tuvieron riesgo Muy Alto y Alto).

Este estudio tuvo como limitaciones el no poder separar las actividades de entorno saludable por población, así como la limitación a un solo año de estudio, consideramos que se requieren estudios más prolongados con actividades diseñadas por población para medir de manera eficiente el impacto de las actividades.

Los datos obtenidos permitieron dar el primer paso para diseñar herramientas que propendan por el bienestar de los empleados que sean medibles y no se queden como realización de actividades sin propósito con resultados anecdóticos, y al ser medibles objetivamente se les pueda dar un valor y análisis financiero que aporte valor a la compañía.

De acuerdo con los resultados del trabajo no se observa alguna relación entre las horas y el tipo de actividad, por lo que no tenemos por el momento una propuesta de duración óptima, esto deberá ser objeto de otros estudios.

Realizar más estudios de este tipo en donde se evalúen actividades de ambiente saludable vs resultados esperados en los trabajadores, y que se les agregue análisis de costo efectividad, generará impacto en las estrategias de control, motivación y administración de Talento Humano redundando en mayor productividad que repite en mayores ingresos para las compañías.

Además este tipo de estudios propende por la disminución de las enfermedades relacionadas con la exposición laboral en cumplimiento a la normatividad vigente de

exposición a factores psicosociales en el entorno laboral con el objetivo de determinar el origen de patologías causadas por dichos factores (Colombia, Resolución 2646 de 2008).

Como acápite final se concluye que la medición de factores de riesgo psicosocial es una medición objetiva de la influencia del entorno sobre la psiquis de los trabajadores durante un determinado periodo de tiempo, por lo que en las empresas como la que fue objeto de estudio, la alta dirección debe propender por brindar entornos saludables, armoniosos y placenteros que hagan que la experiencia laboral sea agradable y gratificante y por lo tanto este influjo de experiencias sobre el trabajador influyan de manera positiva en los resultados de las mediciones de la batería de riesgo psicosocial tal y como fue comprobado a través del presente estudio.

Referencias

- Arenas-Monsalve. G. (1991). Los riesgos de trabajo y la salud ocupacional en Colombia. Revista de Salud Pública. Consultado el 09/02/2019. Tomado de: [https://www.ramajudicial.gov.co/documents/3006721/3163571/BELM-17372\(Los+riesgos+de+trabajo+-Arenas\).pdf/bb4ee510-0105-41d9-adbf-c7539a3be4e8](https://www.ramajudicial.gov.co/documents/3006721/3163571/BELM-17372(Los+riesgos+de+trabajo+-Arenas).pdf/bb4ee510-0105-41d9-adbf-c7539a3be4e8)
- Barrios Casas, Sara. Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. Janeiro, 2005 p 136-141. Rev. latino-am Enfermagem En: <http://scielo.br/pdf/rlae/v14n1/v14n1a19.pdf>.
- Beltrán Cabrejo María del Pilar. Factores Psicosociales Y Bienestar Del Trabajador En Investigaciones Realizadas En Colombia Y España, Durante El Período 2002 – 2012. Universidad del Rosario, Escuela de Administración, Maestría en Administración en Salud. Consultado el: 6/6/2018. Disponible en: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8886/63526324-2014.pdf?sequence=2>
- Caballero María Fernanda, Gallo G. Genny Amparo, Posso María Isabel, Montoya R. Julio Cesar. Factores de riesgo psicosociales extra laborales y su relación con el estrés y la salud mental - Estudio de Caso con la Empresa Cosmética. Hemeroteca UNADA. Consultado el: 7/7/2018. Disponible en: <http://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/working/article/download/1909/2135>
- Charria O, Víctor H.; Sarsosa P, Kewy V.; Arenas O, Felipe Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación Revista Facultad Nacional de Salud Pública, vol. 29, núm. 4, diciembre, 2011, pp. 380-391. ISSN: 0120-386X Universidad de Antioquia. Consultado el 22/11/18. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>.

Chiavenato Idalberto. Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones. México. Mc Graw Hill. 2 ED. 2009. ISBN-13: 978-970-10-6876-2. Consultado el 7/12/2018. Disponible en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizational_La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf

Collantez, Ibáñez Pilar. (2011). Artículo Los riesgos Psicosociales y la organización del Trabajo. Consultado el 08/072018. Disponible en: <https://prevention-world.com/actualidad/articulos/riesgos-psicosociales-y-organizacion-trabajo/>

Colombia, Ministerio de la Protección Social. Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales. Consultado el 15/07/2018. Disponible en: http://oiss.org/estrategia/IMG/pdf/I_encuesta_nacional_colombia2.pdf

Colombia. Ministerio de Salud. Entorno Laboral Saludable. Diciembre 2016. Consultado el 07/07/2018. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf> no he colocado nada de esto.

Colombia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en salud. Resolución 1016 de 1989. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Artículo 10. Numeral 12. Consultado el: 07/07/2018. Disponible en: <http://alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=5412>

Colombia. Ministerio Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá. Julio 2010. Consultado el 08/07/2018. Disponible en: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Colombia. Ministerio Proteccion Social. (17 de Julio de 2008). Resolucion 2646 de 2008: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a

factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional . Recuperado el 18 de Mayo de 2018. Tomado de : <http://alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=31607>

Colombia. Ministerio del Trabajo. (13 de Febrero de 2019). Resolución 0312 de 2019 por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Recuperado el 10 de Marzo de 2019. Tomado de <https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/206-resoluciones/3713-resolucion-1111-de-2017>

Colombia. Presidencia de la Republica. Decreto 2566 de 2009. Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales. Artículo 1, Numeral 42. Consultado el: 07/07/2018. Disponible en: <http://alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=36783>

Colombia. Ministerio del Trabajo. Decreto 1477 de 2014. Sección I. numeral 4. Por la cual se expide la tabla de enfermedades laborales. Consultado el: 02/02/2019. Disponible en: http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Colombia. El congreso de la Republica. Ley 9 de 1979. Por el cual se dictan medidas sanitarias. Artículo 125. Consultado el: 02/02/2019. Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0009_1979_pr002.html

Colombia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Decreto 1295 de 1994. Artículo 2, Numeral a. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Consultado el: 02/02/2019. Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.htm

Colombia. Presidencia de la Republica. Decreto 614 de 1984. Por la cual se determinan las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país. Artículo 2. Literal C. Consultado el: 07/07/2018. Disponible en: http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf

Colombia. Ministro de Gobierno. Ley 57 de 2015. Sobre reparaciones por accidentes del trabajo. Consultado el: 02/02/2019. Disponible en: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1609446>

Colombia. Ministerio del Trabajo. Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Consultado el: 02/02/2019. Disponible

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

Colombia. Ministerio del Trabajo. Resolución 1111 de 2017. Por el cual se definen los estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Consultado el: 02/02/2019. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>

Comite Mixto OIT - OMS. (1984). Factores psicosociales en el trabajo : naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra: Informe del Comité Mixto OIT/ OMS de medicina del trabajo. ISBN 9223054117 9789223054113. Consultado el 7/7/18. Disponible en <http://www.worldcat.org/title/factores-psicosociales-en-el-trabajo-naturaleza-incidencia-y-prevencion-informe-del-comite-mixto-oit-oms-sobre-medicina-del-trabajo-novena-reunion-ginebra-18-24-de-septiembre-de-1984/oclc/434542353>

Convenio C-156 Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares. 1981.

Consultado el: 02/02/2019. Disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156

Díaz Rodríguez Erika Maritza, Echeverri Arango Lina María, Ramírez Gómez Gloria Amparo, Ramírez Gaviria María Fernanda. Diagnóstico de Riesgo Psicosocial en trabajadores de la Salud. Tesis de Grado para Optar al Título de especialista en Gerencia de la Salud Ocupacional. 2010 Universidad CES, Facultad de Medicina, Postgrados en salud Publica. Consultado el 2/12/18. Disponible en: http://www.bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/894/1/Diagnostico_riesgo.pdf

Forero Reyes, Lud Amanda. Factores de riesgo psicosocial en trabajadores de un colegio privado de Bogotá en el año 2016. Universidad del Rosario. Escuela de Medicina y

Ciencias de la Salud. 2016. Consultado el 2/12/2018. Disponible: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/13533/Forero%20Reyes%20Lud%20Amanda.pdf?sequence=1>

Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Rev. Esp. Salud Pública*, Pág., 169-173. ISSN 2173-9110. Consultado el 17/7/18. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000200003

Gómez, I (2007), *Salud Laboral: Una revisión a la luz de nuevas condiciones de trabajo*. Universitas Psychologica, pág. 6, 105 – 113. ISSN 1657-9267. Consultado el 18/7/18. Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v6n1/v6n1a11.pdf>

Guerrero, J. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Revista Colombiana de Psicología*, 12, 73-84. ISSN 2344-8644 Consultado el: 18/7/18. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1189>

Hernández Sampieri, R. (1991). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill. ISBN 968-422-931-3. Consultado el 10/2/19. Disponible en: <https://es.slideshare.net/albescas/metodologa-de-la-investigacin-herndez-sampieri-8385385>

López González Sindy M, Sierra Ramos Jenny Johanna, Puerto Ardila Myriam Julieth, Moreno María de los Ángeles. Estudio de Factores de Riesgo Psicosocial asociados al estrés de los trabajadores de una empresa de transporte de servicio especial de la Ciudad de Bogotá. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Tesis de Grado presentado como requisito final para optar por el título de Especialista en Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo. Bogotá. 2017. Consultado el 2/12/18. Disponible en <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/7417/3/MorenoMu%C3%B1ozMariadelosAngeles2017.pdf>.

Luque, P, Gómez T y Cruces, S. El trabajo: fenómeno psicosocial. En C. Guillen Gestoso. (Ed.) *Psicología del Trabajo para relaciones laborales*. Madrid: Mc Graw Hill. (2000). ISBN: 84-481-2518-5. Consultado el 18/7/18. Disponible en:

[https://books.google.com.co/books?id=U8E0DgAAQBAJ&pg=PA100&lpg=PA100&dq=LUQUE,+P,+G%C3%93MEZ+T+y+CRUCES,+EN.+El+trabajo:+fen%C3%B3meno+psicosocial.+En+C.+Guillen+Gestoso.+\(Ed.\)+Psicolog%C3%ADa+del+Trabajo+para+relaciones+laborales&source=bl&ots=IU8zuYbnf1&sig=cvizlYb11eCLjNvwFWoxEKaz5A&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjfkqzc8q3cAhVM21MKHckHDwEQ6AEILTAB#v=onepage&q=LUQUE%20P%20G%C3%93MEZ%20T%20y%20CRUCES%20EN.%20El%20trabajo%3A%20fen%C3%B3meno%20psicosocial.%20En%20C.%20Guillen%20Gestoso.%20\(Ed.\)%20Psicolog%C3%ADa%20del%20Trabajo%20para%20relaciones%20laborales&f=false](https://books.google.com.co/books?id=U8E0DgAAQBAJ&pg=PA100&lpg=PA100&dq=LUQUE,+P,+G%C3%93MEZ+T+y+CRUCES,+EN.+El+trabajo:+fen%C3%B3meno+psicosocial.+En+C.+Guillen+Gestoso.+(Ed.)+Psicolog%C3%ADa+del+Trabajo+para+relaciones+laborales&source=bl&ots=IU8zuYbnf1&sig=cvizlYb11eCLjNvwFWoxEKaz5A&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjfkqzc8q3cAhVM21MKHckHDwEQ6AEILTAB#v=onepage&q=LUQUE%20P%20G%C3%93MEZ%20T%20y%20CRUCES%20EN.%20El%20trabajo%3A%20fen%C3%B3meno%20psicosocial.%20En%20C.%20Guillen%20Gestoso.%20(Ed.)%20Psicolog%C3%ADa%20del%20Trabajo%20para%20relaciones%20laborales&f=false)

Mansilla I, Fernando. Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: teoría y práctica. Ed. Academia Española. 2012. ISBN 10: 3659032492. Consultado el: 18/7/18. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/363014913/Manual-de-Riesgos-Psicosociales-en-el-Trabajo-Teoria-y-Practica-Fernando-Mansilla-Izquierdo-Subido-por-Williams-Lillo-pdf>

Mejía Tatiana. Historia del derecho laboral en Colombia. Colombia: Lifeder. Consultado el 02/02/2019. Disponible en <https://www.lifeder.com/historia-derecho-laboral-colombia/>

Monje Álvarez Carlos C. (2011) Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa, Guía Didáctica. Consultado el 16/7/18. Disponible en: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Moreno, Bernardo. (2014). Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio – económico. ORP journal. Vol.1. Universitat Politècnica de Catalunya. Barcelona. Consultado el: 08/072018. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5454011.pdf>

Moreno-Jiménez, B. y Garrosa-Hernández, E. (2009). Globalización y riesgos laborales emergentes. Ciencia & Trabajo, 11(32), 31-35. Consultado el 18/7/18. Disponible en: http://www.imbiomed.com/1/1/articulos.php?method=showDetail&id_articulo=73872&id_seccion=4420&id_ejemplar=7372&id_revista=275

Muñoz Rojas, Delvis, Orellano, Nataly, & Hernández Palma, Hugo. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532-544. Consultado el 10/2/19. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>

Murillo, D. L., Vásquez, J. A., & Gherman, T. I. La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio (tesis de magister). Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. 2011. Consultado el: 18/7/18. Disponible en: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4555>

OIT Organización Internacional del Trabajo, Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, Suiza, 2003. Primera Ed. ISBN 92-2-312883-8, ISSN 0251-3226. Consultado el 18/7/2018. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-vi.pdf>

Organización Mundial de la salud. Creación de entornos de trabajo saludables: un modelo para la acción: para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales. Ginebra. 2010. ISBN: 9789243599311. Consultado el: 08/07/2018. Disponible en: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44317/9789243599311_spa.pdf;jsessionid=51D77281A8BFB96D766D9CDD7382E8D5?sequence=1

Pérez Montoya M, Diferencias En Los Riesgos Psicosociales Laborales Entre Seis Grupos Ocupacionales Colombianos. Trabajo de grado para optar al título de Psicóloga. Universidad de Antioquia, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Medellín Colombia, 2017. Consultado el 9/2/19. Disponible en: http://200.24.17.74:8080/jspui/bitstream/fcsh/719/1/PerezMariana_2017_diferenciasriesgospsicosociales.pdf

Romero-Díaz, C.H., Beleño, R., Ucros, M., Echeverría, A. y Lasprilla, S.. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Rev. Enfermería Actual en Costa Rica*, 31, 1-15. ISSN 1409-4568. Consultado el: 6/7/18. Disponible en: <http://www.scielo.sa.cr/pdf/enfermeria/n31/1409-4568-enfermeria-31-00001.pdf>

Ruiz, C., Garcia, A., Declos, J., & Benavides, F. (2013). Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. *Revista Española de Salud Pública*, 87(6), 659-660. ISSN 2173-9110. Consultado el 7 de Julio de 2018. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272013000600010

Sánchez Bravo C, (2017). Trabajo bajo presión como estrategia de motivación para las organizaciones en Colombia. Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Ciencias Económicas, Especialización Alta Gerencia. Consultado el 9/2/19. Disponible en: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16312/S%C3%A1nchezBravoClaudiaPatricia2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Serna Ramírez Sonia, Granda Ramírez Angélica María. Estrategias Para Mitigar Los Factores De Riesgo Psicosocial En Los Futbolistas Del Equipo Profesional Del Once Caldas S.A. Trabajo de Grado en la Modalidad de Estudio de Caso para optar al Título como Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, Gerencia y Control del Riesgo. Universidad Libre Seccional Pereira. Consultado el: 6/7/2018. Disponible en: <http://repositorio.unilibrepereira.edu.co:8080/pereira/bitstream/handle/123456789/904/ESTRATEGIAS%20PARA%20MITIGAR%20LOS%20FACTORES%20.pdf?sequence=1>

Sierra, y., Rodríguez, J & Guecha, J. (2009). Diseño de un programa de prevención de factores de riesgo psicosocial, a nivel primario, secundario y terciario. En: Aguilar, M. C. y Rentería, E. (Eds.). *Psicología del trabajo y de las organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación*. Bogotá: Universidad Santo Tomás

Toro, F., Londoño, M.E., Sanín, A., Valencia M. “Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales”. 2010. *Revista Interamericana de psicología ocupacional*. ISSN 2500-5669 Consultado el 18/7/18. Disponible en: <http://revista.cinccel.com.co/index.php/RPO/article/view/106>

Urrego Ángel Diana M. Ministerio Protección Social. Entorno Laboral Saludable. Dirección de Desarrollo y Talento Humano en Salud. 2006. Consultado el 7/12/2018. Disponible en:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>

World Health Organization. (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte. ISBN 978 92 4 350024 9 Disponible en: http://who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

Tabla 14 Descripción Condiciones Intralaborales

CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Control y autonomía sobre el trabajo • Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas • Participación y manejo del cambio • Claridad de rol • Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Características del liderazgo • Relaciones sociales en el trabajo • Retroalimentación del desempeño • Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento y compensación • Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Se presentan las dimensiones intralaborales que se evalúan a través de la batería de Riesgo Psicosocial. (6) Tomado de: Colombia. Ministerio Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá. Julio 2010. Consultado el 08/07/2018. Disponible en: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Tabla 15 Definiciones de las Dimensiones Psicosociales Intralaborales

DIMENSIONES	DEFINICIONES	INDICADORES DE RIESGO
Demandas cuantitativas	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:	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 (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.
Demandas de carga mental	Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla. Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> - La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. - La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.
Demandas emocionales	Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. 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 o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> - 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. - El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, Contacto directo con heridos o muertos, etc.). - El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.
Exigencias de responsabilidad del cargo	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 (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y	El trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.

	otras fuera del control del trabajador. La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros, se puede constituir en fuente de riesgo cuando:	
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químicas, biológicas (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial. Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando:	Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.
Demandas de la jornada de trabajo	Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.
Consistencia de rol	Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
Control y autonomía sobre el trabajo	Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso. Es fuente de riesgo cuando:	-El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. -El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	-El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. -Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

Participación y manejo del cambio	Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados. Se convierte en una fuente de riesgo cuando:	-El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. -En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. - Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.
Claridad de rol	Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa. Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando:	La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.
Capacitación	Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. Circunstancia que se convierte en fuente de riesgo cuando:	-El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. -Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.
Características del liderazgo	Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando:	-La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. -El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. -El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.
Relación con los colaboradores (subordinados)	Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura. Características que se convierten en fuente de riesgo cuando:	-La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. -El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe. - El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.
Retroalimentación del desempeño	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar	Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.

	su desempeño. Este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es:	
Relaciones sociales en el trabajo	Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral. . Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. . El apoyo social que se recibe de compañeros. . El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo Común). . La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración). Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> -En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas. -Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones. -Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz. -Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. -El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo. Este factor se convierte en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> -El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. -Se percibe inestabilidad laboral. - Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.
Reconocimiento y compensación	Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> -El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. - El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. -La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. -La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

Se presentan las definiciones dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo que se evalúan a través de la batería de Riesgo Psicosocial. (6) Tomado de: Colombia. Ministerio Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá. Julio 2010. Consultado el 08/07/2018. Disponible en: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Tabla 16 Descripción Condiciones Extralaborales

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
<p>CONDICIONES EXTRALABORALES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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

Se presentan las dimensiones extralaborales que se evalúan a través de la batería de Riesgo Psicosocial. (6) Tomado de: Colombia. Ministerio Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá. Julio 2010. Consultado el 08/07/2018. Disponible en: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Tabla 17 Definiciones de las Dimensiones Psicosociales Extralaborales

DIMENSIONES	DEFINICIONES	INDICADORES DE RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. Es factor de riesgo cuando:	<p>-La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente.</p> <p>-La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.</p>
Relaciones familiares	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	<p>-La relación con familiares es conflictiva.</p> <p>-La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.</p>
Comunicación y relaciones interpersonales	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando:	<p>-La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente.</p> <p>-La relación con amigos o allegados es conflictiva.</p> <p>-La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.</p>
Situación económica del grupo familiar	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando:	<p>- Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar.</p> <p>-Existen deudas económicas difíciles de solventar.</p>
Características de la vivienda y de su entorno	Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	<p>-Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias.</p> <p>-Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar.</p> <p>-La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.</p>
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando:	<p>-Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.</p>

Desplazamiento vivienda trabajo vivienda	Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. Es fuente de riesgo cuando:	- El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo. -La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.
--	---	---

Se presentan las definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo para evaluarlas. Tomado de: Colombia. Ministerio Protección Social. Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá. Julio 2010. Consultado el 08/07/2018. Disponible en: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Tabla 18 Cronograma de Trabajo

FASE	Descripción	2017			2018		
		Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo
1	Diseño	X					
	Reunión con la Gerencia		x				
	Aplicación Batería			x			
2	Entrega Resultados de la Batería				x		
	Consolidado Comparativo de resultados				x		
3	Análisis de Datos					x	
4	Presentación de Resultados					x	x

Se presenta el cronograma de trabajo para evaluar la influencia del Entorno Saludable en los factores de riesgo Psicosocial en la Empresa Competencia Humana SAS.

Tabla 19 Instrumento de Comparación

FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL		2017	2018	DIFERENCIA POBLACION A	DIFERENCIA POBLACION B
DOMINIOS	DIMENSIONES	A	B	A	B
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> •Características del liderazgo •Relaciones sociales en el trabajo •Retroalimentación del desempeño •Relación con los colaboradores / subordinados (A) 				
Control sobre el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> •Claridad del rol •Capacitación •Participación y manejo del cambio •Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas •Control y autonomía sobre el trabajo 				
Demandas del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> •Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico •Demandas Emocionales •Demandas Cuantitativas •Influencia del Trabajo sobre el Entorno Extralaboral •Exigencias de responsabilidad del cargo (A) •Demandas de carga mental •Consistencia del rol (A) •Demandas de la jornada de trabajo 				
Recompensas	<ul style="list-style-type: none"> •Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza •Reconocimiento y compensación 				
FACTORES DE RIESGO EXTRALABORAL					
DIMENSIONES					
Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda					
Características de la vivienda y su entorno					
Tiempo fuera del trabajo					

Comunicación y relaciones
interpersonales
Relaciones familiares
Influencia del entorno
extralaboral sobre el trabajo
Situación económica
del grupo familiar

El instrumento recoge la información de 2017 y en la misma tabla plasma los resultados de 2018, permitiendo sacar la diferencia (variabilidad numérica) de los resultados.

Tabla 20 Instrumento de Impacto

ACTIVIDAD DE ESTRATEGIA	DEFINICION DE ACTIVIDAD	# SESIONES POR PERSONA AÑO	# HORAS TOTALES AÑO POR PERSONA	FACT. INTRALABORAL AFECTADO	FACTOR EXTRALABORAL AFECTADO	NIVEL DE IMPACTO INTRALABORAL	NIVEL DE IMPACTO EXTRALABORAL
Nombre de la Actividad realizada por la gerencia	Descripción de la actividad realizada	Numero	Numero en horas	Descripción del Dominio y la Dimensión porque lo afecta	Descripción del Dominio y la Dimensión porque lo afecta	Expresado por la diferencia numérica medida en el año 2017 respecto a 2018. No impacto: 0 a 0,9 (+/-) Impacto: > 0 = 1 (+/-)	Expresado por la diferencia numérica medida en el año 2017 respecto a 2018. No impacto: 0 a 0,9 (+/-) Impacto: > 0 = 1 (+/-)

Instrumento diseñado que permite evaluar la actividad, relacionarla con los dominios y dimensiones de la Batería de Riesgo Psicosocial y evaluar el Impacto de acuerdo a la variabilidad de los resultados.

Tabla 21 Baremos para el puntaje total de la Batería de Riesgo Psicosocial

	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	31,6-38,0	38,1-100
Forma B	0,0-20,6	20,7-26,0	26,1-31,2	31,3-38,7	38,8-100

Presenta los rangos de los Baremos de la Batería de Riesgo Psicosocial.

Tabla 22 Actividades de la Estrategia Entorno Saludable

ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA	DEFINICION DE LA ACTIVIDAD
Prevención de Enfermedades Gastrointestinales	Se realizaron charlas, respecto a cómo manipular los alimentos antes de consumirlos y cuidados frente al uso del año por el riesgo al que están expuestos ya que ingresaban pacientes de un laboratorio médico, así mismo se llevaron a cabo actividades prácticas de lavado adecuado de manos y se pegaron carteles en los baños con esta información.
Inteligencia Emocional Aromaterapia (control de emociones)	Se realizó un taller teórico practico en el que se expusieron los conceptos generales de inteligencia emocional y posterior a esto se realizó una intervención de sesión de aromaterapia buscando disminuir los niveles de tensión de los trabajadores
Técnicas de Respiración, Manejo adecuado del estrés	Actividad practica donde se explicó la técnica de respiración progresiva y se llevaron ejercicios a cabo, así mismo se realizaron actividades en las que se expusieron actividades laborales que mayor estrés generaban y como debían abordarse
Estilos de vida Saludables	Se llevaron a cabo actividades teórico practicas respecto a los siguiente temas: Alimentación Sana Consumo de Cigarrillo Ejercicio Autocuidado
Pausas saludables	Se desarrolló un taller en el que se explicaron ejercicios de estiramiento, respiración y fortalecimiento de posturas con el objetivo de reponer energías y sentirse mejor para continuar con la jornada laboral.
Yoga con desbloqueo	Se realizaron actividades teórico-prácticas en concentración voluntaria para desbloquear las tensiones y equilibrar emociones, adquirir nuevas habilidades para la resolución de conflictos e identificar apegos y desapegos y se desarrollaron técnicas para calmar y relajar la mente.

Yoga de la risa	Se desarrolló un taller en el que se ejecutaron técnicas y juegos para reír, se identificaron los diferentes tipos de risa para generar sentimientos, la importancia de la risa como fuente de creatividad y de comunicación con el objetivo de promover la salud y la calidad de vida y prevenir el estrés, la ansiedad, la depresión.
Comunicación Asertiva	Se ejecutaron talleres prácticos de las dinámicas de comunicación con las que los trabajadores pueden mejorar sus habilidades en esta materia. Los talleres fueron: Mi estilo de Comunicación Cuestión de Perspectiva Entiende mi Cuerpo (Comunicación no verbal)
Crecimiento Personal	Se implementó una sesión práctica donde se explicó el plan de desarrollo personal a través los siguientes aspectos: Conocerse a uno mismo. Analizar las fortalezas y las debilidades. Establecer objetivos. Evaluar constantemente el progreso y el desempeño.
Risoterapia	Se desarrolló una actividad para motivar e integrar a todo el personal de la empresa, con el propósito de mejorar el ambiente laboral, el trabajo en equipo, la comunicación interna, las relaciones interpersonales tanto a nivel interno como externo con su red de apoyo (familiares y amigos)

Tabla 23 Relación de Actividades Estrategia Entorno Saludable vs Factores Riesgo Intralaboral y Extralaboral

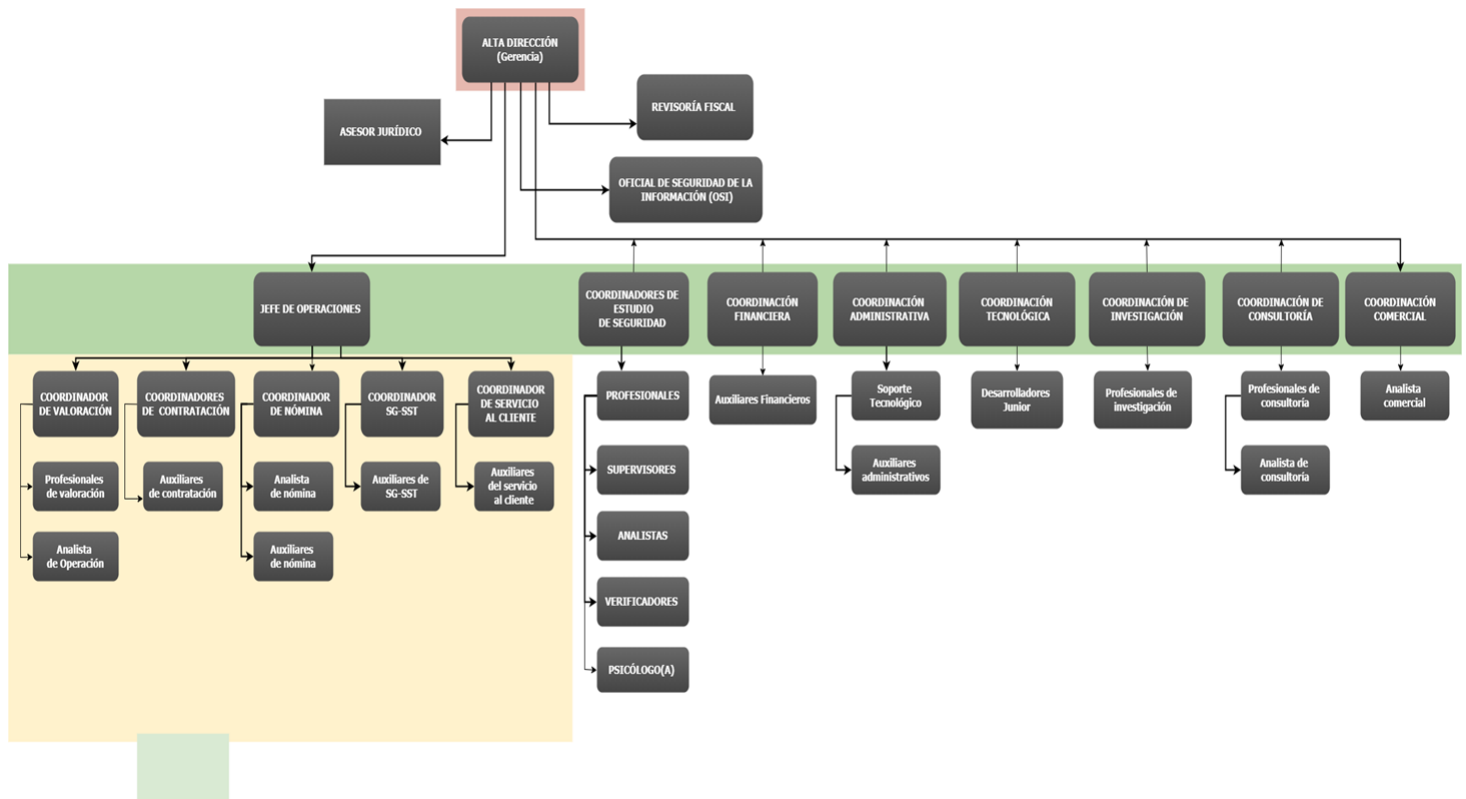
ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA	DEFINICIÓN DE LA ACTIVIDAD	FACT. INTRALABORAL AFECTADO		FACTOR EXTRALABORAL AFECTADO
		Dominio	Dimensión	Dimensión
Comunicación Asertiva	Se ejecutaron talleres prácticos de las dinámicas de comunicación con las que los trabajadores pueden mejorar sus habilidades en esta materia. Los talleres fueron: Módulo de Comunicación Cuestión de Perspectiva Entiende mi Cuerpo (Comunicación no verbal)	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo.	Comunicación y relaciones interpersonales.
Risoterapia	Se desarrolló una actividad para motivar e integrar a todo el personal de la empresa, con el propósito de mejorar el ambiente laboral, el trabajo en equipo, la comunicación interna, las relaciones interpersonales tanto a nivel interno como externo con su red de apoyo (familiares y amigos)	Demandas de trabajo	Demandas Emocionales	Relaciones familiares Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
Yoga con desbloqueo	Se realizaron actividades teórico-prácticas en concentración voluntaria para desbloquear las tensiones y equilibrar emociones, adquirir nuevas habilidades para la resolución de conflictos e identificar apegos y desapegos y se desarrollaron técnicas para calmar y relajar la mente.	Demandas de trabajo	Demandas Emocionales	Relaciones familiares Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
Yoga de la risa	Se desarrolló un taller en el que se ejecutaron técnicas y juegos para reír, se identificaron los diferentes tipos de risa para generar sentimientos, la importancia de la risa como fuente de creatividad y de comunicación con el objetivo de promover la salud y la calidad de vida y prevenir el estrés, la ansiedad, la depresión.	Demandas de trabajo	Demandas Emocionales	Relaciones familiares Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
Comunicación Asertiva	Se ejecutaron talleres prácticos de las dinámicas de comunicación con las que los trabajadores pueden mejorar sus habilidades en esta materia. Los talleres fueron: Módulo de Comunicación Cuestión de Perspectiva Entiende mi Cuerpo (Comunicación no verbal)	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Relación con los colaboradores / subordinados (A)	Relaciones Laborales Influencia del entorno
Estilos de vida Saludables	Se llevaron a cabo actividades teórico-prácticas respecto a los siguientes temas: Alimentación Sana Consumo de Cigarrillo Ejercicio Auto cuidado	Demandas de trabajo	Influencia del Trabajo sobre el Entorno Extralaboral	Tiempo fuera del trabajo Comunicación y relaciones interpersonales
Crecimiento Personal	Se implementó una sesión práctica donde se explico el plan de desarrollo personal a través los siguientes aspectos: Conocerse a uno mismo. Analizar las fortalezas y las debilidades. Establecer objetivos. Evaluar constantemente el progreso y el desempeño.	Control sobre el trabajo	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	
Crecimiento Personal	Se implementó una sesión práctica donde se explico el plan de desarrollo personal a través los siguientes aspectos: Conocerse a uno mismo. Analizar las fortalezas y las debilidades. Establecer objetivos. Evaluar constantemente el progreso y el desempeño.	Control sobre el trabajo	Retroalimentación del desempeño	
Pausas saludables	Se desarrolló un taller en el que se explicaron ejercicios de estiramiento, respiración y fortalecimiento de posturas, con el objetivo de reponer energías y sentirse mejor para continuar con la jornada laboral.	Demandas de trabajo	Demandas Ambientales	
Prevención de Enfermedades Gastro intestinales	Se realizaron charlas, respecto a como manipular los alimentos antes de consumirlos y cuidados frente al uso del año por el riesgo al que están expuestos los jugos que ingieren aban pacientes de un laboratorio médico, así mismo se llevaron a cabo actividades prácticas de lavado adecuado de manos y se pegaron carteles en los baños con esta información.	Demandas de trabajo	Demandas Ambientales	
Crecimiento Personal	Se implementó una sesión práctica donde se explico el plan de desarrollo personal a través los siguientes aspectos: Conocerse a uno mismo. Analizar las fortalezas y las debilidades. Establecer objetivos. Evaluar constantemente el progreso y el desempeño.	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	
Inteligencia Emocional Aromaterapia (control de emociones)	Se realizó un taller teórico práctico en el que se expusieron los conceptos generales de inteligencia emocional y posterior a esto se realizó una intervención de sesión de aromaterapia buscando disminuir los niveles de tensión de los trabajadores. Actividad práctica donde se explico la técnica de respiración progresiva y se llevaron ejercicios a cabo, así mismo se realizaron actividades laborales que mayor estrés generaban y como debían abordarse.	Demandas de trabajo	Demandas Emocionales	
Técnicas de Respiración, Manejo adecuado del estrés		Demandas de trabajo	Exigencias de responsabilidad del cargo	

Tabla 24 Propuesta Integrada de Intervención año 2019.

ACTIVIDADES PRIORIZADAS PARA INTERVENIR	
INTRALABORALES Riesgo Alto: recompensas población A capacitación población B	EXTRALABORALES Riesgo Muy Alto: Desplazamiento Vivienda Población A y B Riesgo Alto: Características de la vivienda y su entorno Población A y B Situación económica del grupo familiar población A
ACTIVIDADES DE LA ESTRATEGIA A MANTENER 2018 Comunicación Asertiva Poblacion A - Influencia Dominio Intralaboral liderazgo y relaciones sociales. Extralaboral Comunicación y relaciones interpersonales. Crecimiento Personal Poblacion A y B - Influencia Dominio control sobre el Trabajo, Dimensiones Oportunidad de desarrollo, retroalimentacion del desempeño (Solo poblacion A) . Pausas Saludables Poblacion B - Influencia Dominio demandas del trabajo, Dimension demandas ambientales. Prevencion de enfermedades Gastrointestinales Poblacion B - Influencia Dominio demandas del trabajo, Dimension demandas ambientales. Risoterapia Poblacion A y B - Influencia Factores Extralaborares, Relaciones familiares Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo. Yoga Con desbloqueo y Yoga de la Risa Poblacion A - Influencia Factores Extralaborales, Relaciones familiares Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.	
Actividades para Implementar propuesta	Tiempo de Ejecución
Aplicación de la encuesta de 2 preguntas para las dos poblaciones enfocados en las factores priorizados: ¿Qué actividad de bienestar o Actividad cree que necesita para mejorar determinada dimensión? ¿Cuánto tiempo debería durar? Dependiendo de la dimension	1 Semana de recolección , 1 semana de tabulación
Despues de tabulada la encuesta enfocada en los factores priorizados y tomando como insumo adicional las recomendaciones del Informe de resultados entregado por la Psicologa especialista en SST, diseñar las actividades de acuerdo con la descripción de cada dominio y con los aportes de los colaboradores. Establecer actividades separadas para la población A y B.	4 Semanas de Diseño
Implementar y Desarrollar las actividades y realizar mediciones de horas, participantes.	24 semanas
Realizar de nuevo la medición de la batería de riesgo Psicosocial, y comparar los resultados de 2017, 2018 y 2019, se esperaría una tendencia a la mejoría.	Diciembre de 2019

Fuente: Producción Propia.

Ilustración 1 Organigrama Competencia Humana SAS



Se presenta la organización interna de la empresa