

**Formulación del Plan de Prevención de Riesgo Psicosocial en una Empresa del
Sector de Servicios de Reparación y Mantenimiento de Maquinarias y Equipos en la
Ciudad de Bogotá**

Martin Alonso Estupiñan López

Especialización En Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo

Dirección De Posgrados

Universidad ECCI

Bogotá 23 de mayo 2022

**Formulación del Plan de Prevención de Riesgo Psicosocial en una Empresa del Sector de
Servicios de Reparación y Mantenimiento de Maquinarias y Equipos en la Ciudad de
Bogotá**

Msc.Luz Marleny Moncada Rodríguez

Especialización En

Dirección De Postgrados

Universidad ECCI

Bogotá D.C 23 de mayo de 2022

Introducción

El riesgo psicosocial por su relevancia en el desempeño de los trabajadores, tiene una gran importancia en la prevención de enfermedades y ocurrencia de accidentes laborales por tal razón es materia de estudio en la seguridad y salud en el trabajo, este riesgo se compone por diferentes factores a los cuales se debe dar control como medida de prevención frente a las enfermedades laborales y accidentes de trabajo, y que a su vez repercuten en el desempeño laboral estos factores abarcan los correspondientes al ámbito intralaboral o internos de la organización y el ámbito extralaboral o externo de la organización.

El presente trabajo tiene como objetivo realizar la Formulación del plan de prevención de riesgo psicosocial en la empresa del sector de servicios de reparación y mantenimiento de maquinarias y equipos en la ciudad de Bogotá. Para esto se realizó el diagnóstico de las condiciones de riesgo psicosocial de los trabajadores mediante la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial con los requerimientos de la resolución 2646 de 2008 y a lo que establece la resolución 2404 de 2019.

Después de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en la organización se obtienen los resultados estadísticos y con estos se realiza el diagnóstico de los diferentes dominios y dimensiones y el resultado global y partir de esto plantear las acciones de intervención mediante la propuesta de un plan de prevención de riesgo psicosocial.

Como limitantes para el desarrollo del trabajo se presentaba, la imposibilidad de aplicar herramientas como las baterías de riesgo psicosocial de acuerdo a la Circular No. 64 de 2020 “a través de la cual estableció (i) la suspensión de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial”, siendo esta una herramienta de gran valor para la construcción del plan de riesgo psicosocial. Al no contar con la información y las recomendaciones derivadas de la aplicación de

la batería de riesgo psicosocial se limita el alcance y la precisión del enfoque del plan y se deben buscar alternativas a la aplicación tradicional de la batería de riesgo psicosocial. Otro de los factores limitantes es el espacio temporal para la elaboración del plan al contar con seis meses para la elaboración de este, solo se realizará la formulación y no su implementación, control y medición de resultados.

En este se desarrolla también un marco de referencia donde se revisa el estado del arte del tema central mediante revisiones de tesis a nivel nacional e internacional, el marco teórico y el marco legal. Después de esto se desarrolla a la metodología con la que se realiza la aplicación de la batería de riesgo psicosocial repasando cada uno de las fases que debe tener un estudio de este tipo, para posteriormente desarrollar en análisis de la información derivado de los resultados obtenidos y realizar una propuesta de solución, donde se considera una intervención primaria, una secundaria y la propuesta del Plan de prevención de riesgo psicosocial, este plan incluye el planteamiento de la política de prevención de riesgo psicosocial, la política de desconexión laboral, el protocolo para casos de presunto acoso laboral, política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y drogas y la matriz e indicadores de riesgo psicosocial.

También se realizó el análisis financiero de la implementación del proyecto considerando el costo de adoptar las medidas propuestas y las posibles sanciones y efectos negativos en que puede sufrir la organización por no implementarlas y se finaliza con las recomendaciones y conclusiones del trabajo.

Resumen

El propósito del presente trabajo es realizar la formulación del plan de prevención de riesgo psicosocial en la empresa del sector de servicios de reparación y mantenimiento de maquinarias y equipos en la ciudad de Bogotá, mediante la aplicación de una batería de riesgo psicosocial teniendo en cuenta las resoluciones 2646 de 2008 y a lo que establece la resolución 2404 de 2019, con sus respectivas guías metodológicas.

En general el diagnóstico del riesgo psicosocial en las diferentes dimensiones de la empresa, se observa que el riesgo alto en las diferentes dimensiones es mínimo y los niveles de riesgo medio, bajo, sin riesgo o riesgo despreciable son los predominantes.

En el trabajo se logra identificar el estado actual de las condiciones de riesgo psicosocial de la organización mediante herramientas de diagnóstico, contextualizar la información y normatividad nacional e internacional y analizar la situación actual de la empresa con el fin de Identificar los factores de riesgo psicosocial y protectores presentes en la compañía, con el fin de prevenirlos, mitigarlos o fomentarlos.

De igual manera se realiza la formulación del plan de prevención de riesgo psicosocial, mediante la elaboración de la estructura documental del plan (Plan, cronograma de actividades e indicadores) estableciendo las disposiciones y responsabilidades de los diferentes actores de la empresa, en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial

El presente trabajo es de gran importancia porque en él se diagnóstica el estado actual de la organización en materia del riesgo psicosocial de igual forma plantea un plan de intervención con enfoque preventivo para mantener condiciones de trabajo óptimas para todos los miembros de la empresa, esto desde realizar la propuesta de implementar la política de política de

prevención de riesgo psicosocial, la política de desconexión laboral, el protocolo para casos de presunto acoso laboral, política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y drogas y la matriz e indicadores de riesgo psicosocial de manera que también ayude a la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y a mejorar el desempeño y motivación de todo el personal de la organización.

Palabras claves: Riesgo psicosocial, diagnostico, plan de intervención, prevención.

Abstrac

The purpose of this work is to formulate the psychosocial risk prevention plan in the company of the service sector of repair and maintenance of machinery and equipment in the city of Bogota, through the application of a psychosocial risk battery taking into account the resolutions 2646 of 2008 and the provisions of resolution 2404 of 2019, with their respective methodological guidelines.

In general, the diagnosis of psychosocial risk in the different dimensions of the company, it is observed that the high risk in the different dimensions is minimal and the levels of medium, low, no risk or negligible risk are the predominant ones.

The work is able to identify the current state of the psychosocial risk conditions of the organization through diagnostic tools, contextualize the information and national and international regulations and analyze the current situation of the company in order to identify the psychosocial and protective risk factors present in the company, in order to prevent, mitigate or promote them.

Similarly, the formulation of the psychosocial risk prevention plan is carried out, through the development of the documentary structure of the plan (Plan, schedule of activities and indicators) establishing the provisions and responsibilities of the different actors of the company, in terms of identification, evaluation, prevention, intervention and ongoing monitoring of exposure to psychosocial risk factors.

This work is of great importance because it diagnoses the current state of the organization in terms of psychosocial risk and also proposes an intervention plan with a preventive approach to maintain optimal working conditions for all members of the company, this from making the proposal to implement the policy of psychosocial risk prevention policy, the policy of labor

disconnection, the protocol for cases of alleged harassment at work, the policy of prevention of psychoactive substances, alcohol and drugs consumption and the matrix and indicators of psychosocial risk so that it also helps to prevent accidents at work, occupational diseases and to improve the performance and motivation of all personnel of the organization.

Key words: psychosocial risk, diagnosis, intervention plan, prevention.

Tabla de contenido

1. Problema de investigación.....	12
1.1 Descripción del problema	12
1.2 Formulación del problema	13
2. Objetivos	15
2.1 Objetivo general.....	15
2.2 Objetivos específicos	15
3. Justificación y delimitación.....	16
3.1 Justificación	16
3.2 Delimitación.....	18
3.3 Limitaciones.....	18
4. Marco de Referencia.....	20
4.1 Estado del arte.....	20
4.2 Marco teórico	31
4.3 Marco legal	45
5. Marco metodológico de la investigación	50
5.1 Fases del estudio	50
5.2 Recolección de la información.....	54
6. Resultados.....	57
6.2 Resultados encuestas.....	65
6.3 Análisis e interpretación de los resultados.....	77
6.4 Discusión.....	79
7. Propuesta de Solución	80
7.1 Intervención Primaria:	80
7.2 Intervención Secundaria.....	81
7.3 Plan de prevención de riesgo psicosocial.....	82
8. Análisis financiero.....	86
9. Conclusiones y recomendaciones.....	88
9.1 Conclusiones	88
9.2 Recomendaciones	89
10. Referencias.....	96
Lista de anexos	100

Lista de figuras

Figura 1. Proporción de nuevos diagnósticos de enfermedad mental.....	16
Figura 2. Clasificación de las acciones sobre la salud según si se trata de actividades de	41
Figura 3. Clasificación de las acciones sobre la salud según si se trata de actividades de	42
Figura 4. Clasificación de las acciones sobre los factores psicosociales según si se trata de.....	43
Figura 5. Diagrama Gantt ejecución del proyecto	52
Figura 6. Sexo de los participantes.	57
Figura 7. Edad de los participantes.	58
Figura 8. Estado civil de los participantes.	58
Figura 9. Nivel de estudios de los participantes	59
Figura 10. Estrato de los participantes.....	60
Figura 11. Tipo de vivienda de los participantes.	61
Figura 12. Personas que dependen económicamente de los participantes.	61
Figura 13. Tipo de cargo de los participantes	62
Figura 14. Tipo de contrato de los participantes.....	63
Figura 15. Horas diarias laboradas de los participantes.....	63
Figura 16. Salario de los participantes.	64
Figura 17. Liderazgos y relaciones sociales en el trabajo.....	65
Figura 18. Control sobre el trabajo	65
Figura 19. Demandas de trabajo	66
Figura 20. Recompensas	66
Figura 21. Dimensión extralaboral cuestionario (A)	67
Figura 22. Dimensión extralaboral Cuestionario A	68
Figura 23. Evaluación de estrés cuestionario A.....	68
Figura 24. Revisión detallada por domino factores intralaborales cuestionario (A)	69
Figura 25. Revisión detallada por domino factores intralaborales cuestionario (A)	70
Figura 26. Revisión detallada por domino factores extralaborales cuestionario (A).....	70
Figura 27. Revisión detallada encuesta de estrés (A)	71
Figura 28. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	71
Figura 29. Control sobre el trabajo	72

Figura 30. demandas de trabajo	72
Figura 31. Recompensas	73
Figura 32. cuestionario (B) Dimensión extralaboral	73
Figura 33. Dimensión extralaboral Cuestionario (B).....	74
Figura 34. cuestionario (B) Evaluación de estrés	74
Figura 35. Revisión detallada por domino factores intralaborales cuestionario (B)	75
Figura 36. Revisión detallada por domino factores intralaborales cuestionario (B)	76
Figura 37. Revisión detallada por domino factores extralaborales cuestionario (B).....	76
Figura 38. Revisión detallada encuesta de estrés (B)	77
Figura 39. Dimensión Intralaboral.....	77
Figura 40. Dimensión Extralaboral.....	78
Figura 41. Dimensión Individual	78
Figura 42. Costos de aplicación del plan de intervención	86
Figura 43. Costos por no aplicación de propuesta y multas	86

1. Problema de investigación

1.1 Descripción del problema

Las dinámicas de la economía han generado cambios en la producción y así mismo en la forma que abarcamos las actividades laborales actualmente han aumentado las demandas y exigencias para alcanzar los estándares de productividad. Esto ha hecho que las condiciones de trabajo deterioren la salud del trabajador pues se evidencia la presencia de estrés, cansancio, fatiga y depresión, además de generar enfermedades laborales o accidentes de trabajo. Según la Organización Internacional del Trabajo OIT (1994). El estrés del trabajo se ha convertido en una de las principales causas de incapacidad laboral en Norteamérica y Europa; aumentando los índices de ausentismo, disminuyendo la productividad, aumentando los índices de rotación y causando retrocesos de selección y capacitación. Aun así, el deterioro de las condiciones de trabajo en algunos casos, el bienestar y la calidad de vida cada vez son de mayor importancia. El cambio que se ha generado alrededor del concepto de salud, en el que hoy en día es considerado como “un estado de bienestar físico, mental y social y la capacidad para funcionar y no meramente la ausencia de enfermedad o incapacidad” (OMS). Por tal motivo se busca prevenir las enfermedades y promover el bienestar individual y colectivo en la organización, generando cambios al interior de las empresas en los que se promueva una vida saludable y se controlen los factores de riesgo asociados.

Los factores de riesgo psicosociales son aquellos aspectos que tienen que ver con la concepción, organización y gestión del trabajo, así como del contexto social y ambiental en el cual se lleva a cabo el mismo, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos o sociales a los trabajadores (Cox, Griffiths & Randall, 2003).

Por otra parte, el marco legal Colombiano establece por medio de la resolución 2646 de 2008 “por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional” motivo por el que se desea intervenir en la empresa ya que actualmente no cuenta con un diagnóstico de factores de riesgo psicosocial con lo que se busca identificar e intervenir en los factores que así lo requieran, buscando promover el bienestar de los trabajadores de la organización.

Actualmente el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo está implementado en un 80 % de acuerdo a la evaluación de los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019, además cuenta con algunos programas que pueden mitigar el riesgo psicosocial como lo son:

Funcionamiento de comité de convivencia

Bienestar y vida saludable

Con esto se busca cumplir con las exigencias de la legislación colombiana, beneficios económicos ya que se disminuye el ausentismo laboral, accidentes y enfermedades laborales, se puede evidenciar un aumento de productividad al mejorar las condiciones laborales del personal de la compañía

1.2 Formulación del problema

La organización en la que se realizara el proyecto dedicada al servicio de reparación y mantenimiento de maquinarias y equipos, en esta se podrá desarrollar el proyecto ya que en esta no ha intervenido el riesgo psicosocial de acuerdo a los resultados que se han obtenido de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial por lo cual los trabajadores están expuestos a

enfermedades y/o accidentes laborales, de igual forma esto repercute en su rendimiento y productividad, con ayuda de este proyecto se resolverá la pregunta de :

¿Cómo controlar el riesgo psicosocial al que están expuestos los colaboradores en la organización, para promover el bienestar y mejorar la productividad?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Realizar la Formulación del plan de prevención de riesgo psicosocial en la empresa del sector de servicios de reparación y mantenimiento de maquinarias y equipos en la ciudad de Bogotá

2.2 Objetivos específicos

- Identificar el estado actual de las condiciones de riesgo psicosocial de la organización mediante herramientas de diagnóstico
- Contextualizar la información y normatividad nacional e internacional y analizar la situación actual de la empresa con el fin de Identificar los factores de riesgo psicosocial y protectores presentes en la compañía, con el fin de prevenirlos, mitigarlos o fomentarlos.
- Realizar la formulación del plan de prevención de riesgo psicosocial, mediante la elaboración de la estructura documental del plan (Plan, cronograma de actividades e indicadores) con el fin de establecer las disposiciones y responsabilidades de los diferentes actores de la empresa, en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial

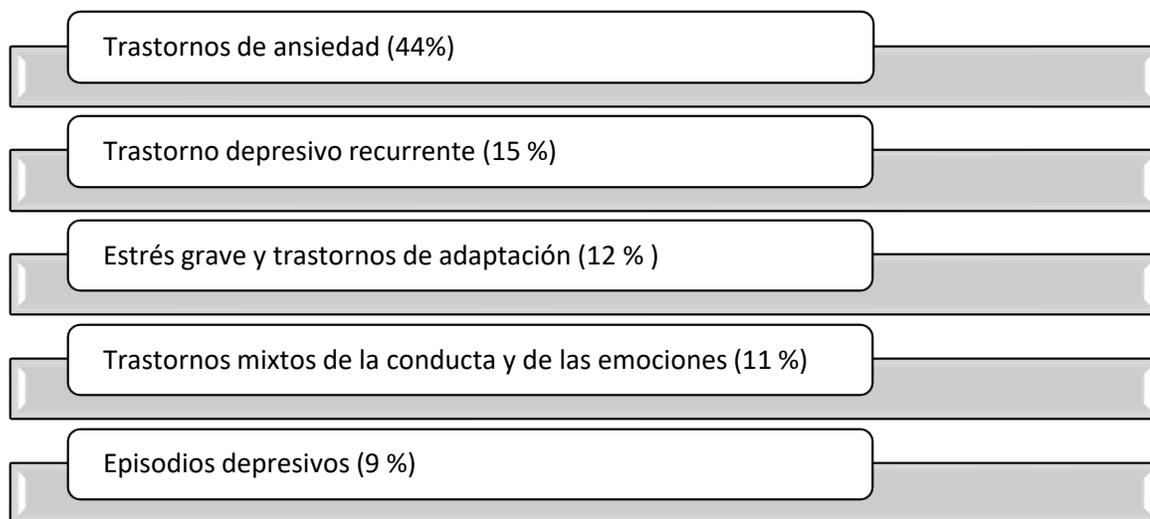
3. Justificación y delimitación

3.1 Justificación

La prevención del riesgo psicosocial en el ámbito empresarial es de gran importancia ya que se abordan factores que incluyen aspectos intralaborales, extralaborales e individuales el estudio de estos nos permitirá identificar y estimar la magnitud de los riesgos psicosociales y establecer medidas preventivas.

Para esto en la Resolución 2646 de 2008 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.

Figura 1. Proporción de nuevos diagnósticos de enfermedad mental



Fuente. (Charria O, Sarsosa P, & Arenas O, 2011).

De acuerdo al Ministerio del trabajo este menciona que dos tercios de la población trabajadora expresan que se encuentran expuestos a los factores de riesgos psicosocial y de estos de un **20%** a un **33%** refieren tener altos niveles de estrés altos. Los diagnósticos de enfermedad mental relacionado al trabajo en el intervalo de tiempo de 2009 a 2017 fueron: episodios depresivos **9 %**, trastornos mixtos de la conducta y de las emociones con el **11%**, estrés grave y trastornos de adaptación **12 %**, trastorno depresivo recurrente **15%** y trastornos de ansiedad **44%**. (Ministerio del Trabajo, 2022)

Otro problema que se presentan en los entornos laborales es el del acoso laboral que puede desencadenar en las diferentes enfermedades mentales mencionadas anteriormente, de acuerdo a las cifras del Ministerio del Trabajo en el 2018 se reportaron 1406 casos de acoso laboral y de estos menos del **10%** se han retribuido a favor del demandante y a esto se suma que muchos de los casos de acoso laboral no son reportados. (Ministerio del Trabajo, 2022)

Es de suma importancia la identificación de estos riesgos, ya que a partir de ello se establecerá cuáles son las afectaciones que se pueden estar presentando los trabajadores estas pueden se pueden evidenciar de diferentes maneras como el estrés, alteraciones físicas, psicológicas, cambios cognitivos que afectan la conducta y las emociones, entre otros y por ende impactan negativamente a la salud y bienestar de los trabajadores.

Por tal motivo se ve la necesidad de crear este proyecto con el fin de identificarlos los factores y riesgo que están afectando al personal de la empresa del sector de servicios de reparación y mantenimiento de maquinarias y equipos en la ciudad de Bogotá y establecer medidas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las personas, desarrollando un entorno saludable y por ende un aumento en el rendimiento de los trabajadores a partir del plan de

prevención del riesgo en donde se implementen todas las medidas de prevención, mitigación y planes de acción necesarios.

3.2 Delimitación

Este trabajo se desarrollará en la empresa del sector de servicios de reparación y mantenimiento de maquinarias y equipos ubicada en la ciudad de Bogotá en el barrio Villa Claudia, el diseño del plan de prevención de riesgo psicosocial se realizará en un tiempo estimado de 8 meses entre los meses de junio del 2021 a febrero del año 2022, se realizara la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y a partir de los resultados realizar la formulación del plan de prevención de riesgo psicosocial, mediante la elaboración de la estructura documental del plan.

3.3 Limitaciones

Para el desarrollo del plan de prevención de riesgo psicosocial en la compañía se encuentran como factores que implican limitación:

La imposibilidad de aplicar herramientas como las baterías de riesgo psicosocial de acuerdo a la Circular No. 64 de 2020 “a través de la cual estableció (i) la suspensión de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial”, siendo esta una herramienta de gran valor para la construcción del plan de riesgo psicosocial.

Al no contar con la información y las recomendaciones derivadas de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial se limita el alcance y la precisión del enfoque del plan y se deben buscar alternativas a la aplicación tradicional de la batería de riesgo psicosocial

Otro de los factores limitantes es el espacio temporal para la elaboración del plan al contar con seis meses para la elaboración de este, solo se realizará la formulación y no su implementación, control y medición de resultados.

De acuerdo al requerimiento del documento del ministerio de la protección social “Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial” define que la persona que debe aplicar la batería de riesgo psicosocial debe ser un profesional titulado en psicología con especialización en seguridad y salud en el trabajo, por su idoneidad y conocimientos por lo tanto se podrá aplicar la batería pero sin tener el criterio profesional de un profesional en psicología y enmarcado en el contexto de un proceso investigativo.

4. Marco de Referencia

4.1 Estado del arte

La implementación de medidas de intervención del riesgo psicosocial es de gran importancia para la salud mental de los trabajadores y el desempeño laboral, razón por la cual este tema es de gran interés en la realización de estudios a nivel nacional e internacional que se repasaran a continuación. A nivel nacional se resaltan los siguientes trabajos:

4.1.1 A nivel Nacional

4.1.1.1 Trabajo de grado titulado Programa de vigilancia epidemiológica para la prevención del riesgo psicosocial en la unidad de salud María IPS Quibdó-Choco, de la universidad ECCI en la ciudad de Bogotá; Colombia, autores Karla Maria Monroy, Fabian Antonio Ceron y Lesmes Solerth Cuesta, en este trabajo de investigación se llega a concluir que después de realizar la evaluación de los diferentes factores de riesgo psicosocial hay resultados que tiene una relevancia alta y muy alta, esto a consecuencia de no tener un personal especializado para este fin además de otras factores identificados en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial como la deficiencia en la prestación del servicio de acueducto del municipio y la presión por obtener los objetivos de trabajo propuestos, los cuáles son el identificar los principales factores de riesgo en la IPS, analizar cuáles son los efectos sobre la salud de los trabajadores y diseñar el programa de vigilancia epidemiológica de acuerdo a los factores de riesgo psicosocial los que están expuestos los trabajadores y por ello se establecieron una serie de recomendaciones para mitigar el riesgo psicosocial que se enmarcan principalmente en la ejecución del programa de vigilancia epidemiológica.

El proyecto se desarrolló inicialmente realizando un diagnóstico mediante la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y a partir de los resultados obtenidos se elabora el programa de vigilancia epidemiológica, de los resultados generales de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial que algunos aspectos del riesgo psicosocial están en riesgo muy alto, adicionalmente la situación socioeconómica del municipio de Quibdó influye negativamente en el riesgo psicosocial (Monroy, Cerón, & Cuesta, 2020)

4.1.1.2 Trabajo de grado, Diseño y propuesta de un Programa de Gestión del Riesgo

Psicosocial en la compañía Flowserve Colombia S.A.S., de la universidad ECCI en la ciudad de Bogotá, Colombia, autores Angie Julieth Carvajal, Camila Andrea Obando y Leidy Tatiana Ruiz, en el año 2021. En este proyecto se llegó a realizar un aplicación de la batería de riesgo psicosocial a 100 % de los trabajadores e identificando como las dimensiones que representan mayor riesgo a las oportunidades de desarrollo, capacitación, claridad del rol y retroalimentación al desempeño y como medidas de intervención para estos se propuso el realizar el ajuste del proceso de selección de la compañía, con el objetivo que se suministre oportunidades de promoción a los trabajadores activos de la organización.

Partiendo del problema formulado en esta investigación que busca saber cuáles son los factores de riesgo psicosocial que afectan al personal de la empresa y de qué manera se van a intervenir los mismos, para la identificación de los factores de riesgo psicosocial se aplicó la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial y de acuerdo a los resultados y a las recomendaciones derivadas de este diagnóstico se elabora el plan de acción y todas la actividades necesarias para realizar la intervención, también el diseñar estrategias que permitan aprovechar de manera integral las habilidades y destrezas individuales de los trabajadores, fomentar

mecanismos formales de comunicación en doble vía, el realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación y formación basado en los requerimientos del personal y de sus competencias y fortalecer planes de carrera dentro de la organización. (Carvajal, Obando, & Ruiz, 2021)

4.1.1.3 Propuesta programa de prevención de riesgos psicosociales para el Colegio Montessori

British School (MBS), de la universidad ECCI de la ciudad de Bogotá, Colombia, que tiene como autores a; Mario Alejandro Barrera, Yasmir Cifuentes González y Wilman Steve Fonseca, se observa un resultado de gran relevancia acerca del ausentismo relacionado a enfermedades relacionadas al riesgo psicosocial donde en un periodo de 4 años se generaron 571 días de baja, y con los resultados del cuestionario de riesgo intralaboral el 77% tiene un riesgo alto y todo esto conlleva a recomendar la implementación de un sistema de vigilancia epidemiológica y en el proponer medidas para mitigar el riesgo psicosocial intralaboral en los diferentes dominios liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, Control sobre el trabajo, demanda del trabajo y recompensas; también proponen medidas para intervenir el riesgo psicosocial extralaboral en las dimensiones de tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

En el trabajo se realiza la propuesta de la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales destacando que se deben superar las barreras que existen actualmente en el diagnóstico, intervención y prevención de los riesgos psicosociales y donde se resalta la importancia del compromiso que deben asumir los directivos y trabajadores. (Barrera, Cifuentes, & Fonseca, 2020)

4.1.1.4 Propuesta de un plan de intervención de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de Industrias Keramit Ltda, de la universidad ECCI de la ciudad de Bogotá, Colombia, que tiene como autores a; Diana Carolina Jaimes y María Patricia León Alarcón, en este trabajo uno de los aspectos relevantes es el impacto del virus COVID 19 que generó una reducción significativa del personal e incertidumbre en los trabajadores que aun laboraban en la compañía, además de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral como: e capacitación frente al manejo de posturas, y programas de riesgo osteomuscular y cardiovascular, temas relacionados con inducción y reinducción, así como deficiencia en las condiciones de infraestructura en las cuales desarrollan sus actividades laborales y ausencia de redes de apoyo para enfrentar situaciones de crisis y en este proponen como medida de intervención un plan de intervención con a programas de inducción y reinducción, charlas sobre comunicación asertiva, relaciones interpersonales y hábitos saludables entre otros, a fin de proporcionar a los trabajadores herramientas para manejo de situaciones y conflictos dentro y fuera de su ambiente laboral.

De la aplicación de la batería de instrumentos para el diagnóstico de riesgo psicosocial de la compañía se destacan los resultados en los factores intralaborales en los que hay un alto grado de insatisfacción por parte de los trabajadores en cuanto a la atención de la salud física, proceso de inducción y reinducción, las condiciones del medio ambiente de trabajo y los procesos de capacitación y formación y en los factores extralaborales se presenta un riesgo alto por los niveles de insatisfacción en diferentes dimensiones (Jaimes & León, 2021)

4.1.1.5 Diagnóstico de Factores de Riesgo Psicosocial y el Nivel de Estrés de los funcionarios en el Área de Esmalte de la Empresa Industria de Electrodomésticos S. A – Abba, de la universidad Distrital Francisco José de Caldas de la ciudad de Bogotá, Colombia en la cual sus autores son: Yuri Aliethe Moreno Galarza y Javier Salcedo Martínez, el objetivo de este trabajo era el de evaluar e identificar los factores de riesgo psicosocial y establecer los niveles de estrés en los trabajadores del área de esmalte de la organización , mediante la aplicación de los instrumentos para el diagnóstico de las condiciones de riesgo psicosocial y evaluación del estrés se reflejan los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial segmentando los por áreas de trabajo y se observa que hay una diferenciación importante entre diferentes áreas lo que igualmente lleva a intervenir de una manera cada una de estas, las principales recomendaciones están enfocadas en la desactivación corporal, formación de líderes, equipos de trabajo de alto desempeño, círculos de calidad y fortalecimiento de sentido de pertenencia donde se reflejan los resultados que diagnostican en general un nivel de riesgo medio para el personal operativo y de riesgo alto para los jefes del área, con estos resultados que son desfavorables se recomienda que de manera urgente se intervenga en un trabajo conjunto de las áreas de seguridad y salud en el trabajo, recursos humanos y con la ayuda de la aseguradora de riesgos laborales, y para ello se propone intervenir sobre cinco pilares, el de desactivación corporal para la dimensión de estrés laboral, formación de líderes para la dimensión de características de liderazgo, equipos de trabajo de alto desempeño para las dimensiones de relaciones sociales en el trabajo y relaciones con colaboradores, círculos de calidad que interviene en la dimensión de consistencia de rol y el fortalecimiento de sentido de pertenencia para la dimensión e recompensas derivadas de la pertenencia de la organización . (Moreno & Salcedo, 2016)

4.1.1.6 Riesgo psicosocial y estrés laboral: diagnóstico y propuesta de mejora para la empresa

proteger IPS, de la corporación universitaria Minuto de Dios, que tiene como autores a Ana Mora Diaz, Blanca Niño Castillo, Claudia Mendoza Valencia y Sonia Nossa Moreno desarrollado en el año 2018. En el trabajo de grado se realizó con el fin de brindar un diagnóstico en cuanto al riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de la empresa Proteger IPS, con lo que se quiere generar actividades de intervención, prevención y promoción en el manejo del riesgo psicosocial, minimizando la probabilidad de que se puedan presentar enfermedades laborales o accidentes de trabajo derivadas de este, lo cual es perjudicial para la y personal de Proteger IPS. En general el resultado del diagnóstico muestra que el 90 % de los trabajadores evaluados presentan un nivel alto o muy alto de las condiciones del riesgo psicosocial, para los factores de riesgo psicosocial intralaboral las dimensiones en las que se necesitaba una intervención prioritaria son la de características de liderazgo y relación con los colaboradores, claridad del rol, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, consistencia del rol y exigencias de responsabilidad del cargo.

Al final con este proyecto se consiguió diseñar el plan de intervención para reducir los niveles de estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial, también el diseño de del plan de intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial y el sistema de vigilancia epidemiológica en su fase de diseño (Mora, Niño, Mendoza, & Nossa, 2018)

4.1.1.7 Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional.

Artículo publicado en la revista temas en la que sus autores son Sandra Roció Salamanca, Juan Miguel Pérez, Andrey Fabián Infante y Yésica Yurley Olarte, publicada en el año 2019. El objetivo de este artículo es analizar los principales factores de riesgos psicosociales dentro de los diferentes

ambientes con los que se pueden ver afectados los trabajadores, afectando se desarrolla, debido a que los altos percentiles de exposición a los riesgos psicosociales cada vez son mayores donde la falta de programas o evaluación del riesgo psicosocial tienen incidencia de problemas en la salud de los trabajadores de carácter físico y mental. Para el desarrollo del artículo sus autores realizaron la revisión de diferentes fuentes bibliográficas de artículos científicos a nivel nacional e internacional donde el tema específico es el riesgo psicosocial y en los cuales se realizó la aplicación de alguna herramienta de diagnóstico para el riesgo psicosocial, para el caso de la herramienta que se usa en Colombia destacan la limitante que esta tiene al no poder aplicar la batería de forma virtual y la imposibilidad para poder comparar ocupaciones.

Concluyendo con el incremento que tiene en el ausentismo laboral al no tener los riesgos psicosociales controlados en una organización y que se genera por el desinterés de las organizaciones en realizar un diagnóstico o en intervenirlos. (Pérez, Salamanca, Infante, & Olarte, 2019)

4.1.1.8 Factores de riesgo psicosociales y ambientales asociados a trastornos mentales Artículo científico publicado en la revista Suma Psicológica, Vol. 17 No 1: 59-68 en junio 2010, Bogotá (Col.). El caso de estudio es sobre la asociación de los factores psicosociales y medioambientales con trastornos mentales de mayor prevalencia en los usuarios de servicios de psicología de Colombia. Para ello, se aplicaron el Mini International Neuropsychiatric Interview y un cuestionario de evaluación del Eje IV del DSM-IV-TR, Se utilizaron análisis descriptivos y de factores de riesgo. Como factor de riesgo para la depresión, ansiedad, trastornos de pánico y por último la fobia social, los problemas de enseñanza, los laborales y el ambiente social. El estudio se desarrolló con la participación de 490 usuarios de servicios psicológicos de diferentes

universidades del país de los cuales 122 (24,9 %) era población laboralmente activa, en el estudio se evidencia como resultados que se presenta como estresores psicosociales y ambientales las problemáticas laborales, donde un 29% sufre de depresión, un 19% de ansiedad generalizada, un 13% de trastorno de angustia y un 16 % de fobia social. Se enfatizo en que Las problemáticas relacionadas al entorno laboral se componen como un factor de riesgo que principalmente puede desencadenar principalmente en trastornos como la fobia social y la depresión. Condiciones como la amenaza de pérdida de empleo, condiciones de trabajo estresantes, cambio de trabajo, condiciones laborales difíciles, insatisfacción laboral, conflictos con el jefe y/o compañeros de trabajo y el desempleo son problemáticas que inciden negativamente en el estado del ánimo. (Marin, y otros, 2010)

4.1.1.9 Evaluación del modelo de medición de factores de riesgo psicosocial en el sector informal urbano en Bogotá. Tesis desarrollada en la universidad Nacional de Colombia por Mireya Gutiérrez Robayo para optar al título de magister en psicología en el año 2015, este estudio tiene el objetivo de evaluar el modelo de medición de factores de riesgo psicosocial- FRP en el trabajo implementado en Colombia, para el sector informal urbano y cuáles son los efectos negativos en la salud mental, lo psicosocial con las condiciones de trabajo informal identificando las probables causas y consecuencias, la evaluación del riesgo psicosocial y su intervención, empezando por establecer qué condiciones se dan para considerar cuando un trabajo es informal y cuando se configura estas condiciones se concluye que los trabajadores están en una condición de vulnerabilidad en diferentes aspectos.

El tipo de estudio que se usó para este trabajo fue uno de tipo cualitativo en el cual se aplicó una revisión documental, también se realizaron encuestas a expertos, entrevistas a grupos focales,

cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaborales, extralaborales y de estrés con trabajadores del sector informal con la intención de determinar la aplicabilidad y las probables limitantes que puede tener la herramienta de batería de instrumentos de factores de riesgo psicosocial. El trabajo concluye que la herramienta usada en Colombia para el sector formal no responde a todas las variables (Gutierrez, 2015)

4.1.2 A nivel Internacional

A nivel internacional se resaltan los siguientes trabajos:

4.1.2.1 La evaluación de riesgos psicosociales en una unidad educativa de acuerdo a las directrices del ministerio de trabajo, tesis desarrollada en la Universidad de Guayaquil, Ecuador, trabajo realizado por Wellington Camacho Jiménez y Stefan Balladares Plaza en el año 2020. En este trabajo se aborda el proceso de diagnóstico del riesgo psicosocial de acuerdo a la guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en esta se presentan las dificultades y los puntos débiles que se generan al realizar una medición bajo esta metodología, pero con esta se logró identificar como posibles fuentes de riesgos psicosociales se encuentra el deterioro o disfunción en la carga y el ritmo de trabajo y aclaran que los resultados se pueden ver afectados por diferentes factores como la predisposición de los encuestados, la honestidad de los mismos y su desinterés, por lo que recomiendan realizar antes de la aplicación de estos instrumentos campañas de sensibilización y el disponer de más herramientas con las que se puedan llegar a contrastar los resultados así y obtener un diagnóstico y medidas de intervención más precisas.

Los autores concluyen que existe un desinterés por parte de los directivos y trabajadores frente a la evaluación de los riesgos psicosociales al no ver un fin útil y relevante frente a este tema, al no

visualizar como puede impactar de forma positiva el intervenir el riesgo psicosocial en la referente a la salud mental de los trabajadores y la mejora de la productividad (Wellington & Balladares, 2020)

4.1.2.2 Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el

trabajo. Estudio realizado por Francisco Javier Diaz Pincheira y Moisés Esteban Carrasco Garcés de la Universidad Nacional Autónoma de México y la Universidad de Concepción de Chile, publicado en el año 2018. En artículo se revisan los componentes del ambiente laboral y los riesgos psicosociales y como estos inciden en la felicidad de las organizaciones, en el estudio se miden tres variables como lo son la felicidad, el clima laboral y riesgos psicosociales y las dimensiones de cada una de estas, este estudio se desarrolló en una institución educativa de la ciudad de Los Ángeles, Chile. En los resultados generales de esta investigación las exigencias psicológicas inciden de forma negativa ya que al aumentar una unidad en esta dimensión hace que los niveles de felicidad descendan en un 19,8 %, el aumento de las exigencias psicológicas se refiere a incrementar la cantidad de trabajo al relacionarlo con la cantidad de tiempo para realizarlo, de forma similar la intranquilidad generada por las exigencias domesticas producen una reducción del 20,9 %, se concluye que es necesario obtener una muestra más amplia para que este estudio pueda tener mayor rigurosidad e incluir a empresas de otros sectores. (Diaz & Carrasco, 2017)

4.1.2.3 Influencia del proceso de aculturación en la percepción de riesgos psicosociales en el

trabajo. Artículo científico de la revista Ansiedad y Estrés, de los autores: Lourdes Luceño Moreno, Ariana Gruia Anghel, Andreea Brabete y Jesús Marín García, publicado en el año 2020, el estudio tiene como objetivo el examinar las relaciones existentes entre las tácticas de

aculturación y los factores de riesgo psicosocial, la relación con el estrés generado del proceso de aculturación y ver que variaciones existen en estrés aculturativo de acuerdo al sector económico. Para realizar el estudio se ejecutó el diagnóstico con una muestra de 201 trabajadores migrantes y se aplicó el cuestionario de Modelo Ampliado de Aculturación Relativa (MAAR) y para la región de Barcelona el de Estrés del Inmigrante (Barcelona Immigrant Stress Scale [BISS]). En lo referente a los riesgos psicosociales el estudio señala a partir de las consideraciones del Instituto Nacional de Higiene en el Trabajo (INSHT) que estos factores en el entorno laboral se relacionan a la organización, de acuerdo los métodos, relaciones con los compañeros de trabajo y procedimientos de trabajo y de cómo estos se relacionen con los trabajadores en el contenido del trabajo y la ejecución de las diversas tareas, y como estos inciden en los mecanismos fisiológicos y/o psicológicos, y de igual manera en el deterioro de la salud del trabajador y el rendimiento y productividad en el desempeño de su cargo.

Los resultados en general muestran que no hay una diferencia significativa en los diferentes ámbitos de la aculturación entre hombres y mujeres, el estudio muestra que el estrés relacionado a la aculturación es de gran importancia en cuanto a la exposición de los trabajadores inmigrantes en cuanto a la percepción de los factores de riesgo psicosocial. (Luceño, Gruia, Brabete, & Martín, 2020)

4.1.2.4 Estudio de Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral

Artículo científico de la revista Ansiedad y Estrés, de los autores: Lourdes Luceño Moreno, Beatriz Talavera Velasco, Jesús Martín García y Sergio Escorial Martín, publicado en el año 2017, realiza un análisis en Madrid España, en donde el objetivo era validar un modelo de bienestar laboral a partir de la evaluación de la percepción de los factores de riesgo psicosocial.

Se aplicó el cuestionario DECORE a 865 trabajadores de distintas empresas del sector terciario en la Comunidad de Madrid. Posteriormente, se efectuaron diversos análisis factoriales confirmatorios sobre las distintas variables realizadas.

Para la ejecución de este estudio de forma inicial y preparatoria se realizaron reuniones con los encargados del área de recursos humanos de las empresas que participaron acerca de las condiciones del estudio, el compromiso de confidencialidad y de los test que se realizaran.

Al realizar la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y el bienestar laboral, se obtiene que los índices de ajuste resultan apropiados para el estudio realizado. Además, en conjunto todas las variables usadas en el estudio funcionan y se reúnen en un mismo modelo para analizar las relaciones entre cada una de estas. Los resultados en general muestran que hay resultados con puntuaciones altas en la percepción desfavorable de los factores de riesgo psicosocial evaluado, siendo las más altas las relacionadas a los factores de riesgo de demandas y recompensas, otros factores en lo que se obtuvieron resultados altos fueron satisfacción, motivación y estrés.

El estudio concluye que los factores de riesgo psicosocial funcionan como predictores del bienestar laboral, al poder usar estos en pro de la salud de los trabajadores y de cambiar las prácticas laborales con el fin de mejorar las condiciones de bienestar. (Luceño, Talavera, Martín, & Escorial, 2017)

4.2 Marco teórico

4.2.1 Antecedentes

Con el fin de preservar la salud y seguridad de los trabajadores se implementan los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo apoyándose en esta disciplina se pretende lograr la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo a

través de la protección y promoción de la salud de los trabajadores y esto en consecuencia ha hecho que este tema obtenga mayor relevancia en las últimas décadas, y en términos generales los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) brindan herramientas que pueden ser empleadas por cualquier organización con la finalidad de ejecutar actividades destinadas a la prevención y que brinden los recursos necesarios y que estos de manera estructurada y organizada se obtengan la reducción o eliminación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, produciendo en consecuencia un aumento de la productividad de la organización que genera un impacto positivo en las finanzas y bienestar económico de las empresas. (Gloria Fagua Quessed, 2019)

Dentro de los (SG-SST) hay un factor importante a tener en cuenta, el riesgo psicosocial en el ámbito laboral que son las circunstancias laborales con la probabilidad de dañar la salud de los trabajadores física, social o mentalmente, estos se pueden manifestar en un largo, mediano o corto plazo y son tan importantes y determinantes como los riesgos físicos, los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales de diferentes orígenes, y se entiende pues que el riesgo psicosocial, no se debe subvalorar ya que “no es un simple conflicto de los que se suelen presentar en cualquier relación, surge en el momento que ciertos factores pueden desencadenar hechos o situaciones con grandes probabilidades de causar efectos negativos en la salud del trabajador, lo cual finalmente tendrá repercusiones también en la organización” (Camacho Ramírez & Mayorga, 2017)

4.2.2 Factores del riesgo psicosocial

Los factores del riesgo psicosocial de acuerdo a los que define La Organización Internacional del Trabajo (OIT) da una definición en la cual se precisan de los factores

psicosociales, pero en primera medida entendiendo el grado de complejidad del tema. Los factores psicosociales en el ámbito laboral abarcan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos otros aspectos.

Los factores psicosociales en el trabajo tratan de las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de 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, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo.

Con lo anteriormente mencionado se pueden abordar factores de gran importancia en el desarrollo de los riesgos psicosociales los cuales son, los factores organizacionales y los factores laborales. (Camacho Ramírez & Mayorga, 2017)

Factores organizacionales:

Comprenden:

- Política y filosofía de la organización: relación trabajo-familia, gestión de los recursos humanos, política de seguridad y salud, responsabilidad social corporativa y estrategia empresarial. Cultura de la organización: política de relaciones laborales, información organizacional, comunicación organizacional, justicia organizacional y supervisión/liderazgo Relaciones industriales: clima laboral, representación sindical y convenios colectivos”.

(Gonzalez Gonzalez, 2009)

Los factores laborales

Comprenden: “*Condiciones de empleo: tipo de contrato, salario y proyección laboral, diseño del puesto: rotación de puestos y trabajo grupal, calidad en el trabajo: uso de habilidades laborales, demandas laborales, autonomía y capacidad de control, seguridad física*

en el trabajo, apoyo social y horas de trabajo. Estos factores influencia en los trabajadores, de manera que estos impactan su vida laboral, social y familiar”. (Gonzalez Gonzalez, 2009)

Condiciones intralaborales:

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

Se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial. (Gonzalez Gonzalez, 2009)

“Los dominios considerados son las demandas del trabajo , el control , el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa . Los dominios, se definen a continuación:

a. Demandas del trabajo: se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo. b. Control sobre el trabajo: posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo. c. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las

características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión. d. Recompensa: este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.” (Gonzalez Gonzalez, 2009).

4.2.3 Metodologías de diagnóstico

El diagnóstico de las condiciones de riesgo psicosocial se puede realizar con diferentes metodologías e instrumentos y para esto se deben dar ciertas condiciones de para que se puedan realizar en los ambientes organizacionales, sin embargo estos diagnósticos también dependen de un contexto político y legal, que para el caso de Colombia se soporta con la Resolución 2546 de 2008 y las resolución 2404 de 2019 y mediante la guía de baterías de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y la guía de Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora, respectivamente par cada una de las resoluciones y en este contexto es que se han realizado los diagnósticos en las organizaciones de Colombia.

Sin embargo, esto sistemas de diagnósticos en ocasiones son insuficientes y tiene limitaciones al no dar resultados precisos. Como se menciona en el artículo “Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación”. “*La evaluación de estos factores ha*

implicado dificultades para los profesionales encargados de la prevención de riesgos laborales. Diferentes autores afirman que la dificultad radica en que las metodologías tradicionales para evaluar los riesgos físicos, ergonómicos, higiénicos y mecánicos, son insuficientes a nivel conceptual y técnico para la evaluación de factores psicosociales en el trabajo. Así se ha sostenido que muchos de los cuestionarios y sistemas de diagnóstico utilizados son incompletos y en ocasiones, carentes de procesos de estandarización, pues no presentan datos de fiabilidad y validez de los instrumentos de medida” (Charria O, Sarsosa P, & Arenas O, 2011).

Pero no solamente son los sistemas de diagnóstico existentes son los que hacen que no se obtengan resultados que no son significativos y es que en ocasiones las organizaciones optan por usar los sistemas más simplificados o solo se hace el uso de estas herramientas sin tener en cuenta el seguimiento que se puede obtener con indicadores del sistema de gestión enfocados en el riesgo psicosocial y se limitan solamente a la aplicación de encuestas estructuradas o semiestructuradas y al análisis estadísticos sin hacer un seguimiento constante de las condiciones encontradas.

Los instrumentos para diagnosticar las condiciones del riesgo psicosocial se pueden clasificar en tres categorías, esta clasificación se da a partir de la integración de diferentes modelos que exponen las formas de generación de estrés o tensión psiquiátrica asociada al trabajo. (Charria O, Sarsosa P, & Arenas O, 2011).

Se observará a continuación las diferentes categorías de clasificación para evaluar factores de riesgo psicosocial:

“En la primera categoría, se encuentran aquellos que se derivan del enfoque tradicional de la higiene industrial y que brindan información general sobre las condiciones del trabajo. En esta categoría se destaca el Questionnaire for the Fifth European Survey on Working Conditions

y el Cuestionario Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, aplicado en España por el Ministerio de Trabajo e Inmigración. Estos instrumentos identifican factores de riesgo desde la dimensión objetiva de los mismos (tiempos de exposición, probabilidades, efectos específicos) y tiene en cuenta la influencia de entornos materiales y circunstancias normativas (contratos, puestos, remuneraciones, horarios). Sin embargo, desatienden las realidades tácitas e informales de las organizaciones que hacen parte de la experiencia del trabajador, y variables mediadoras como la personalidad, la percepción, la valoración o aspectos sociodemográficos.” (Charria O, Sarsosa P, & Arenas O, 2011).

Esta categoría al contrastarla con la herramienta utilizada en Colombia y que es la usada para el presente trabajo se puede inferir que esta si considera más variable de las condiciones del trabajo y del trabajador como la percepción del trabajo, de sus jefes y compañeros y condiciones sociodemográficas.

“En la segunda categoría, se destacan instrumentos que proporcionan información sobre algún efecto particular de la exposición a factores psicosociales; se destacan aquellos que se orientan al estrés ocupacional, el síndrome de quemarse en el trabajo (sqt o burnout), satisfacción laboral, engagement, violencia, acoso, entre otros. Son ejemplos las de Apreciación del Estrés EAE, el Cuestionario para la Evaluación del Estrés, que hace parte de la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial publicada por el Ministerio de la Protección Social en Colombia, el Maslach Burnout Inventory y la Escala de Desgaste Ocupacional para evaluar síndrome de quemarse en el trabajo (burnout); la Utrecht Work Engagement Scale, que evalúa la experiencia de engagement y bienestar y el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (ivapt-pando), el Cuestionario para la Vigilancia de la Violencia Laboral, utilizado en el estudio de la Universidad de Antioquia y el Ministerio de la Protección

Social sobre formas y consecuencias de la violencia en el trabajo.” (Charria O, Sarsosa P, & Arenas O, 2011).

Esta categoría se destaca por ser la que se usa en el proyecto y a diferencia de la anterior tiene cuestionarios exclusivos para valorar el estrés ocupacional y para las condiciones que brinda la organización en materia de bienestar laboral, condiciones que se puedan presentar respecto a acoso laboral y los desempeños en los roles de liderazgo, e igualmente diferenciando de los cargos con responsabilidades de gerencias, jefaturas, coordinaciones de cargos operativos.

“En la tercera categoría, los instrumentos asumen el formato de cuestionarios de autoinforme. Esta categoría considera indispensable la percepción del trabajador para la comprensión de los procesos generadores de estrés; algunos buscan captar la experiencia laboral del trabajador, considerando la relación entre aspectos individuales, sociales y laborales para la comprensión de la relación salud – enfermedad. En esta categoría, los modelos con una mayor validez predictiva al comprobar la relación entre dimensiones del entorno laboral y problemas en la salud de los trabajadores, son el modelo Demanda – Control y el modelo Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa” (Charria O, Sarsosa P, & Arenas O, 2011).

Esta categoría se puede considerar la más avanzada al brindar resultados más precisos y abordar más variables y obtener resultados que no solo ayudaran a intervenir condiciones desfavorables de riesgo psicosocial sino también a prevenir enfermedades laborales ya que relaciona las condiciones del ambiente laboral y la ocurrencia de las enfermedades laborales.

Ahora ante este escenario es necesario entender que estos sistemas deben estar en constante evolución ya que las condiciones sociales, políticas, legales y tecnológicas cambian y para el caso colombiano se usa la segunda categoría que puede dejar de lado algunos aspectos relevantes, sin embargo esto no significa que este no tenga validez o utilidad para este caso y que

la metodología que se usa actualmente sea más completa se debería asumir un carácter más preventivo e incluso ser más precisos e implementar metodologías específicas sobre sectores económicos o profesiones específicas teniendo en cuenta que existen condiciones particulares para los diferentes puestos de trabajo o no dejar a la libre elección la metodología que se usa en las organizaciones para este diagnóstico ya que podrían elegir una que les muestre resultados que estén determinados a una conveniencia particular, en este aspecto el caso de Colombia es ejemplar al establecer legalmente la metodología que se debe usar.

El método que se debe usar siempre debería ser el más adecuado a la realidad de la organización y en la aplicación del diagnóstico brindar las condiciones que garanticen que los trabajadores den información fiable y no se sientan presionados de ninguna forma, (Charria O, Sarsosa P, & Arenas O, 2011). Menciona que *“Es necesario escoger un método que permita un diagnóstico preciso sobre las condiciones reales de la organización y las características específicas del sector económico al que pertenece. También asegurar que la elección del método no obedezca a intereses particulares de la organización, sino en el criterio de un especialista con las competencias técnicas para determinar el más conveniente, siguiendo los lineamientos legales que se establezcan en cada país. Al indagar la percepción de los trabajadores, se debe considerar que el proceso de evaluación tiene efectos sobre aspectos sensibles que impactan la organización, como la motivación de los trabajadores, sus expectativas, posibles temores, resistencias colectivas o individuales, los estilos de liderazgo y las políticas establecidas por las directivas. Por lo tanto, resulta fundamental la calidad del proceso de evaluación, su planeación y el papel del especialista, quien debe garantizar la correcta aplicación de los instrumentos y generar un clima de confianza para obtener resultados confiables”* (Charria O, Sarsosa P, & Arenas O, 2011).

La intervención derivada de los resultados del diagnóstico se deberá ajustar a las recomendaciones que se emitan en el diagnóstico y también a la realidad de la organización este proceso, si bien puede estar estandarizado con el uso de guías metodológicas esta deberá abarcar los diferentes aspectos para Colombia el Ministerio del trabajo con ayuda de la Pontificia Universidad Javeriana desarrollaron en el año 2019 la *“Guía Técnica General de Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en Población Trabajadora la cual tiene como objetivo “orientar a los empleadores, trabajadores, instituciones de la seguridad social y prestadores de servicios en seguridad y salud en el trabajo, en los criterios básicos para establecer, coordinar, implementar y hacer seguimiento a las acciones y estrategias para la intervención de los factores psicosociales, así como para la promoción de la salud y la prevención de efectos adversos en los trabajadores y en las organizaciones.”* (Ministerio del Trabajo, 2019).

Esta guía metodológica establece un modelo con el enfoque de promoción, prevención e intervención mediante la implementación de acciones directas sobre la salud de la población trabajadora estableciendo la promoción de la salud en el ámbito laboral y extralaboral. Determina acciones sobre los factores psicosociales propendiendo a la promoción de los factores protectores

Las acciones enfocadas a la salud están divididas en los efectos de prevención en diferentes categorías, Prevención primaria, prevención secundaria y prevención terciaria, que se establecen de acuerdo a las siguientes figuras

Figura 2. Clasificación de las acciones sobre la salud según si se trata de actividades de promoción o prevención

Acciones sobre la salud		
Acciones de promoción de la salud		<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales. • Fomento de estilos de vida saludable. • Manejo eficaz del tiempo. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Acciones sobre los efectos en salud	Prevención primaria	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales. • Fomento de estilos de vida saludable. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad

Fuente. (Ministerio del Trabajo, 2019)

Figura 3. Clasificación de las acciones sobre la salud según si se trata de actividades de promoción o prevención

Acciones sobre la salud		
Acciones sobre los efectos en salud	Prevención primaria	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo eficaz del tiempo. • Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés. • Prevención del consumo de sustancias psicoactivas. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
	Prevención secundaria	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de asistencia al trabajador. • Actividades de preparación para la pensión. • Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales. • Fomento de estilos de vida saludable. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Prevención del consumo de sustancias psicoactivas. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
	Prevención terciaria	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales. • Fomento de estilos de vida saludable. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Prevención del consumo de sustancias psicoactivas. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.

Fuente. (Ministerio del Trabajo, 2019)

Figura 4. Clasificación de las acciones sobre los factores psicosociales según si se trata de actividades de promoción o intervención

Acciones sobre los factores psicosociales	
Acciones de promoción de factores psicosociales protectores	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción del apoyo social en la organización. • Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales. • Fomento de la calidad de las relaciones familiares. • Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.
Acciones sobre los factores de riesgo	<p style="text-align: center;">Intervención primaria</p> <p>Gestión del cambio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores. • Gestión del trabajo por turnos. • Inducción y reinducción. • Claridad del rol como pilar del desempeño. • Construcción del ajuste persona – trabajo. • Enriquecimiento de puestos de trabajo. • Fomento de mecanismos formales de comunicación. • Gestión de cargas de trabajo. • Gestión de las pausas en el trabajo. • Optimización de competencias de relación y comunicación. • Participación efectiva en los grupos de trabajo. • Seguimiento y retroalimentación de la gestión. • Conciliación de entornos intra y extralaboral. • Implementación de la modalidad de teletrabajo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés.
	<p style="text-align: center;">Intervención secundaria</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de estrategias de afrontamiento. • Rotación de puestos de trabajo. • Servicio de asistencia al trabajador. • Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares, y cajas de compensación familiar. • Fomento de la calidad de las relaciones familiares. • Actividades de preparación para la pensión. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo

Fuente. (Ministerio del Trabajo, 2019)

Las acciones de promoción y prevención se deberán adaptar e implementar al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo por eso en esta guía estas acciones están enfocadas con el ciclo PHVA (Planear, hacer, verificar y actuar) lo que garantiza que las acciones a implementar en sus fases de planificación se realicen con la planificación adecuada y se pueda realizar un seguimiento pertinente y los ajustes necesarios.

4.3 Marco legal

4.3.1 Marco legal Nacional

4.3.1.1 Resolución 2646 de 2008: En Colombia quien rige la concepción y evaluación del riesgo psicosocial y el estrés laboral es la Resolución 2646 de 2008 donde se establecen las disposiciones y se definen las 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.

Con esta resolución se le dio importancia al riesgo psicosocial en las organizaciones ya que es un factor que impacta en la calidad de vida del trabajador y es la base para realizar esta investigación es importante tener en cuenta a otra normatividad vigente en el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo dicha normatividad es:

Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país en el país, señalando que, entre los subprogramas de medicina preventiva en el trabajo, deben ejecutarse programas para la prevención y control de enfermedades generadas por riesgos psicosociales.

4.3.1.2 Decreto 2358 de 1998: Adopta la Política Nacional de Salud Mental, estableciendo como acciones a desarrollar, la intervención en los factores de riesgo generadores de alteraciones en la salud mental de la población colombiana

4.3.1.3 Decreto 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo en el artículo 2.2.6.7.3. Punto 8. Asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales –ARL– a sus empresas afiliadas. Con base en la información disponible en las empresas y teniendo en cuenta criterios

para la prevención e intervención de los factores de riesgo psicosociales, dentro de las actividades de fomento de estilos de vida y trabajos saludables, se llevarán a cabo acciones de asesoría a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de medidas preventivas de la violencia contra la mujer en el ámbito laboral.

4.3.1.4 Constitución Política de Colombia: Artículo 25: Se establece el derecho al trabajo como un derecho fundamental, el cual debe realizarse en condiciones dignas y justas.

4.3.1.5 Decreto 1832 de 1994: Se adopta la Tabla de enfermedades profesionales. para efectos de los Riesgos Profesionales de que trata el Decreto 1295 de 1994, de igual forma se estipula el Estrés como una enfermedad profesional. Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral.

4.3.1.6 Resolución 2646 de 2008: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

4.3.1.7 Decreto 472 de 2015: Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.

4.3.1.8 Resolución 2404 de 2019: Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos.

4.3.1.9 Circular 064 de 2020: Establece las acciones mínimas para evaluar e intervenir los factores de riesgo psicosocial y prevención de la salud mental en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID19 en Colombia.

4.3.1.10 Ley 1616 de 2013: Esta ley incluye la “obligación de realizar acciones para la promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en ámbitos laborales, y reitera la obligación de los empleadores respecto al monitoreo de los factores de riesgo psicosocial como parte de las acciones del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo” (regulado por Ministerio del Trabajo (2015) a través del Decreto 1072 de 2015, p.5).

4.3.1.10 Decreto 1477 de 2014: Mediante el cual se adopta la tabla de enfermedades laborales, se muestran los agentes etiológicos causados por: Estrés postraumático: Accidentes de trabajo severos (amputaciones y atrapamientos, quemaduras, descargas eléctricas de alta tensión, accidentes de tránsito, caídas de gran altura, explosiones, ahogamientos y otros); asaltos, secuestros, agresiones/ataque a la integridad física/violaciones. De igual manera el síndrome de agotamiento profesional (Síndrome de Burnout): (Demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.

4.3.1.11 Resolución 0312 de 2019: Tiene por objeto establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas. Los Estándares Mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los

cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST.

4.3.1.12 Circular 064 de 2020:

Emitida por el Ministerio del Trabajo, cuyo asunto se relaciona con las acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (covid-19) en Colombia.

4.3.2 Marco legal Internacional

A nivel internacional se resaltan las siguientes normas:

4.3.2.1 Norma ISO 45003:2021: Relacionada a la gestión de los riesgos psicosociales, dando las directrices para realizar gestión de riesgos psicosociales aplicables a organizaciones de todos los sectores y con base en un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y teniendo como referente la norma ISO 45001:2018.

4.3.2.1 UNE-EN ISO 10075:2001: Esta norma brinda los principios ergonómicos que están relacionados a la carga mental y los principios de diseño de los métodos de trabajo, orientando a, la implementación se hace estimando también factores del individuo, aspectos técnicos, organizacionales y sociales. (UNE, 2001)

4.3.2.2 NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control- apoyo social, “*En esta NTP se presenta el modelo de riesgo psicosocial elaborado por R. Karasek et al. En concreto, se*

describen las dimensiones que lo componen, las interacciones que pueden darse entre ellas, y varios datos recientes sobre la exposición en trabajadores europeos y españoles. Se complementa con la NTP 604 donde se presenta información sobre los efectos en la salud, el cuestionario de evaluación y las recomendaciones preventivas derivadas del modelo”. (INSST, 2001).

4.3.2.3 NTP 604: Riesgo psicosocial, el modelo demanda-control-apoyo social (II), esta norma es la *“continuación de la NTP 603 donde se abordan aspectos más prácticos relativos a su utilidad preventiva: los efectos en la salud, los instrumentos de evaluación psicosocial, y las pautas de intervención preventiva en la empresa”.* (INSST, 2001)

4.3.2.4 NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales, *“En esta Nota Técnica de Prevención se describen los aspectos que deben tenerse en cuenta en el momento de abordar la evaluación de los riesgos laborales de índole psicosocial. Los contenidos que aquí se desarrollan complementan los que se incluyen en la NTP 450.”* (INSST, 2000)

4.3.2.5 NTP 450: Factores psicosociales: fases para su evaluación. *“El objetivo de esta NTP es explicar el procedimiento a seguir cuando se evalúan las condiciones psicosociales, remarcando que dicha evaluación no es un objetivo en sí mismo, sino que lo que se busca es hacer un diagnóstico de la situación de trabajo para pasar luego a una intervención que puede ser global o diferenciada. Es decir, planteando la intervención sobre la estructura y sistemas organizativos, comunicativos y de poder, o bien actuando sobre el individuo: su aprendizaje, motivación, actitudes, toma de conciencia y capacidad de decisión.”* (INSST, 2001)

5. Marco metodológico de la investigación

5.1 Fases del estudio

Las fases de la investigación planteadas son las siguientes:

5.1.1 Fase 1

La fase de diagnóstico: en la cual el objetivo es: Identificar el estado actual de las condiciones de riesgo psicosocial de la organización mediante herramientas de diagnóstico y se desarrollaran las actividades:

- Realizar el diagnóstico de las condiciones de riesgo psicosocial de la compañía de acuerdo a la resolución 2404 de 2019 y a la resolución 2646 de 2008
- Revisar los resultados y recomendaciones referentes al riesgo psicosocial
- Realizar la identificación sociodemográfica de la población aplicando la encuesta de perfil sociodemográfico
- Revisar la información de los índices estadísticos de la empresa relacionados con el riesgo psicosocial

5.1.2 Fase 2

Fase de investigación y análisis de resultados para las cuales el objetivo es: Contextualizar la información y normatividad nacional e internacional y analizar la situación actual de la empresa con el fin de Identificar los factores de riesgo psicosocial y protectores presentes en la compañía, con el fin de prevenirlos, mitigarlos o fomentarlos.

Y las actividades a ejecutar para la fase de investigación son:

- Investigar Información nacional e internacional (tesis- estado del arte)

- Investigar la normatividad nacional e internacional aplicable
- Investigar informacional nacional e internacional (libros, revistas indexadas, empresas)

5.1.3 Fase 3

Las actividades para la fase de análisis de resultados son:

- Realizar Análisis del Diagnóstico de las condiciones de riesgo psicosocial
- Analizar la información investigada del diagnóstico de salud para definir estrategias enfocadas en el riesgo psicosocial
- Analizar la información recolectada del perfil sociodemográfico con el fin de definir estrategias

5.1.4 Fase 4

Y para la fase de realizar la propuesta el objetivo es: Realizar la formulación del plan de prevención de riesgo psicosocial, mediante la elaboración de la estructura documental del plan(Plan, cronograma de actividades e indicadores) con el fin de establecer las disposiciones y responsabilidades de los diferentes actores de la empresa, en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial, y las actividades relacionadas a esta fase son:

- Realizar la propuesta del Plan de prevención de riesgo psicosocial
- Realizar informe gerencial de la propuesta del programa de prevención de riesgo psicosocial

Figura 5.Diagrama Gantt ejecución del proyecto

DIAGRAMA DE GANTT EJECUCION DEL PROYECTO								
Objetivo. Realizar la Formulación del plan de prevención de riesgo psicosocial en la empresa del sector de servicios de reparación y mantenimiento de maquinarias y equipos en la ciudad de Bogotá								
Fases	Actividad	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	
DIAGNOSTICO	1.1. Realizar el diagnostico de las condiciones de riesgo psicosocial de la compañía de acuerdo a la resolución 2404 de 2019	P						
		E						
	1.2 Revisar los resultados y recomendaciones referentes al riesgo psicosocial de acuerdo al informe de condiciones de salud		P					
			E					
	1.3 Realizar la identificación sociodemográfica de la población aplicando la encuesta de perfil sociodemográfico	P						
		E						
	1.4 Revisar la información de los índices estadísticos de la empresa relacionados con el riesgo psicosocial			P				
				E				
INVESTIGACION	2.1. Investigar Información nacional e internacional (tesis- estado del arte)				P			
					E			
	2.2. Investigar la normatividad nacional e internacional aplicable				P			
					E			
	2.3 Investigar informacional nacional e internacional (libros, revistas indexadas, empresas)				P			
					E			
ANALISIS DE RESULTADOS	3.1. Realizar Análisis del Diagnostico de las condiciones de riesgo psicosocial					P		
						E		
	3.2 Analizar la información investigada del diagnostico de salud para definir estrategias enfocadas en el riesgo psicosocial					P		
						E		
	3.3 Analizar la información recolectada del perfil sociodemográfico con el fin de definir estrategias					P		
						E		
REALIZAR PROPUESTA	4.1. Realizar la propuesta del programa de prevención de riesgo psicosocial					P		
						E		
	4.2 Realizar informe gerencial de la propuesta del programa de prevención de riesgo psicosocial					P		
						E		

Fuente. Elaboración Propia

5.1.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo cuantitativo y cualitativo, cuyo objeto es realizar la Formulación del plan de prevención de riesgo psicosocial en la empresa del sector de servicios de reparación y mantenimiento de maquinarias y equipos en la ciudad de Bogotá, identificando el estado actual de las condiciones de riesgo psicosocial de la organización mediante herramientas de diagnóstico (batería de riesgo psicosocial) y generando un contexto de la información y normatividad nacional e internacional al analizar la situación actual de la empresa con el fin de Identificar los factores de riesgo psicosocial y protectores presentes en la compañía, con el fin de prevenirlos, mitigarlos o fomentarlos y realizar la formulación del plan de prevención de riesgo psicosocial.

5.1.2 Hipótesis de la investigación

Teniendo en cuenta que el objetivo general de la investigación Realizar la Formulación del plan de prevención de riesgo psicosocial en la empresa del sector de servicios de reparación y mantenimiento de maquinarias y equipos en la ciudad de Bogotá; el enfoque de la investigación será mixto, al tener que tratar y analizar la información y datos derivados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial. El aspecto cuantitativo se desprende de las estadísticas generadas de la aplicación de la batería y el cualitativo de las recomendaciones y de la estructuración del plan de prevención de riesgo psicosocial.

5.1.3 Fuentes de información

El proceso de diagnóstico se llevará a cabo mediante la aplicación de la herramienta de la encuesta de riesgo psicosocial, la cual debe ser diligenciado por cada uno de los empleados

directos de la organización, para este fin se sensibilizará tanto a los directivos y empleados del alcance y las limitaciones de la aplicación de esta herramienta.

5.1.3.1 Fuentes primarias

La información de las fuentes primarias es la obtenida de la aplicación de las baterías de riesgo psicosocial y la información que brinde la organización a cerca de las actividades que realicen para la prevención del riesgo psicosocial

6.1.3.2 Fuentes secundarias

Como fuentes secundarias el análisis estadístico y las recomendaciones de acuerdo a los resultados globales de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y la consulta de bibliografía y fuentes externas, que orientan la construcción del informe final y el plan de prevención de riesgo psicosocial

5.2 Recolección de la información

5.2.1 Materiales

De acuerdo a la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial esta se debe realizar con los siguientes instrumentos:

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

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- Cuestionario para la evaluación del estrés.

Además del uso de estos instrumentos se requiere tener a disposición recursos como:

Tiempo de los trabajadores para el desarrollo los cuestionarios

Recursos materiales: hojas para la impresión de los cuestionarios, bolígrafos, computador y herramientas ofimáticas para el procesamiento de la información y la organización de los datos estadísticos.

5.2.2 Técnicas

La aplicación de la batería de riesgo psicosocial se realiza de forma individual o colectiva, bajo la modalidad de autoaplicación y heteroaplicación, a los trabajadores vinculados directamente a la empresa bajo contrato a término fijo, termino indefinido u obra labor, con la finalidad de identificar la sintomatología fisiológica, de comportamiento social y laboral, intelectual y psicoemocional del estrés enfocados en dos grupos ocupacionales que son: los trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos y los trabajadores con cargos auxiliares y operativos.

5.2.3 Procedimientos

Para el proceso de aplicación de la batería de riesgo psicosocial en la empresa del sector de servicios de reparación y mantenimiento de maquinarias y equipos en la ciudad de Bogotá se debe realizar garantizando la aplicación del material anexo de acuerdo a las siguientes consideraciones:

Cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral: con el Anexo A1 se aplica a los trabajadores de jefaturas, profesionales o Técnicos y con el Anexo A2 se aplica a los trabajadores con cargos auxiliares u operarios.

- Anexo B: Cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral
- Anexo C: Cuestionario para la evaluación del estrés.
- Anexo D: Información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador.

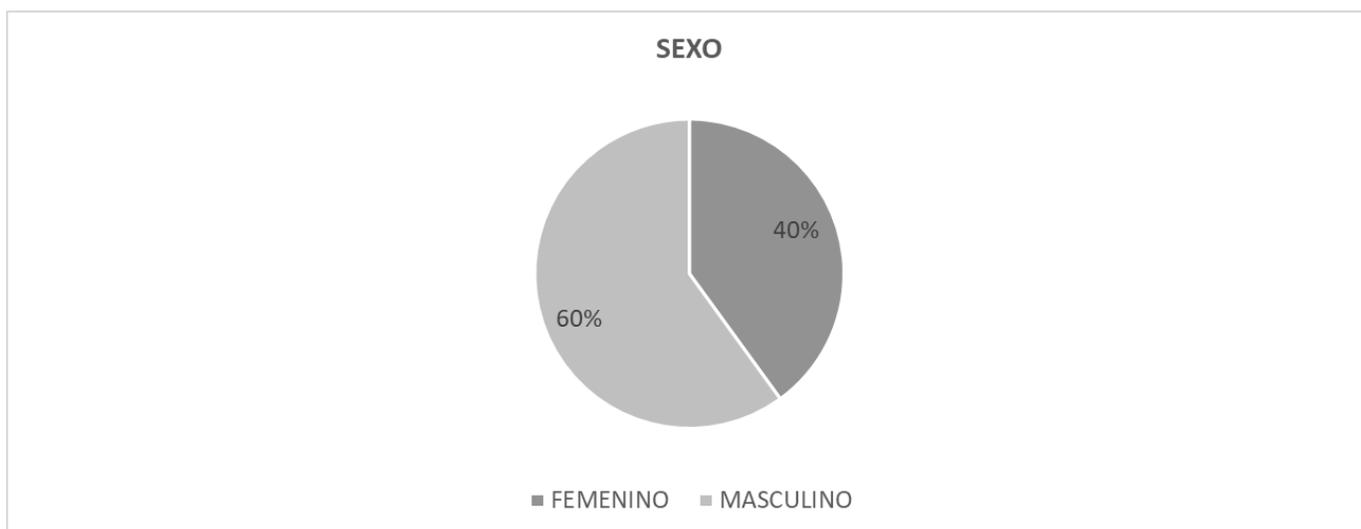
La aplicación de estos cuestionarios es direccionada por el examinador el cual lee las instrucciones a los trabajadores y atiende las dudas que estos puedan tener.

6. Resultados

Los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial de cada trabajador son agrupados según la herramienta para la aplicación de la batería, para ello se tabula la información y se genera de esta la representación gráfica haciendo uso de tablas y gráficas, en la que se visualiza la información organizada y el panorama general en cada uno de los aspectos a evaluar en la organización en materia de riesgo psicosocial; de acuerdo a esto la información podrá ser analizada para proponer las medidas de intervención.

6.1 Información socio-demográfica

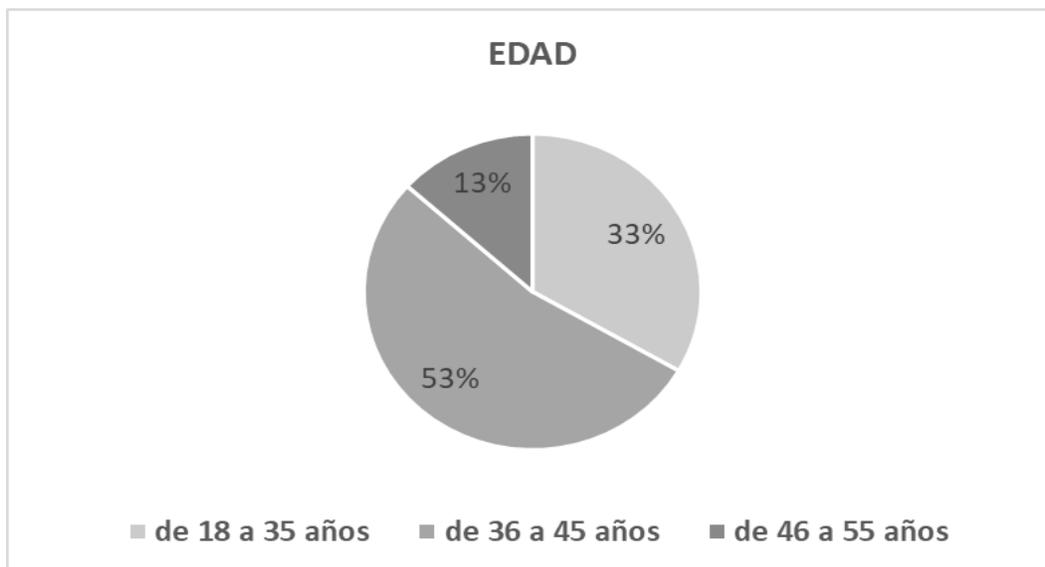
Figura 6. Sexo de los participantes.



Fuente. Elaboración Propia

Las evaluaciones de la Empresa que presento la encuesta se distribuyen de la siguiente forma; el 40% de los trabajadores corresponde a mujeres mientras que el 60% hace referencia a los trabajadores hombres; evidenciando una mayoría no muy significativa de hombres.

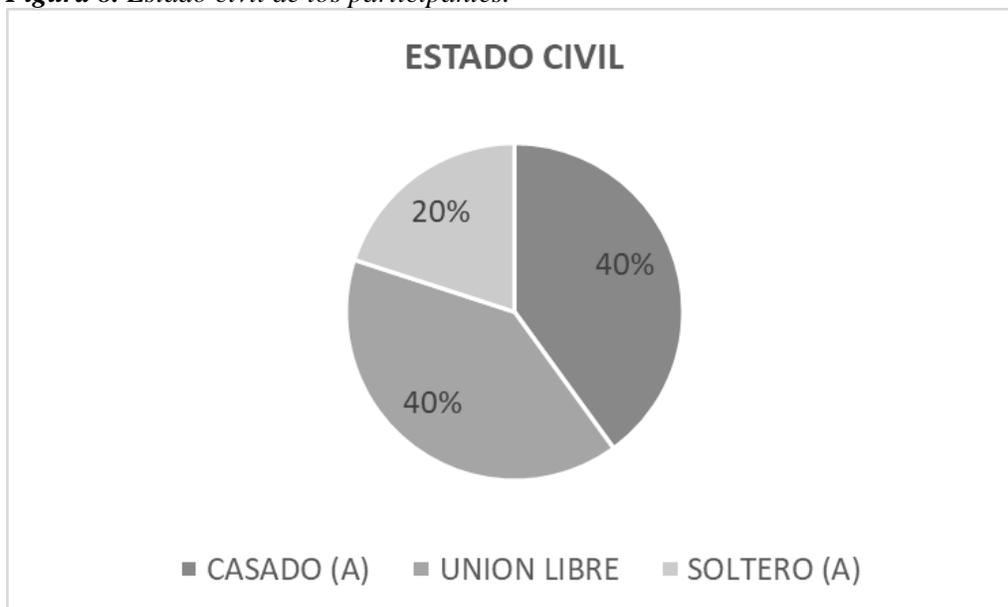
Figura 7. Edad de los participantes.



Fuente. Elaboración Propia

La gráfica muestra la distribución del personal por rango de edad. Los grupos de 36 a 45, de 46 a 55 (los que suman el 66,66%) estas son edades en las que se busca estabilidad y posesionarse con el fin de trascender, su motivación se centra en el logro y en el rango de 25 a 30 años de edad se cuenta con un 33,33%.

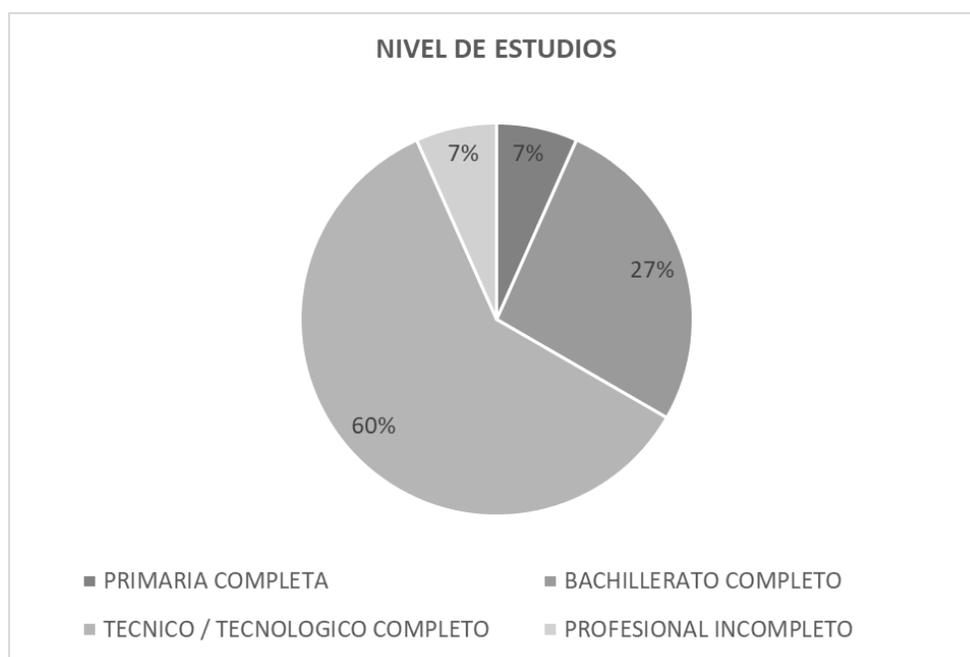
Figura 8. Estado civil de los participantes.



Fuente. Elaboración Propia

La población está distribuida de la siguiente forma; el 40% de las personas están en unión libre, el 40 % en casados y solteros un 20%.

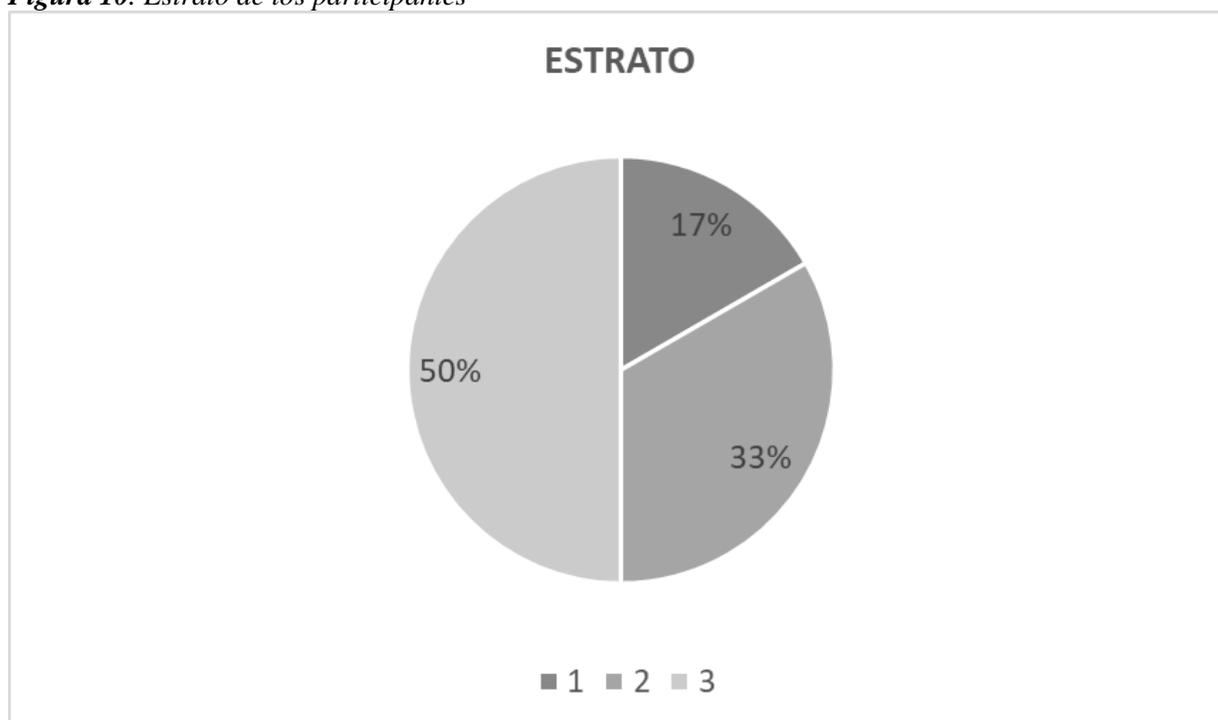
Figura 9. Nivel de estudios de los participantes



Fuente. Elaboración Propia

El gráfico muestra la distribución del personal de acuerdo a nivel de estudios que se encuentra con técnico/tecnólogo completo con un 60%, bachillerato completo con un 26,66%, primaria completa con 6,66% y profesional completo con 6,66%.

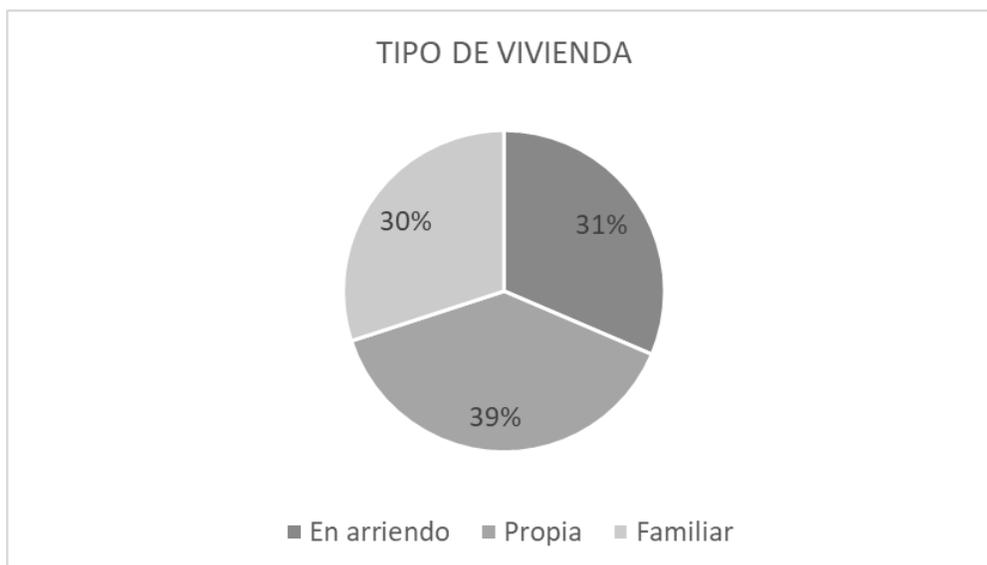
Figura 10. Estrato de los participantes



Fuente. Elaboración Propia

La mayoría de la población se encuentra viviendo en un estrato Socioeconómico 2 (66,66%), el 20% se encuentran en un estrato 3, y para el estrato 1 el 13,33%. El mayor porcentaje de los trabajadores pertenecen a un estrato socioeconómico bajo, lo que los hace más vulnerables psicosocialmente al estar expuestos a la desigualdad, el entorno cultural, la alimentación, entre otros

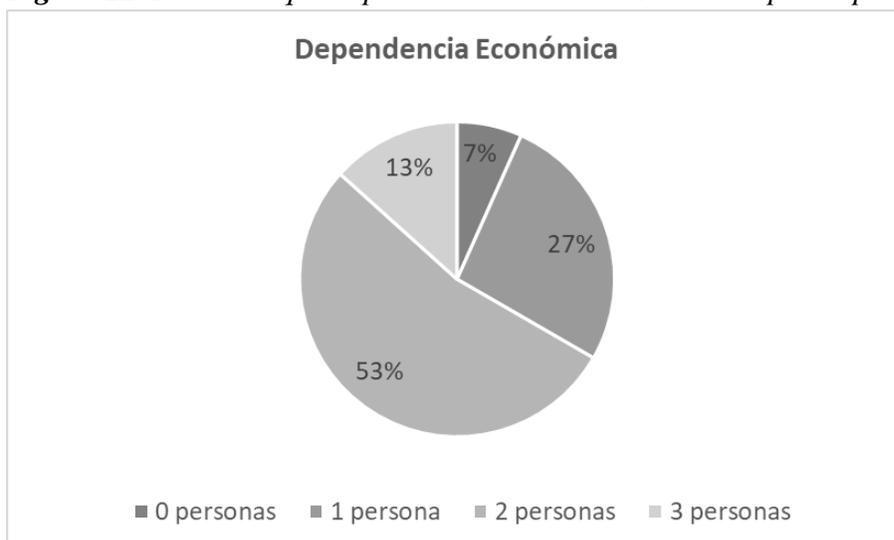
Figura 11 Tipo de vivienda de los participantes.



Fuente. Elaboración Propia

El 47% de la población cuenta con vivienda propia, es un factor de protección en cuanto al riesgo psicosocial extralaboral, ya que favorece el bienestar y las condiciones de vida del funcionario y de su familia y el 33% en arriendo y con un 20% familiar. Con este último grupo se puede trabajar con los planes de vivienda que ofrecen las cajas de compensación y los beneficios de subsidios en los casos en los que el personal aplique a los mismos.

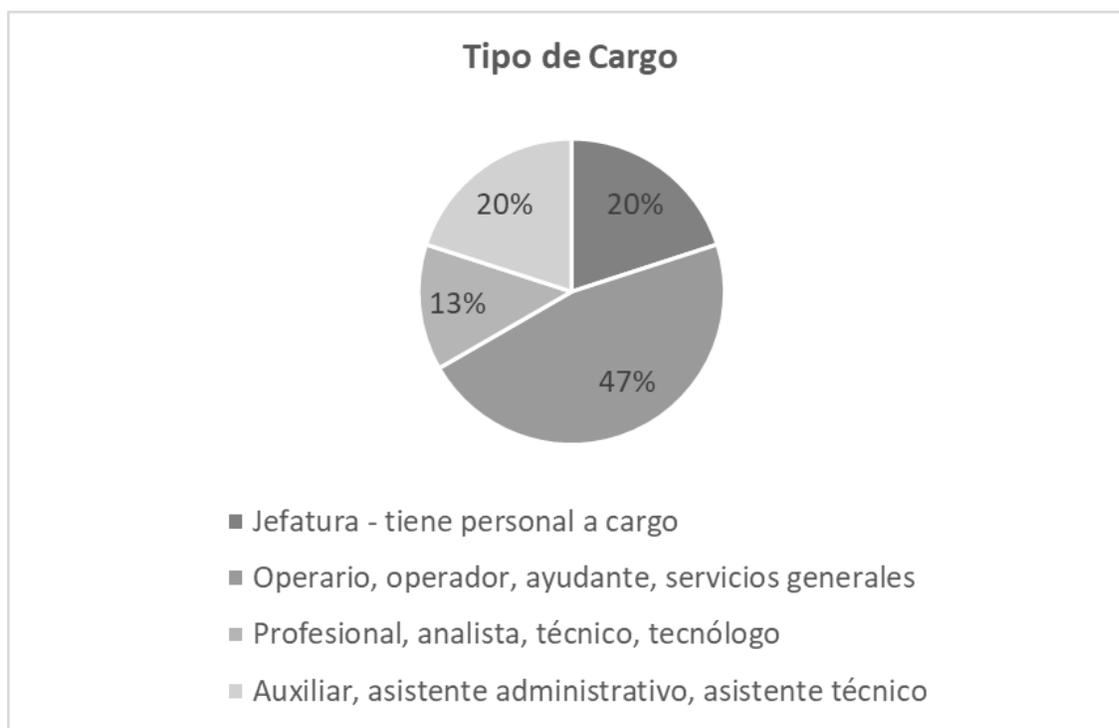
Figura 12. Personas que dependen económicamente de los participantes.



Fuente. Elaboración Propia

La gráfica refleja la dependencia del 93 % de la población, esto implica que los programas de bienestar deben incluir a las familias, esto genera mayor motivación para participar en eventos que promueva la Empresa, encontrando que el 27% tiene una persona a su cargo, 53% tiene dos personas a su cargo, 13% tiene 3 y el 7% no tiene personas a su cargo.

Figura 13. Tipo de cargo de los participantes



Fuente. Elaboración Propia

El cuadro refleja la distribución del personal que participo por tipo de cargo donde la mayor participación se dio por Operario, operador, ayudante, servicios generales con un 47%, seguido por la jefatura y profesionales con una 20%, técnicos y tecnólogo 13% uno con un 13, asistente administrativo y asistente técnico con un 20%.

Figura 14. Tipo de contrato de los participantes.



Fuente. Elaboración Propia

El gráfico muestra los tipos de contrato que tiene en la actualidad la Empresa, donde el 100% equivale término indefinido, lo que se destaca como un factor protector relevante ante la seguridad laboral que tiene los colaboradores.

Figura 15. Horas diarias laboradas de los participantes



Fuente. Elaboración Propia

La gráfica muestra la percepción de horas laboradas durante el día, donde 8 horas es la mayor percepción de horas laboradas con un 67%, 9 horas con un 13%, 10 horas con un 13% h y 1% con 6 horas con un 7%.

Figura 16. Salario de los participantes.



Fuente. Elaboración Propia

El 100% de los colaboradores recibe su remuneración salarial es estable y fija, esto se convierte en un factor protector para los trabajadores, pues la estabilidad laboral genera mejor calidad de vida para los seres humanos.

6.2 Resultados encuestas

A continuación, se mostrarán los resultados arrojados por las encuestas, luego de la aplicación y análisis de la información obtenida en la organización donde se aplicó la batería

Dimensión intralaboral cuestionario (A) dirigido a: jefes, profesionales y técnicos

Dominio: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Figura 17. Liderazgos y relaciones sociales en el trabajo

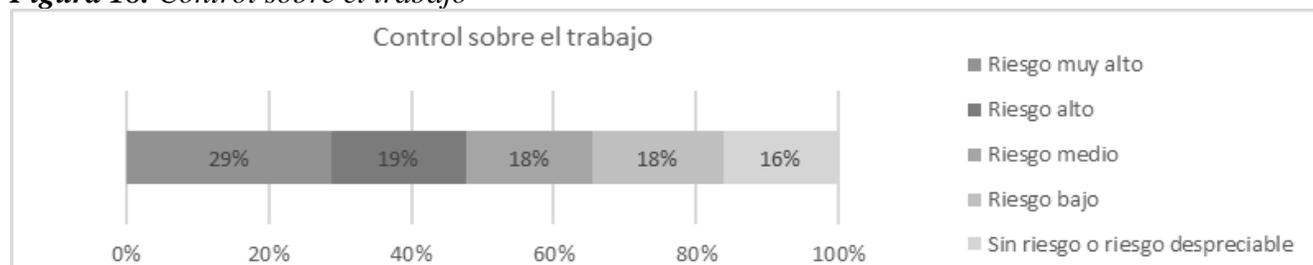


Fuente. Elaboración Propia

Se destaca que el 56% del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo presenta riesgo alto o muy alto, lo que hace que esta dimensión sea considerada de gran importancia para intervenir por sus resultados desfavorables

Dominio: control sobre el trabajo

Figura 18. Control sobre el trabajo

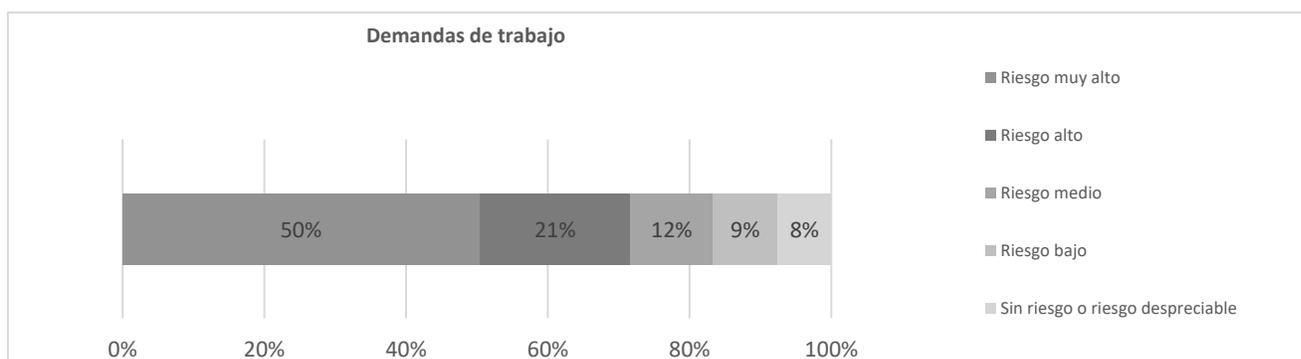


Fuente. Elaboración Propia

El 48% del dominio control sobre el trabajo presenta riesgo alto o muy alto, lo que hace que esta dimensión sea considerada de gran importancia para intervenir por sus resultados desfavorables

Dominio: demandas de trabajo

Figura 19. Demandas de trabajo

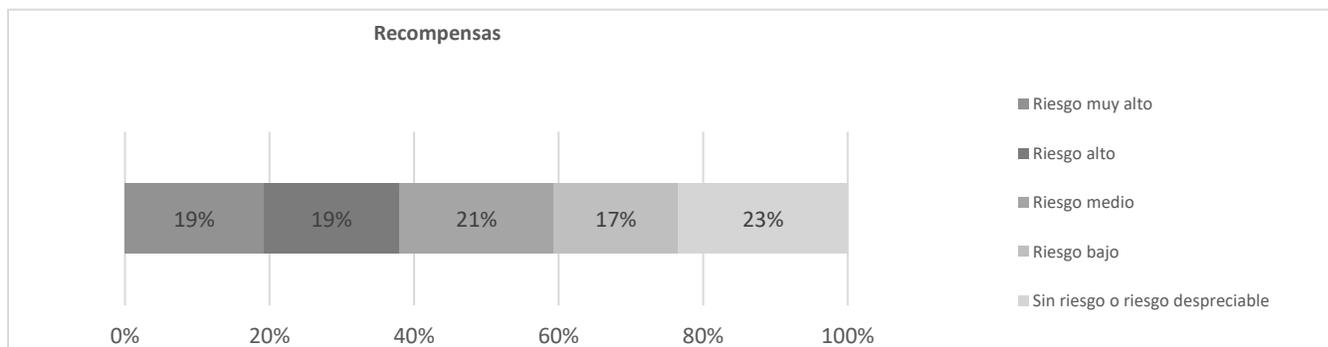


Fuente. Elaboración Propia

El 71% del dominio demandas del trabajo presenta riesgo alto o muy alto, lo que hace que esta dimensión sea considerada de gran importancia para intervenir por sus resultados desfavorables

Dominio: recompensas

Figura 20. Recompensas



Fuente. Elaboración Propia

El 38% del dominio demandas del trabajo presenta riesgo alto o muy alto, que aunque es alto presenta un resultado favorable al considerar que el 62 % de esta dimensión obtuvo un resultado que esta entre el riesgo medio y sin riesgo despreciable.

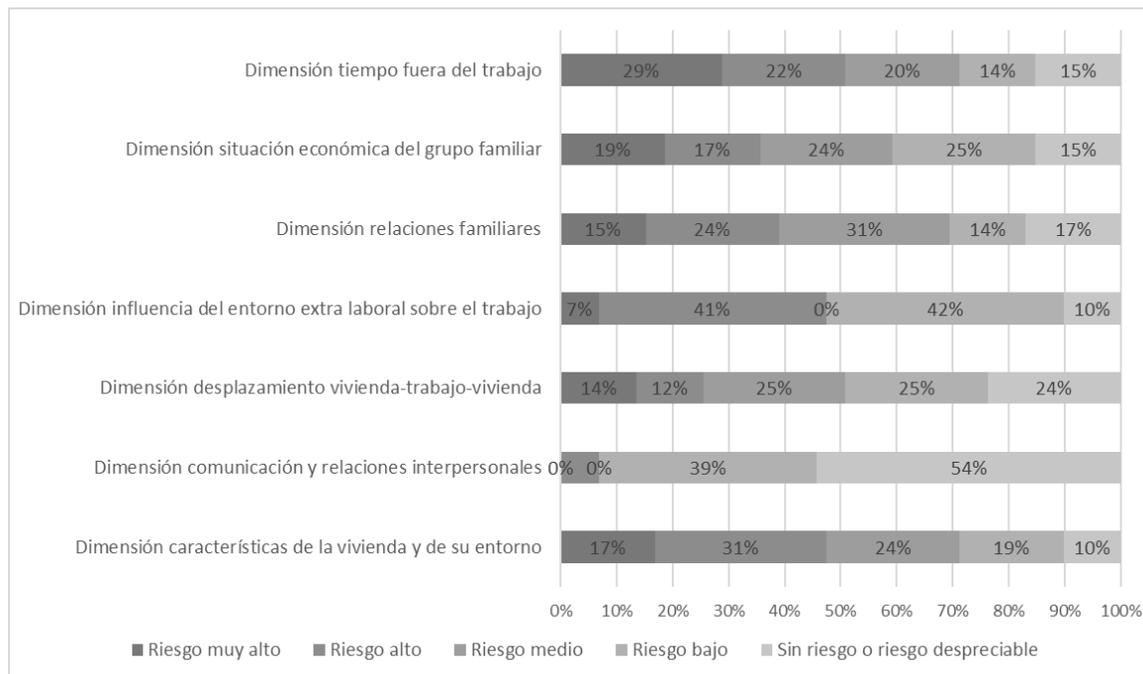
Resultados de riesgo psicosocial intralaboral por dominio

Figura 21. Dimensión extralaboral cuestionario (A)

Dimensión	Riesgo muy alto	Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo bajo	Sin riesgo o riesgo despreciable	Sin contestar	Total General
Dimensiones características de la vivienda y de su entorno	17%	31%	24%	19%	10%	0%	100%
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	0%	7%	0%	39%	54%	0%	100%
Dimensión desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	14%	12%	25%	25%	24%	0%	100%
Dimensión influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	7%	41%	0%	42%	10%	0%	100%
Dimensión relaciones familiares	15%	24%	31%	14%	17%	0%	100%
Dimensión situación económica del grupo familiar	19%	17%	24%	25%	15%	0%	100%
Dimensión tiempo fuera del trabajo	29%	22%	20%	14%	15%	0%	100%

Fuente. Propia

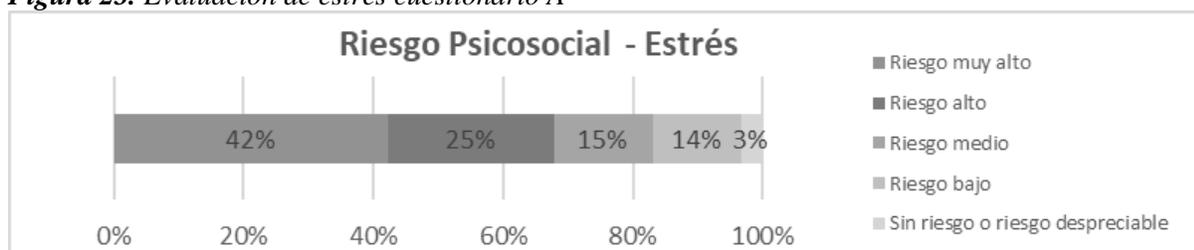
Figura 22. Dimensión extralaboral Cuestionario A



Fuente. Elaboración Propia

Para la dimensión extralaboral en la dimensión de comunicación se destaca que el 54 % presenta un riesgo despreciable o sin riesgo, por otro lado la dimensión de tiempo fuera del trabajo es la que presenta el resultado más desfavorable con un 51% entre riesgo alto y muy alto

Figura 23. Evaluación de estrés cuestionario A



Fuente. Elaboración Propia

Los resultados de la encuesta de estrés muestran que el 67 % presenta un riesgo muy alto o alto siendo un resultado significativo y de gran importancia para abordare intervenir

Figura 24. Revisión detallada por domino factores intralaborales cuestionario (A)

Dominio	Dimensiones	Nivel de riesgo	Recomendaciones
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	3 riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo	4 riesgo alto	Intervención secundaria - Programas para fortalecer relaciones interpersonales - trabajar comunicación asertiva (escrita - verbal - no verbal)
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Retroalimentación del desempeño	2 riesgo bajo	No requiere observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Relación con los colaboradores	1 sin riesgo o riesgo despreciable	No requiere observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención (puede considerarse un factor protector)
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	3 riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Control sobre el trabajo	Capacitación	3 riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Control sobre el trabajo	Participación y manejo del cambio	3 riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Control sobre el trabajo	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento	3 riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Control sobre el trabajo	Control y autonomía sobre el trabajo	4 riesgo alto	Intervención secundaria - desarrolla estrategia que brindar al trabajador la información suficiente, clara y oportuna sobre sus funciones
Demandas de trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	3 riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Demandas de trabajo	Demandas emocionales	3 riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Demandas de trabajo	Demandas cuantitativas	4 riesgo alto	Intervención secundaria - Fortalecer competencias claves en la formación profesional y dar claridad de las funciones
Demandas de trabajo	Influencia del trabajo sobre el entorno extra- laboral	5 riesgo muy alto	Intervención secundaria - Promover campañas de hábitos sanos (manejo de estrés)
Demandas de trabajo	Exigencia de responsabilidad del cargo	3 riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Demandas de trabajo	Demandas de carga mental	3 riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Demandas de trabajo	Consistencia del rol	3 riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Demandas de trabajo	Demanda de la jornada de trabajo	3 riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención

Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	4 riesgo alto	Intervención secundaria - Fortalecer acciones de reconocimiento de sus esfuerzos y logros
Recompensas	Reconocimiento y compensación	3 riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Total		3 riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención

Fuente. Informe batería de riesgo psicosocial

Figura 25. Revisión detallada por domino factores intralaborales cuestionario (A)

Dominio	Nivel de riesgo	Recomendaciones
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	3 riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Control sobre el trabajo	2 riesgo bajo	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. (No amerita intervención)
Demandas de trabajo	4 riesgo alto	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. (Amerita intervención inmediata)
Recompensas	3 riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Total	3 riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención

Fuente. Informe batería de riesgo psicosocial

Figura 26. Revisión detallada por domino factores extralaborales cuestionario (A)

Dimensiones	Nivel de riesgo	Recomendaciones
Dimensión tiempo fuera del trabajo	4 riesgo alto	Intervención secundaria - Desarrollo de Competencias en Administración del Tiempo y Manejo del Tiempo Libre.
Dimensión relaciones familiares	1 sin riesgo o riesgo despreciable	No requiere observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención (puede considerarse un factor protector)
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	3 riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Dimensión situación económica del grupo familiar	3 riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención

Dimensiones características de la vivienda y de su entorno	4 riesgo alto	Intervención secundaria - Programa de Prevención del Riesgo Público y campañas de adquisición de vivienda
Dimensión influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	4 riesgo alto	Intervención secundaria - Desarrollo de Competencias en Administración del Tiempo y Manejo del Tiempo Libre
Dimensión desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	4 riesgo alto	Intervención secundaria - Programa de Bienestar Laboral - Horarios flexibles - Teletrabajo (en cargos que se ajuste esta posibilidad)
TOTAL	3 riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención

Fuente. Informe batería de riesgo psicosocial

Figura 27. Revisión detallada encuesta de estrés (A)

Dimensiones	Factor	Nivel de riesgo	Recomendaciones
Síntomas Fisiológico	4	Riesgo alto	Intervención secundaria - Promover campañas, actividades que promuevan hábitos sanos y manejo de estrés
Síntomas de comportamiento			
Síntomas Intelectuales y laborales			
Síntomas de psicoemocionales			
Total			

Fuente. Informe batería de riesgo psicosocial

Dimensión intralaboral cuestionario B

Dominio: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Figura 28: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

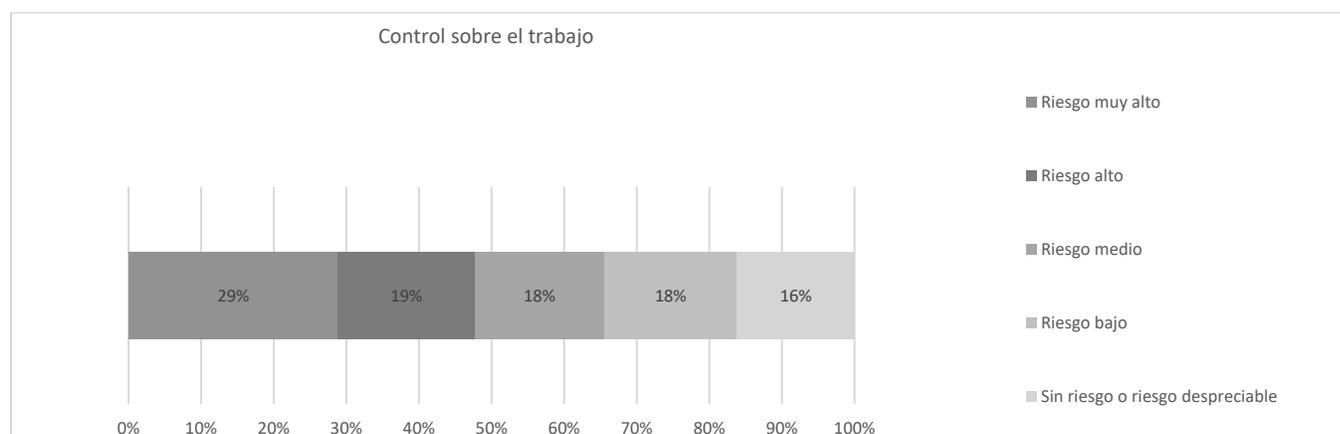


Fuente. Elaboración Propia

Los resultados del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo presentan resultados negativos del 56 % al estar entre un riesgo alto y muy alto.

Dominio: control sobre el trabajo

Figura 29: Control sobre el trabajo

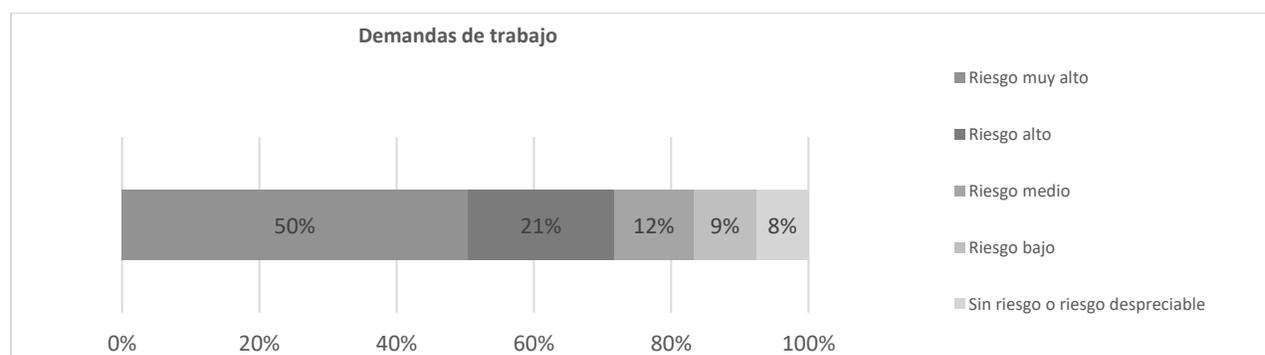


Fuente. Elaboración Propia

Los resultados para el dominio de control sobre el trabajo reflejan una situación desfavorable al obtener un 48% en un riesgo muy alto o alto.

Dominio: demandas de trabajo

Figura 30. demandas de trabajo

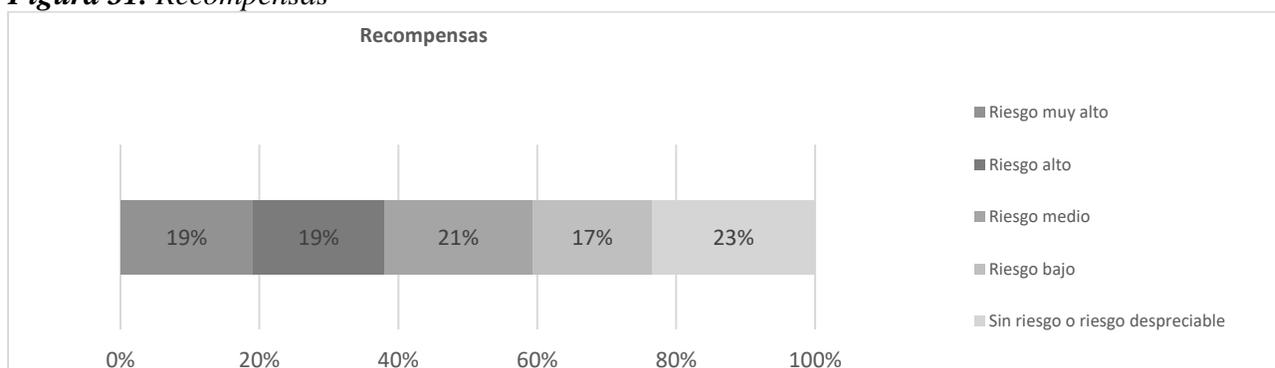


Fuente. Elaboración Propia

Los resultados para el dominio demandas de trabajo sobre el trabajo arrojaron un resultado significativamente desfavorable ya que el 71% presentan un riesgo alto o muy alto y apenas un 17% está en riesgo bajo o sin riesgo.

Dominio: recompensas

Figura 31. Recompensas



Fuente. Elaboración Propia

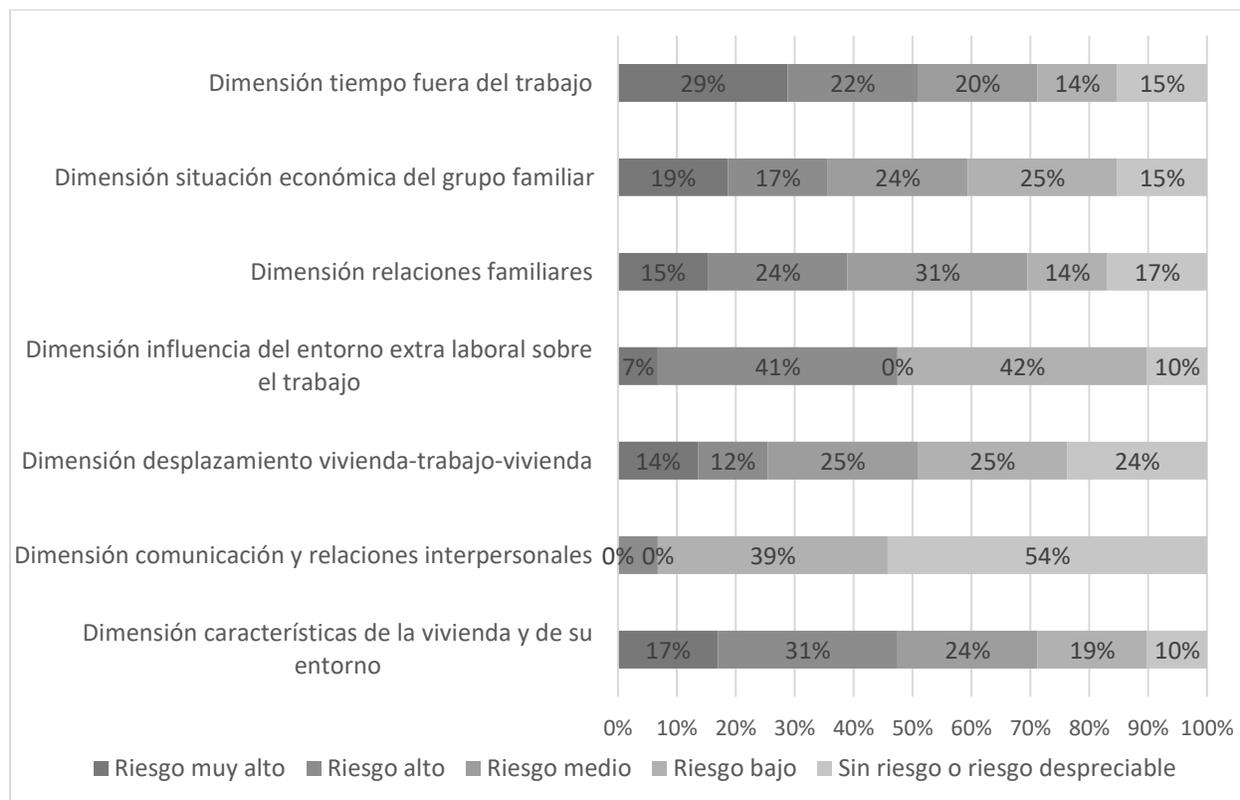
Los resultados del dominio recompensas reflejan un resultado más favorable en comparación con el de otras dimensiones, donde el 40% presentan un riesgo bajo o sin riesgo y un 38 % riesgo muy alto o alto.

Figura 32. cuestionario (B) Dimensión extralaboral

Dimensión	Riesgo muy alto	Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo bajo	Sin riesgo o riesgo despreciable	Sin contestar	Total General
Dimensiones características de la vivienda y de su entorno	9%	27%	0%	18%	45%	0%	100%
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	0%	18%	0%	45%	36%	0%	100%
Dimensión desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	9%	18%	0%	18%	55%	0%	100%
Dimensión influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	18%	36%	18%	0%	27%	0%	100%
Dimensión relaciones familiares	27%	9%	45%	9%	9%	0%	100%
Dimensión situación económica del grupo familiar	9%	18%	9%	27%	36%	0%	100%
Dimensión tiempo fuera del trabajo	27%	18%	18%	18%	18%	0%	100%

Fuente. Informe batería de riesgo psicosocial

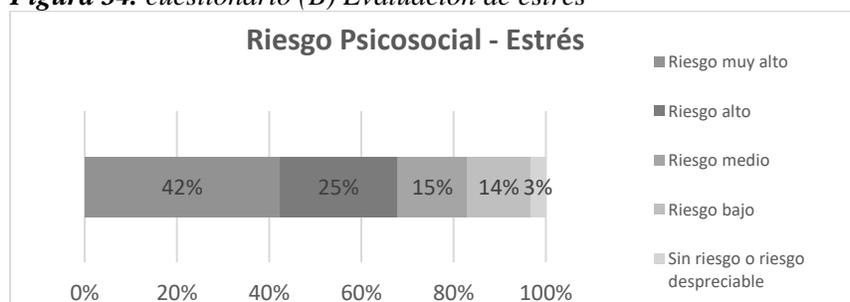
Figura 33. Dimensión extralaboral Cuestionario (B)



Fuente. Informe batería de riesgo psicosocial

Para la dimensión extralaboral en la dimensión de comunicación se destaca que el 93 % presenta un riesgo despreciable o sin riesgo, por otro lado la dimensión de tiempo fuera del trabajo es la que presenta el resultado más desfavorable con un 51% entre riesgo alto y muy alto

Figura 34. cuestionario (B) Evaluación de estrés



Fuente. Elaboración Propia

Figura 35. Revisión detallada por domino factores intralaborales cuestionario (B)

Dominio	Dimensiones	Nivel de riesgo	Recomendaciones
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	3 riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo	3 riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Retroalimentación del desempeño	2 riesgo bajo	No requiere observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	3 riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Control sobre el trabajo	Capacitación	3 riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Control sobre el trabajo	Participación y manejo del cambio	2 riesgo bajo	No requiere observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Control sobre el trabajo	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento	3 riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Control sobre el trabajo	Control y autonomía sobre el trabajo	2 riesgo bajo	No requiere observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Demandas de trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	2 riesgo bajo	No requiere observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Demandas de trabajo	Demandas emocionales	2 riesgo bajo	No requiere observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Demandas de trabajo	Demandas cuantitativas	2 riesgo bajo	No requiere observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Demandas de trabajo	Influencia del trabajo sobre el entorno extra-laboral	3 riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Demandas de trabajo	Demandas de carga mental	1 sin riesgo o riesgo despreciable	No requiere observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención (puede considerarse un factor protector)
Demandas de trabajo	Demanda de la jornada de trabajo	2 riesgo bajo	No requiere observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	2 riesgo bajo	No requiere observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Recompensas	Reconocimiento y compensación	2 riesgo bajo	No requiere observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Total		2 riesgo bajo	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. (No amerita intervención)

Fuente. Informe batería de riesgo psicosocial

Figura 36. Revisión detallada por domino factores intralaborales cuestionario (B)

Dominio	Nivel de riesgo	Recomendaciones
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	2 riesgo bajo	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. (No amerita intervención)
Control sobre el trabajo	2 riesgo bajo	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. (No amerita intervención)
Demandas de trabajo	2 riesgo bajo	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. (No amerita intervención)
Recompensas	2 riesgo bajo	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. (No amerita intervención)
Total	2 riesgo bajo	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. (No amerita intervención)

Fuente. Informe batería de riesgo psicosocial

Figura 37. Revisión detallada por domino factores extralaborales cuestionario (B)

Dimensiones	Nivel de riesgo	Recomendaciones
Dimensión tiempo fuera del trabajo	2 riesgo bajo	No requiere observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Dimensión relaciones familiares	2 riesgo bajo	No requiere observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	2 riesgo bajo	No requiere observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Dimensión situación económica del grupo familiar	4 riesgo alto	Intervención secundaria - Desarrollo de Competencias en Administración del Dinero
Dimensiones características de la vivienda y de su entorno	4 riesgo alto	Intervención secundaria - Programa de Prevención del Riesgo Público y campañas de adquisición de vivienda
Dimensión influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	3 riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Dimensión desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	4 riesgo alto	Intervención secundaria - Programa de Bienestar Laboral - Horarios flexibles - Teletrabajo (en cargos que se ajuste esta posibilidad)
Total	3 riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención

Fuente. Informe batería de riesgo psicosocial

Figura 38. Revisión detallada encuesta de estrés (B)

Dimensiones	Riesgo	Nivel de riesgo	Recomendaciones
Síntomas Fisiológico	3	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
Síntomas de comportamiento			
Síntomas Intelectuales y laborales			
Síntomas de psicoemocionales			
Total			

Fuente. Informe batería de riesgo psicosocial

6.3 Análisis e interpretación de los resultados

Estos se identificaron de acuerdo a las entrevistas realizadas con el personal, los datos identificados por la Empresa.

Figura 39. Dimensión Intralaboral

Aspecto a evaluar	Condiciones encontradas
Gestión organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • El tipo de contratación es directo por escrito y el pago se realiza puntualmente. • La gestión del área de gestión humana propende por el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores. • Sus programas de bienestar enfocados en la salud y calidad de vida de los trabajadores • Buena imagen corporativa externa. “orgullo de pertenencia”
Características de la Organización del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Los empleados cuentan con herramientas necesarias para llevar a cabo su labor. • Cuentas con espacios pensados para mejorar la calidad de vida y la salud de los trabajadores
Características De Trabajo Del Grupo Social	<ul style="list-style-type: none"> • La Empresa cuenta con personal calificado y con experiencia • Los valores corporativos incentivan al trabajo en equipo • Se cuenta con espacios de integración dentro de las instalaciones • El área de talento humano busca generar espacios de integración entre compañeros • Pacto colectivo (beneficios para el trabajador)
Condiciones de La Tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con las herramientas tecnológicas necesaria para llevar a cabo las tareas. • Tienen durante la jornada la posibilidad de hacer pausas y tomar un refrigerio • Se ofrece de forma constante con dispensadores de uso ilimitado para los colaboradores
Carga Física	<ul style="list-style-type: none"> • Existe programas enfocados a disminuir los factores de riesgo en salud física y mental de los trabajadores

Condiciones de Medio Ambiente de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Programas de bienestar laboral- salud, educación, recreación • Se cuenta con las condiciones necesarias de saneamiento. • Ambiente físico estético y humanizado. • Se propende por generar espacios de trabajo sanos a nivel físico y mental • Los programas de bienestar e incentivos están enfocados a mejorar la calidad de vida de los trabajadores de forma integral
Interfase Persona-Tarea.	<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores cuentan con un programa de bienestar diseñado de forma integral desde las diferentes áreas de trabajo
Jornada de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • La duración de la jornada es fija; se paga horas extras al personal operativo, el personal de confianza es comprometido con su trabajo.
Información de Identificación	<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con registro de las Historias Médicas Ocupacionales y sus sistemas de vigilancia de acuerdo a factores priorizados

Fuente. Informe batería de riesgo psicosocial

Figura 40. Dimensión Extralaboral

Aspecto a evaluar	Condiciones encontradas
Dimensión Extralaboral	<p>Los programas de bienestar y calidad de vida de los trabajadores están enfocados en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Situación económica y educativa del grupo familiar (plan de beneficios) • Efecto del trabajo en el medio social y familiar (programas de bienestar y actividades enfocadas a mitigar los factores de riesgo psicosociales)

Fuente. Informe batería de riesgo psicosocial

Figura 41. Dimensión Individual

Aspecto a evaluar	Condiciones encontradas
Dimensión Individual	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de satisfacción y motivación: Los trabajadores expresan orgullo de trabajar en la empresa • Habilidades y aptitudes: El personal cuenta con experiencia y la capacitación técnica necesaria para desarrollar su trabajo • Nivel de formación y educación: personal calificado • Se cuenta con un sistema de seguridad y salud en el trabajo enfocado en la salud y calidad de vida de los trabajadores

Fuente. Informe batería de riesgo psicosocial

6.4 Discusión

Observando el diagnóstico del riesgo psicosocial en las diferentes dimensiones de la empresa, se puede determinar que se ha realizado un esfuerzo en el bienestar laboral de los colaboradores y esto ha impactado positivamente el nivel de riesgo psicosocial al interior de la organización al observar que el riesgo alto en las diferentes dimensiones es mínimo y los niveles de riesgo medio, bajo, sin riesgo o riesgo despreciable son los predominantes.

Desde el punto de vista legal la organización ha presentado incumplimientos legales al no haber aplicado la batería de riesgo psicosocial de acuerdo a lo que establece la resolución 2404 de 2019 y de igual forma no ha generado ni implementado los planes de acción derivados del diagnóstico, sin embargo, tienen factores protectores que mitigan el riesgo psicosocial en la población trabajadora de la compañía.

7. Propuesta de Solución

Programa de intervención, el programa de intervención en riesgo psicosocial debe ser integral y debe involucrar diferentes áreas e integrar recursos y presupuestos de: Bienestar, Calidad, SGSST y talento humano. La intervención se debe clasificar en:

7.1 Intervención Primaria:

Esta debe enfocarse principalmente en acciones de promoción y prevención de enfermedades asociadas a factores riesgo psicolabórales, para lo cual se recomienda establece las siguientes acciones dentro de los planes de:

7.1.1 Plan de Capacitación

Se recomienda implementar un programa de capacitación que tenga por objeto priorizar la promoción de la salud física y la prevención de enfermedades asociadas al manejo inadecuado de los niveles de estrés.

La educación forma parte integral del programa de riesgo psicosocial y sus acciones se programan y se ajustan de acuerdo a los indicadores. El proceso educativo debe dar inicio desde el ingreso del colaborador a la compañía y este debe ser sistemático y permanente; debe contar con el apoyo de jefes y el compromiso del trabajador principalmente.

La educación en salud debe centrarse en las siguientes actividades:

- Charlas educativas de promoción y prevención
- Campañas informativas y educativas
- Charla o talleres para manejo de estrés

- Manejo del tiempo
- Toma de decisiones
- Comunicación Asertiva
- Reuniones efectivas
- Boletines informativos, de educación y motivación publicados en los diferentes medios de comunicación.
- Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo dentro de su Plan de Trabajo Anual debe incluir acciones que fomenten la promoción y prevención de factores psicosociales protectores que incluya:
 - Devolución de Resultados
 - Elaboración del Matriz del Riesgo Psico laborales
 - Revisión Estadísticas de Morbilidad
 - Revisión Estadísticas de Accidentalidad
 - Evaluación del Desempeño
 - Continuidad a los Programas de Prevención
 - Plan de Capacitación de Riesgo Psicosocial

7.2 Intervención Secundaria

La intervención Psicosocial trata de comprender y establecer actividades para prevenir y controlar los factores de riesgos psicosocial para mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Para este propósito la empresa puede implementar un servicio de consultas en Riesgo

Psicosocial, el cual tiene por objeto realizar actividades de prevención del riesgo en los siguientes niveles:

Seguimiento individual: Se recomienda implementar seguimientos individuales y canalización a las empresas prestadoras de servicios de salud dentro del sistema de vigilancia epidemiológica con el fin de detectar la enfermedad mental por factores asociados al trabajo, donde se manifiestan síntomas.

Análisis de puesto de Trabajo: Por otra parte, se pueden hacer análisis de puestos de trabajo a los cargos de alto riesgo Psico laboral incluidos dentro del sistema de vigilancia epidemiológica.

Grupos focales: Este se debe realizar en áreas donde se identifique riesgos altos en los dominios intralaborales, con el fin de mitigar factores de riesgo puntualizando en el riesgo.

7.3 Plan de prevención de riesgo psicosocial

El plan de prevención de riesgo psicosocial tiene como objetivo estratégico preservar de manera permanente la seguridad y salud de todos y cada uno de los colaboradores, previniendo accidentes y enfermedades laborales y asegurando ambientes de trabajo seguro.

Como objetivos este plan tiene:

1. Identificar los factores de riesgo psicosocial relacionados con la organización y el trabajo desarrollado, a los que están expuestos nuestros trabajadores.
2. Identificar los factores de riesgo psicosocial relacionados con situaciones extralaborales, a los que están expuestos nuestros trabajadores.
3. Identificar los niveles de estrés que presentan nuestros trabajadores

4. Definir actividades orientadas a la intervención de las dimensiones identificadas con mayor riesgo en la evaluación de riesgo psicosocial, a fin de prevenir afecciones a la salud.

Tiene como metas * Ejecutar el 90% de las actividades definidas en el programa

* Disminuir en un 5% el porcentaje de las dimensiones clasificadas con mayor riesgo.

Este plan establece indicadores de cobertura y cumplimiento:

- Número de trabajadores que aplican a la encuesta en el periodo/No. Total, de trabajadores expuestos al riesgo
- No. Actividades realizadas/No. Actividades programadas en el Programa de Riesgo Psicosocial

El plan de prevención de riesgo psicosocial propone un cronograma de actividades y establece los recursos necesarios para la ejecución del mismo, se deben designar las responsabilidades para la ejecución de las diferentes actividades.

7.3.1 Política preventiva contra el acoso laboral

La Política de Prevención del Acoso Laboral se establece con el objetivo de crear un ambiente de trabajo saludable, seguro y satisfactorio para los empleados de la organización, mediante la promoción de un ambiente de trabajo que se centre en la reducción del acoso laboral, con la participación de muchos miembros diferentes de la empresa, de acuerdo con la política, se propone lo siguiente:

- Los empleados de la organización tienen derecho a trabajar en un ambiente libre de toda forma de discriminación y conducta que pueda ser percibida como hostigadora, restrictiva o transformadora.

- La Compañía se compromete a prevenir y reducir el acoso en el lugar de trabajo y defender el derecho de todos los trabajadores a recibir un trato justo en el lugar de trabajo. Todos deben trabajar juntos para establecer un plan de prevención del acoso laboral.

- La Empresa también se compromete a realizar actividades encaminadas a crear una conciencia común de sana convivencia, promoviendo el trabajo en buenas y justas condiciones; la armonía entre las personas que comparten la vida profesional de la empresa y el buen ambiente en la empresa y la protección de la intimidad, el honor, la salud mental y la libertad de las personas en el ámbito laboral.

- La Compañía combatirá el acoso laboral desde un punto de vista preventivo, de forma que su prevención esté integrada en el sistema de gestión que desarrolla.

- Quien incurra en actos de acoso será investigado de acuerdo con sus respectivos reglamentos, procedimientos y medidas disciplinarias.

7.3.2 Política de desconexión laboral

Esta política se establece con el objetivo de garantizar la desconexión laboral para los trabajadores como un derecho que el empleador debe garantizar y dando cumplimiento a lo que establece la ley 1291 del 2022, esta política deberá cumplir con que se garantice y se ejerza el derecho a la desconexión laboral y teniendo en cuenta las directrices frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones , implementar el mecanismo para presentar las quejas y que se garantice a través de un debido proceso y de solución de conflictos , mecanismos de verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la finalización de la conducta.

7.3.3 Política de prevención de consumo de alcohol y drogas

Esta política se enfoca en la búsqueda de promover un ambiente de trabajo saludable y seguro enmarcado en una cultura de debida diligencia y disciplina operativa; y ser conscientes de los efectos adversos del consumo de alcohol y sustancias en la salud en general. Con ello se pretende promover, prevenir y fomentar el bienestar de los trabajadores, contratistas, usuarios y familiares que visitan las instalaciones de la empresa, ya que genera impactos negativos en la sociedad, el ambiente de trabajo y las personas de su entorno. , debido a sus factores de riesgo asociados.

Por tanto, con el objeto de potenciar el desempeño profesional y promover hábitos y estilos de vida saludables, teniendo en cuenta lo dispuesto en la legislación nacional sobre la materia

8. Análisis financiero

A continuación, se observa el estimado del valor para la implementación del plan de acción propuesto

Figura 42. Costos de aplicación del plan de intervención

CONCEPTO	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Inversión Inicial aplicación batería			
Plan de capacitación anual	1	\$ 2.000.000	\$ 2.000.000
Aplicación de batería de riesgo psicosocial	1	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000
Actividades de seguridad y salud en el trabajo en prevención de riesgo psicosocial	1	\$ 500.000	\$ 500.000
Actividades de bienestar laboral (celebraciones de fechas especiales)	1	\$ 1.200.000	\$ 1.200.000
INVERSION TOTAL		\$ 4.700.000	\$ 4.700.000

Fuente. Elaboración Propia

Figura 43. Costos por no aplicación de propuesta y multas

CONCEPTO	CANTIDAD	Unidad	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
AHORROS				
Sanción por incumplimiento al decreto 1072 2015	10	smlv	\$ 1.000.000	\$ 10.000.000
Costos por accidentes de trabajo	1	N/A	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000
Costos por sustitución del trabajador	1	N/A	\$ 1.500.000	\$ 1.500.000
Gastos Jurídicos	1	N/A	\$ 3.500.000	\$ 3.500.000
TOTAL COSTO ANUAL SIN PROPUESTA				\$ 17.500.000

Fuente. Elaboración Propia

8.1 Análisis Costo- Beneficio

El costo total de la implementación del plan de intervención propuesto es de cuatro millones setecientos mil pesos (\$ 4'700.000), para un año de implementación. El realizar esta inversión es de gran relevancia al obtener mayores niveles de productividad y menor rotación de personal, ya que las actividades propuestas están enfocadas en mitigar los riesgos psicosociales intralaborales, además ante la no implementación de las medidas propuestas la empresa se ve expuesta a multas de acuerdo a lo que establece el decreto 472 de 2015 con multas que de acuerdo al número de trabajadores pueden tener multas de 6 a 20 SMMLV , gastos jurídicos, pérdidas por gastos derivados de rotación de personal y accidentes de trabajo, estos pueden ascender a un valor de diez y siete millones de pesos (\$ 17'000.000), lo que al contrastarlo con el valor de costos de implementación se evidencia un beneficio económico significativo de doce millones ochocientos mil pesos (\$12'800.000) en la implementación del plan de intervención.

9. Conclusiones y recomendaciones

9.1 Conclusiones

La participación y compromiso frente a la actividad fue buena por parte de los trabajadores. Es necesario hacer esfuerzos de intervención que permitan mover en cascada las proporciones desde medio al bajo, incrementando la cantidad los porcentajes del nivel bajo.

El programa de intervención para los factores de riesgo psicolaboral, está propuesto con aspectos que se pueden desarrollar en pasos, los cuales deben evaluar y continuar a través del programa de vigilancia epidemiológica propuesto, para que no se pierda la continuidad en el proceso.

Aunque la intervención propuesta se dirige a factores de riesgo psicolaboral, éste debe ser contemplado desde las diversas áreas de la Gestión del Riesgo, evaluando aspectos diferentes como estadísticas de ausentismo, accidentalidad, rotación de personal, evaluaciones de desempeño, evaluaciones de puestos de trabajo, entre otras, que brindan herramientas indispensables para el abordaje de este tema desde una perspectiva más completa y enfocada a las necesidades.

Las recomendaciones para realizar del programa de bienestar presentado, es un aspecto preponderante para que los resultados se puedan observar, debido a que los trabajadores percibirán el compromiso de la organización al cambiar las condiciones del clima laboral, generando además mayor compromiso de ellos por el mejoramiento desde su perfil de cargo.

Es necesario dentro del sistema de vigilancia incluir a los cargos que tengan servicio al cliente, comerciales y los cargos alta carga de responsabilidad.

Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría

requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. (Amerita intervención inmediata)

Para la dimensión extralaboral en la dimensión de comunicación se destaca que el 93 % presenta un riesgo despreciable o sin riesgo, por otro lado la dimensión de tiempo fuera del trabajo es la que presenta el resultado más desfavorable con un 51% entre riesgo alto y muy alto

El 100% de los colaboradores recibe su remuneración salarial estable y fija, esto se convierte en un factor protector para los trabajadores, pues la estabilidad laboral genera mejor calidad de vida para los seres humanos.

El 71% del dominio demandas del trabajo presenta riesgo alto o muy alto, lo que hace que esta dimensión sea considerada de gran importancia para intervenir por sus resultados desfavorables

Para la dimensión extralaboral en la dimensión de comunicación se destaca que el 54 % presenta un riesgo despreciable o sin riesgo, por otro lado la dimensión de tiempo fuera del trabajo es la que presenta el resultado más desfavorable con un 51% entre riesgo alto y muy alto

Los resultados del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo presentan resultados negativos del 56 % al estar entre un riesgo alto y muy alto.

Los resultados para el dominio de control sobre el trabajo reflejan una situación desfavorable al obtener un 48% en un riesgo muy alto o alto.

9.2 Recomendaciones

Se recomienda elaborar y aplicar el Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE), el cual promueve la recopilación de los datos con niveles de estrés, a fin de fortalecer un sistema de información que oriente las intervenciones desde la seguridad y salud en el trabajo, en la prevención de enfermedades laborales originadas por los altos niveles de estrés.

Por el tipo de responsabilidad y factor de riesgo que tienen los cargos comerciales y de jefaturas es indispensable incluirlos dentro del Sistema de Vigilancia Epidemiológica SVE, al igual que fortalecer acciones de intervención primaria (promoción y prevención) y secundaria (seguimientos a casos especiales).

Agrupar las dimensiones de Riesgo Intralaboral Alto con base en los resultados obtenidos. Se sugiere crear los grupos de exposición similar, entre los conjuntos de trabajadores quienes obtuvieron puntuaciones de riesgo alto para llevar a cabo la intervención de sus dominios de riesgo y seguimiento de sus condiciones, en donde a través de grupos focales de cada área se evalúen las dimensiones que manifiestan dificultades proponiendo intervenciones orientadas al cambio y solución de conflictos.

Agrupar las dimensiones de Riesgo Intralaboral Medio y Bajo, a través de la presentación del sistema de vigilancia epidemiológica en Riesgo Psicosocial, donde se fomenta el conocimiento y la participación de los trabajadores en el correcto desempeño del mismo, por medio de cartillas, presentaciones, correos, entre otros.

Fomentar la remisión directa o indirecta (por compañeros de trabajo, jefes, etc.) de trabajadores quienes muestran dificultades, sintomatología o enfermedades relacionadas con niveles de estrés elevados (ej. Dolores de cabeza, insomnio, dificultades gástricas, dificultades de colon, hipertensión arterial, sentimientos de tristeza, dificultades gástricas, dificultades familiares, dificultades económicas, dolores musculares, tensión, etc.).

Sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia del equilibrio laboral personal, manejo de horarios, controles médicos y estilos de vida saludable.

Realizar seguimiento constante a los trabajadores que atención de tipo siquiátrico o psicológico.

El compromiso de las directivas de la empresa es indispensable en el desarrollo de este programa, pues sin ello será difícil realizar muchas de las actividades propuestas y el personal no sentirá estimulación a invertir esfuerzos y compromiso en el proceso.

Para los aspectos de la dimensión intralaboral y para el dominio de Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo se recomienda:

Llevar a cabo actividad de sensibilización frente al rol de liderazgo interno y externo, reconociendo sus componentes. Adicionalmente por medio de dialogo de saberes conjugado con aromaterapia se realizará intercambio de experiencias, encaminando la sesión para que los participantes realicen una introspección frente a la forma en que perciben el rol de autoridad e identificación de paradigmas que interfieren en el proceso y logran afectar su desarrollo, generando oportunidades de mejora para facilitar los procesos.

Posteriormente se realizará una actividad de juego de roles donde se busca que los participantes puedan identificar lo esperado y no esperado en el trabajo, así mismo reflexionar sobre la importancia de promover cambios internos y ser agente de cambio en su diario vivir.

Reforzar auto esquemas y bienestar por medio de quinesésica, musicoterapia y aromaterapia, donde se identificará la motivación de manera intrínseca y extrínseca, permitiendo que cada participante reconozca la importancia de su rol y de la otra persona. Así mismo identificar aspectos a reforzar y mantener para mejorar su calidad de vida y la de las personas que están a su alrededor. Para el desarrollo de estas actividades se recomienda que las desarrolle un profesional con una intensidad de 2 horas

Para el dominio control sobre el trabajo se recomienda:

Los líderes de cada área se encargarán de fortalecer los procesos de Inducción, y establecer parámetros para la reinducción y entrenamiento, teniendo en cuenta la claridad de las actividades a desarrollar en cada trabajador de acuerdo a su rol.

Evaluar la pertinencia de la formación tanto en habilidades blandas y fortalecimiento de conocimientos realizando alianzas estratégicas intra y extra murales.

Realizar taller donde se refuercen rasgos de la personalidad que permitan desarrollar habilidades para la adaptación al cambio, tolerancia a la frustración, resolución de conflictos, comunicación asertiva y toma de decisiones.

Realizar ejercicio de reconocimiento ante las competencias individuales y la forma de implementarlas para mejora de las actividades, así mismo identificar las requeridas para una promoción de cargo.

Se brindará asesoría a la empresa para que por intermedio de los líderes socialicen por medio de carteleras informativas y folletos frente el auto control y organización del tiempo en sus actividades laborales

En el dominio de demandas del trabajo se recomienda:

Realizar Inspecciones de puesto de trabajo, con el fin de identificar factores de riesgo, acciones de promoción y prevención (autocuidado, hábitos de vida saludable, posturas adecuadas y pausas activas).

Realizar clínicas de servicio al cliente por medio de socio dramas basados en situaciones vividas, donde se puedan identificar las emociones que interfieren, encaminando acciones para promover fortalecimientos y cambios buscando calidad en el servicio del cliente interno y externo que incluya los cuatro cambios en la persona.: Transmisión de información, desarrollo de

habilidades propias en servicio al cliente, desarrollo o modificación de actitudes, desarrollo del nivel conceptual.

Adicionalmente se pretende fortalecer competencias claves en la formación y dar claridad de las funciones; adecuada organización en manejo de tiempo en el trabajo para optimizar y organizar el mismo, identificando tiempos muertos.

Llevar a cabo actividad lúdico pedagógica donde se busque promover hábitos de vida saludable, manejo del tiempo libre, fortalecimiento de red de apoyo, auto esquemas, actividades de promoción y prevención, reforzando la importancia de encaminar acciones para mantener su calidad de vida. Finalmente orientar frente el seguimiento de pausas activas e implementación de ejercicios de respiración, reconociendo su importancia.

Los líderes por medio de reuniones programadas y carteleras informativas amables se encargarán de mantener actualizados a los trabajadores en cuanto a procesos, actualizaciones de su cargo.

Para el dominio de recompensas las recomendaciones son las siguientes:

Fortalecer acciones de reconocimiento de sus esfuerzos y logros laborales y personales.
Dar oportunidades de desarrollo, implementando acciones como cuadro del empleado del mes con un incentivo que la empresa determine.

Reforzar el reconocimiento de los esfuerzos y logros, así mismo fortalecer las actividades de bienestar.

En la dimensión extralaboral se realizan las siguientes recomendaciones:

Desarrollar taller por medio de sociodrama, musicoterapia, actividades lúdicas y aromaterapia, para proporcionar un espacio donde los participantes identificaran paradigmas que impiden el aprovechamiento del tiempo y planeación de actividades de calidad, reconociendo

acciones que interrumpen este proceso, se brindarán herramientas para fortalecer la dinámica familiar, red de apoyo, autocuidado, factores protectores e identificación de factores de riesgo y manejo de comunicación asertiva.

Facilitar el acceso al Fondo de empleados y dar a conocer los servicios a los cuales puede acceder.

Realizar convocatorias para que los empleados participen de socializaciones con FNA o la caja de compensación sobre las oportunidades para adquisición de vivienda propia.

Promover el uso de vehículo compartido entre compañeros y de la bicicleta, brindando facilidades para el cambio de ropa y parqueo de esta.

De acuerdo a la evaluación de estrés se realizan las siguientes recomendaciones:

Realizar actividad de musicoterapia, aromaterapia, cromoterapia, quinestesia y relajación que permita identificar de manera individual los factores de tensión y educar frente a técnicas sobre el manejo adecuado de situaciones y liberación de tensión, por medio de la respiración, hábitos saludables y toma de decisiones.

Por medio de folleto como pieza comunicativa, brindar herramientas para que los colaboradores las implementen durante su diario vivir, lo cual permitirá mejorar su calidad de vida y bienestar.

Por parte de la empresa promover campañas por medio de carteleras informativas que promuevan hábitos sanos como:

Importancia de dormir las siete u ocho horas recomendadas para un buen funcionamiento del organismo a lo largo del día. Levantarse con tiempo suficiente para acudir al trabajo puntualmente. Si se nota que las horas de sueño son escasas, duerma una siesta no superior a 15 minutos.

Manejar una dieta saludable teniendo en cuenta las condiciones individuales.

Focalizar los objetivos a corto y medio plazo tanto en la vida personal como en la faceta profesional. Trabajar temas de autoestima, el respeto a las motivaciones e incentivar las tareas resulten más interesantes y placenteras.

Trabajar proyectos en los que se busque adaptar el entorno de trabajo para un mayor aprovechamiento de las tareas. Tratar de ver las tareas y los contratiempos como desafíos que te permitirán crecer, y no como situaciones amenazadoras.

Aprender a medir sus capacidades individuales y de equipo.

Capacitar sobre el tiempo libre y ocio: Fomentar tiempo de calidad.

Incentivar el deporte; Practicar deporte beneficia la salud cardiovascular y quemar calorías. Sirve como relajante y elimina tensiones.

Trabajar temas de relaciones de respeto con los demás.

10. Referencias

- Acero. (s.f.). *Riesgos acero*. Obtenido de <https://www.riesgoscero.com/academia/especiales/guia-para-gestionar-un-plan-de-continuidad-de-negocio-segun-la-iso-22301>
- Arango, D. (27 de Septiembre de 2017). *Recurso Humano Positivo*. Obtenido de <https://rhpositivo.net/el-autocuidado-una-excelente-practica-laboral/>
- Barrera, M., Cifuentes, Y., & Fonseca, W. (2020). <https://repositorio.ecci.edu.co/>. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/782/PROYECTO%20DE%20GRADO.pdf?sequence=1>
- Carvajal Montealegre, D. M., & Molano Velandia, J. H. (2012). *Aporte de los sistemas de gestión en la prevención de riesgos laborales a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo*.
- Carvajal, A., Obando, C., & Ruiz, L. (2021). <https://repositorio.ecci.edu.co/>. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1131/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1>
- Céspedes Socarrás, G. M., & Martínez Cumbreira, J. M. (2016). *Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano*. La Habana: Revista latinoamericana de derecho social.
- Charria O, V. H., Sarsosa P, K. V., & Arenas O, F. (2011). <https://www.redalyc.org/>. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>
- Díaz, F., & Carrasco, M. (2017). <http://www.cya.unam.mx>. Obtenido de <http://www.cya.unam.mx: http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/view/1142/1172>
- Escuela Europea de Excelencia. (2015). *Escuela Europea de Excelencia*. Obtenido de <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2018/09/organizacion-del-sg-sst-en-el-decreto-1072-de-2015-responsabilidades-capacitacion-y-documentacion/>
- Gloria Fagua Quesed, Y. D. (2019). SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL. *Ipsa Scientia*, 23-29.
- Gómez Preciado, E., Henao Romero, A., & Mejía Velásquez, L. E. (2019). *Universidad Ces*. Obtenido de http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4167/1/1214721730_2019.pdf
- Gonzalez Gonzalez, N. A. (4 de Mayo de 2009). *Pontificia Universidad Javeriana*. Obtenido de <https://javeriana.edu.co/biblos/tesis/ingenieria/Tesis221.pdf>
- Gutierrez, M. (2015). <https://repositorio.unal.edu.co>. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/58196/mireyaguti%C3%A9rezrobayo.2016.pdf?sequence=1>
- Icontec. (2016). *Universidad Distrital*. Obtenido de <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/6034/2/ParraCuestaDianaMarcelaVasquezVeraErikaVanessa2016-AnexoA.pdf>

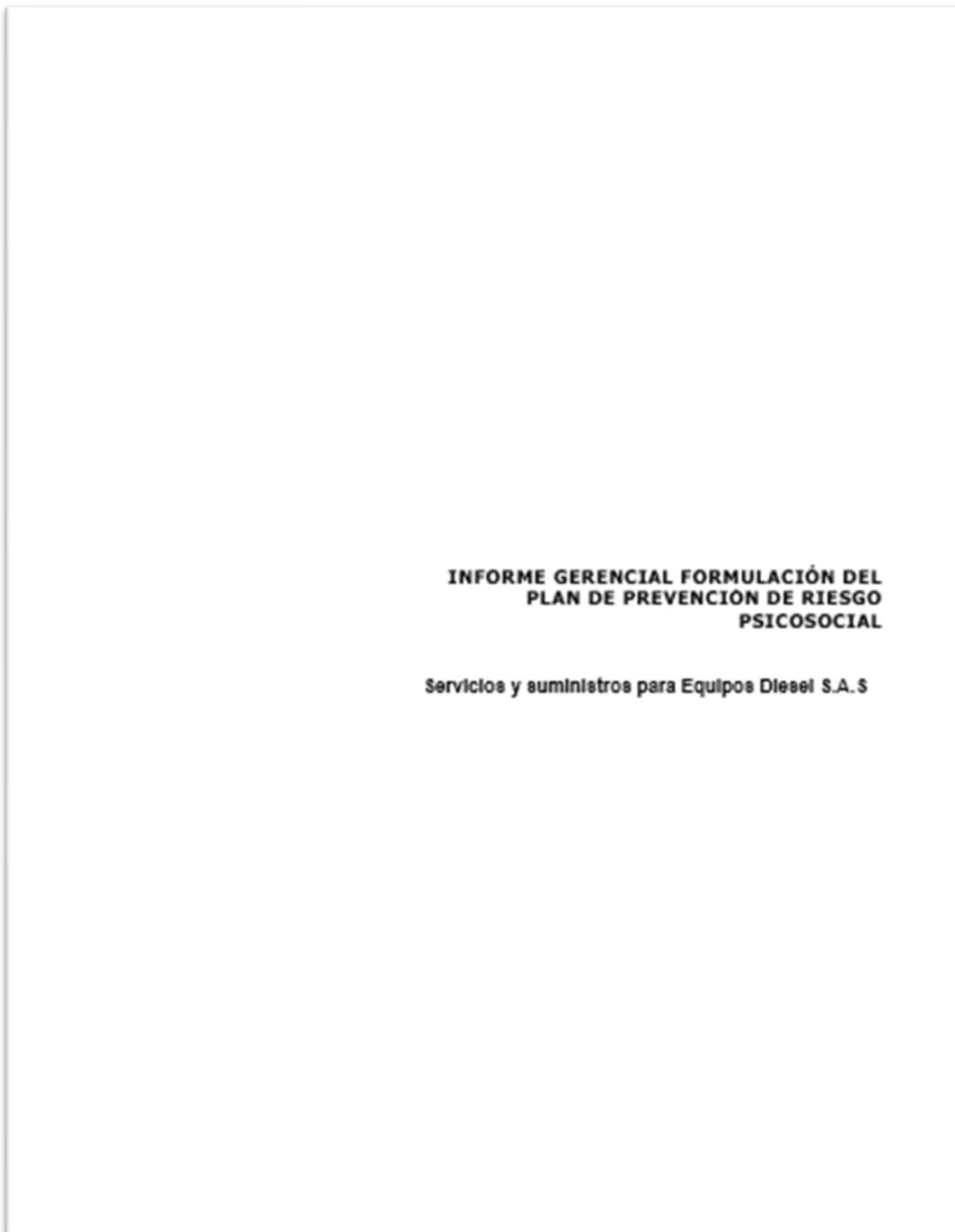
- INSST. (2000). <https://eww.insst.es/>. Obtenido de https://eww.insst.es/:https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_702.pdf/1b193134-8856-4dc9-b48c-d39ecbe80b49
- INSST. (2001). <https://www.insst.es>. Obtenido de https://www.insst.es:https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1
- INSST. (2001). <https://www.insst.es>. Obtenido de https://www.insst.es:https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_604.pdf/e6e7f2a5-18dd-46f0-81ed-ed111074e8db
- INSST. (2001). <https://www.insst.es>. Obtenido de https://www.insst.es:https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_450.pdf/22c94636-ea65-455b-a98d-f31bc3ca270e?version=1.0&t=1614698359105
- ISOTools. (2016). *ISOTools*. Obtenido de <https://www.isotools.org/2016/10/04/sg-sst-politica-objetivos-seguridad-salud-trabajo/>
- Jaimes, D., & León, M. (2021). <https://repositorio.ecci.edu.co/>. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co:https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1090/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1>
- Lizarazo de la Ossa, S., & Sánchez, F. (8 de marzo de 2016). *bdigital*. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/view/50717/61948>
- Luceño, L., Gruia, A., Brabete, A., & Martín, J. (2020). <https://www.elsevier.es>. Obtenido de <https://www.elsevier.es:https://www.elsevier.es/es-revista-ansiedad-estres-242-pdf-S1134793717300581>
- Luceño, L., Talavera, B., Martín, J., & Escorial, S. (2017). <https://www.elsevier.es>. Obtenido de <https://www.elsevier.es:https://www.elsevier.es/es-revista-ansiedad-estres-242-pdf-S1134793717300465>
- Marin, C., Juárez, F., Palacio, J., Muniz, O., Escobar, B., Herrón, I., . . . Toro, B. (2010). Factores de riesgo psicosociales y ambientales asociados a trastornos mentales. *Suma Psicológica*, 59-68.
- Martínez Jimenez, M. N., & Silva Rodriguez, M. (2016). *Universidad Distrital Francisco Jose de Caldas*. Obtenido de <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/2900/1/MariaNellysMartinezMariaSilva2016.pdf>
- Millán, T. A. (2008). *Wordpress*. Obtenido de <https://metodoinvestigacion.wordpress.com/2008/02/29/investigacion-cualitativa/>
- Ministerio de la salud y protección social, Ministerio de transporte, Ministerio de trabajo. (2020). *SafetYA*. Obtenido de <https://safetya.co/normatividad/circular-004-de-2020/>
- Ministerio de salud y protección social. (24 de Abril de 2020). *Ministerio de salud y protección social*. Obtenido de <https://id.presidencia.gov.co/Documents/200424-Resolucion-666-MinSalud.pdf>

- Ministerio del Trabajo. (26 de Mayo de 2015). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+d e+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- Ministerio del Trabajo. (2019). <https://fondoriesgoslaborales.gov.co>. Obtenido de <https://fondoriesgoslaborales.gov.co: https://fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/09/01-Guia-tecnica-general.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2022). www.mintrabajo.gov.co. Obtenido de www.mintrabajo.gov.co: https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/mintrabajo-es-noticia/2019/-/asset_publisher/5xJ9xhWdt7lp/content/empresas-deben-evaluar-la-salud-mental-de-sus-trabajadores-mintrabajo
- Monroy, K., Cerón, F., & Cuesta, L. (2020). *repositorio.ecci.edu.co*. Obtenido de repositorio.ecci.edu.co: <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/747/TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Mora, A., Niño, B., Mendoza, C., & Nossa, S. (2018). <https://repository.uniminuto.edu/>. Obtenido de <https://repository.uniminuto.edu/>: <https://repository.uniminuto.edu/jspui/bitstream/10656/8194/1/PROPUESTA%20DE%20~1.pdf>
- Moreno, Y., & Salcedo, J. (2016). <https://repository.udistrital.edu.co/>. Obtenido de <https://repository.udistrital.edu.co/>: <https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/2972/SalcedoMartinezWilmanJavier2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Neyra Paniura, J. A. (31 de Agosto de 2015). *Universidad Nacional San Agustín de Arequipa*. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3330/Inepaja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Obando Santana, D. L., & Pinilla Rojas, S. L. (2015). *Escuela Colombiana de carreras industriales*. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/429/DISE%C3%91O%20DE%20UNA%20HERRMIENTA%20PARA%20EVALUAR%20LA%20SITUACI%C3%93N%20ACTUAL%20DEL%20SG-SST2%20.pdf?sequence=1>
- Oviedo Quiñonez, R., Defranc Balanzetegui, P., & Otero Gorotiza, T. (2018). *Seguridad y salud laboral: una revisión en el contexto actual, a propósito de la nueva ISO 45001*. Manta Ecuador: Pocaip.
- Pérez, J., Salamanca, S., Infante, A., & Olarte, Y. (2019). <http://revistas.ustabuca.edu.co>. 39-45. Obtenido de <http://revistas.ustabuca.edu.co>: <http://revistas.ustabuca.edu.co/index.php/TEMAS/article/view/2332>
- Racero López, V. (Enero de 2019). *Universidad Católica de Manizalez*. Obtenido de <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/2424/Alejandra%20Ospina%20Marin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rimac. (2014). *Rimac*. Obtenido de <http://prevencionlaboralrimac.com/Herramientas/Indicadores-sst>

- Robayo Rico, C. A. (2 de Febrero de 2017). *Universidad Libre de Colombia*. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9739/TRABAJO-DE-GRADO-CARLOS-ROBAYO%20RICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- SafetYA. (30 de Junio de 2019). *SafetYA.com*. Obtenido de <https://safetya.co/gtc-45-guia-identificacion-peligros/>
- Sura. (2020). *Segurosura*. Obtenido de <https://www.segurossura.com.co/documentos/comunicaciones/covid-19/empresas/Matriz%20de%20Riesgos%20especifica%20COVID-19.pdf>
- UNE. (2001). <https://www.une.org>. Obtenido de <https://www.une.org>: <https://www.une.org/encuentra-tu-norma/busca-tu-norma/norma/?Tipo=N&c=N0024807>
- Wellington, C., & Balladares, S. (2020). <http://repositorio.ug.edu.ec>. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec>: [http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50102/2/SISTEMATIZACI%C3%93N%20DE%20EXPERIENCIAS%20\(CAMACHO%20JIM%C3%89NEZ%20%E2%88%92%20BALLADARES%20PLAZA\).pdf](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50102/2/SISTEMATIZACI%C3%93N%20DE%20EXPERIENCIAS%20(CAMACHO%20JIM%C3%89NEZ%20%E2%88%92%20BALLADARES%20PLAZA).pdf)
- Zapata Gómez, A. (2015). *Ciclo de la calidad PHVA*. Manizalez: Universidad Nacional de Colombia.

Lista de anexos

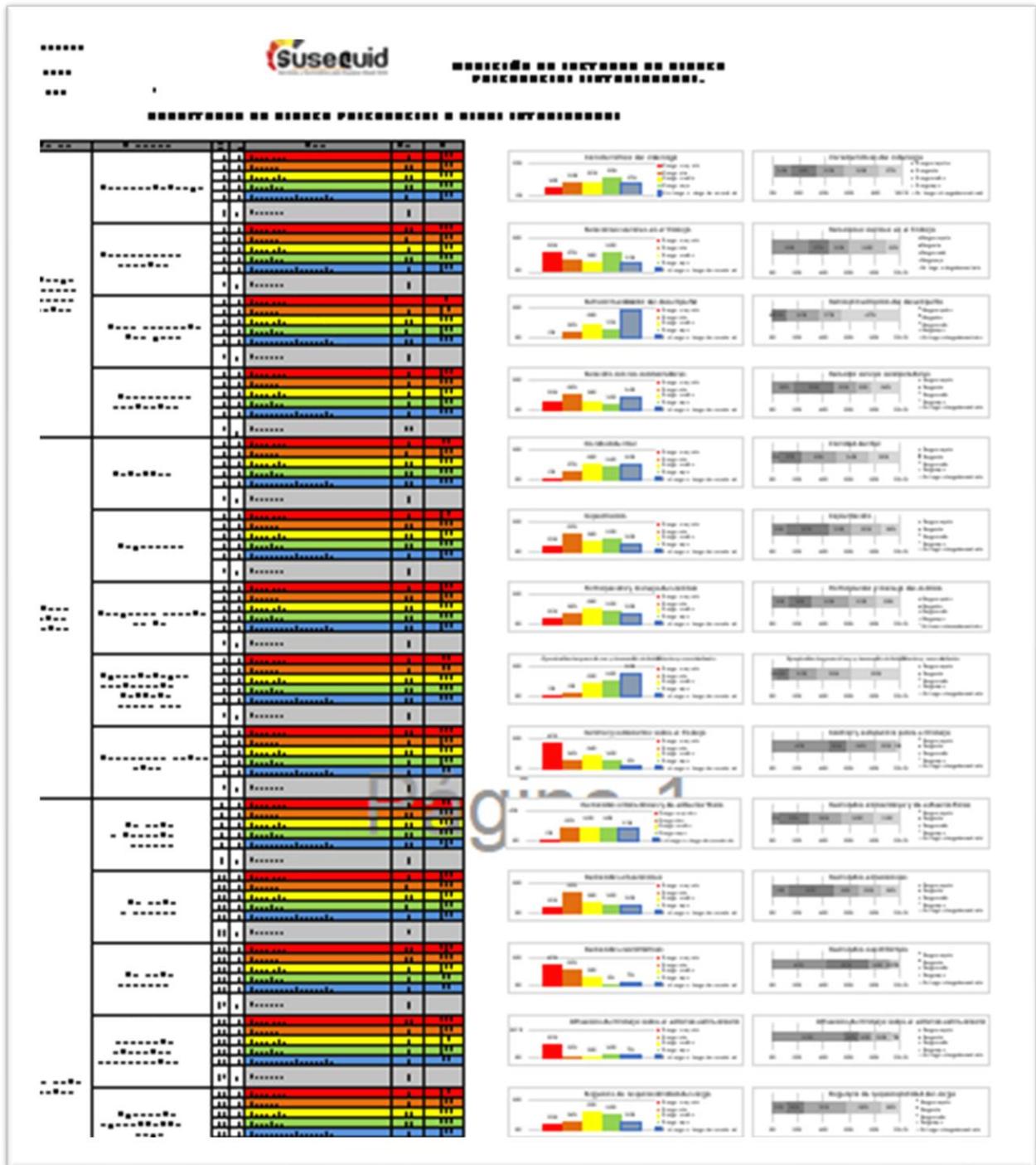
Anexo 1. Informe Gerencial



Fuente. Elaboración propia

Nota: Este archivo completo se encuentra en Excel en un soporte anexo.

Anexo 2. Informe (Gráficas y Tablas)



Fuente. Elaboración propia

Nota: Este archivo completo se encuentra en Excel en un soporte anexo.

Anexo 3. Plan de Prevención de Riesgo Psicosocial

PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL		PLAN											
		CODIGO:											
		Versión :											
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Preservar de manera permanente la seguridad y salud de todos y cada uno de nuestros colaboradores, previniendo accidentes y enfermedades laborales y asegurando ambientes de trabajo seguro.												
CAMBIOS DE ESTA VERSIÓN:	Fecha de creación del documento: Febrero 2022												
OBJETIVOS													
1. Identificar los factores de riesgo psicosocial relacionados con la organización y el trabajo desarrollado, a los que están expuestos nuestros trabajadores. 2. Identificar los factores de riesgo psicosocial relacionados con situaciones extralaborales, a los que están expuestos nuestros trabajadores. 3. Identificar los niveles de estrés que presentan nuestros trabajadores. 4. Definir actividades orientadas a la intervención de las dimensiones identificadas con mayor riesgo en la evaluación de riesgo psicosocial, a fin de prevenir afecciones a la salud.													
METAS													
* Ejecutar el 90% de las actividades definidas en el programa * Disminuir en un 5% el porcentaje de las dimensiones clasificadas con mayor riesgo.													
ALCANCE:	Todos los trabajadores con contrato directo con la empresa												
DEFINICIONES Y TERMINOLOGIA UTILIZADA EN ESTE DOCUMENTO	Riesgo Psicosocial: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo Factores Intralaborales: Son aquellas condiciones internas dentro de la empresa que pueden llegar a afectar la salud del trabajador Factores Extra laborales: Aquellas condiciones externas a la organización que pueden afectar la salud del trabajador Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extra laborales.												
REGISTROS/OTRA FORMA DE EVIDENCIA:	* Informe de resultados de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial y perfil de estrés * Informes del Comité de Convivencia Laboral												
PERIODO DE EJECUCION	Marzo 2022 a Marzo de 2023	SEGUIMIENTO Semestral											
INDICADORES													
COBERTURA	ANALISIS	1 er Semestre											
Número de trabajadores que aplican a la encuesta en el periodo													
No. Total de trabajadores expuestos al riesgo													
CUMPLIMIENTO	ANALISIS	1 er Semestre											
No. Actividades realizadas													
No. Actividades programadas en el Programa de Riesgo Psicosocial													
CRONOGRAMA/EVALUACION Y SEGUIMIENTO													
ACTIVIDADES	RESPONSABLE	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
		P E	P E	P E	P E	P E	P E	P E	P E	P E	P E	P E	P E
Análisis de evaluación de riesgo psicosocial 2021													
Evaluación de Estrés													
Revisión de los perfiles de cargo y notificación de funciones.													
Aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial 2023													
Análisis de los resultados de la evaluación de Riesgo Psicosocial 2021 y ajuste del Programa													
Reinducción Corporativa													
Identificación sociodemográfica de la población													
Capacitaciones (Higiene del Sueño y Relaciones Sociales)													
Jornada de actividad física para generar conciencia de la importancia del ejercicio y la actividad física (prevención del sedentarismo)													
Taller de buenas prácticas nutricionales - Dieta equilibrada y sana (Prevención del sobrepeso). De la mano con charlas estilos de vida saludables													
Jornada de Relajación													
Actividades enmarcadas dentro del Plan de Bienestar													
RECURSOS NECESARIOS													
Aprobación de presupuesto para Plan de Formación y Plan de Bienestar		Apoyo de todos los trabajadores y mandos medios de la organización											
Apoyo proveedores (ARL, Caja de Compensación y otros)		Aprobación Plan de Beneficios o Programa de Salario Emocional											
SEGUIMIENTO AL CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES													
ACTIVIDAD	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	2018	
Actividades programadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Actividades ejecutadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
META	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Fuente. Elaboración propia

Nota: Este archivo completo se encuentra en Word en un soporte anexo.

Anexo 4. Política preventiva contra el acoso laboral

POLÍTICA PREVENTIVA CONTRA EL ACOSO LABORAL			
Código:	Versión:	Fecha de aprobación:	Página 1 de 1

POLÍTICA PREVENTIVA CONTRA EL ACOSO LABORAL

SERVICIO Y SUSMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S busca generar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para aquellos que trabajan en la misma; por lo tanto promueve un ambiente de trabajo que minimice el acoso laboral, contando con la participación de los trabajadores y trabajadoras desde su responsabilidad. Por ello fija los siguientes puntos:

- Todos los empleados (as) tienen derecho de trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, limitación o alteración.
- Por su parte la empresa se compromete a prevenir y minimizar las conductas del acoso laboral y a defender el derecho de todos (as) los(as) trabajadores (as) para ser tratados con dignidad en el trabajo. Todos ellos deberán colaborar conjuntamente en la instauración del plan de prevención contra el acoso laboral en el lugar de trabajo.
- La empresa también se compromete a establecer actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.
- La empresa luchara contra el acoso laboral desde un punto de vista preventivo, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión que desarrolla.
- Cualquiera persona que se comprometa en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.

Esta Política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la organización lo considere pertinente. De igual manera estará disponible a todas las partes interesadas.

GERENTE GENERAL
BOGOTÁ D.C MAYO X DE 2022

--	--	--	--	--

Fuente. Elaboración propia

Nota: Este archivo completo se encuentra en Word en un soporte anexo

Anexo5. Política de desconexión laboral

POLÍTICA DE DESCONEJON LABORAL			
Código:	Versión:	Fecha de aprobación:	Página 1 de 1

POLÍTICA DE DESCONEJÓN LABORAL

1. 1- OBJETIVO GENERAL

Garantizar la aplicación de la ley 2191 del 2022 y cumplimiento de la misma, a través de la cual se contempla la desconexión laboral para los trabajadores, siendo esto un derecho, que el empleador debe garantizar.

2. 2.- OBJETIVO ESPECIFICO

Establecer los lineamientos que permitan garantizar la desconexión laboral a todos los trabajadores y la implementación de los mecanismos para el cumplimiento de dicho derecho, de acuerdo con lo dispuesto por la legislación. La presente política, deberá cumplir con las siguientes directrices:

- a.- Indicará la forma cómo se garantizará y ejercerá el derecho a la desconexión laboral, incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).
- b.- Establecerá el procedimiento que determine los mecanismos y medios, mediante los cuales los trabajadores podrán presentar quejas frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral, así mismo definirá el trámite de dichas quejas, garantizando el debido proceso e incluyendo los mecanismos de solución del conflicto, verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

3.- ALCANCE:

El Programa va dirigido a todos los trabajadores, de la Empresa SUSEQUID S.A.S., con excepción de aquellos, que la legislación laboral y la ley 2191 de 2022, establece como exentos de dicha regulación, así:

- a.- Trabajadores que desempeñan cargos y/o funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo.
- b.- Aquellos trabajadores, que, por causa de situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, se requieran para cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

3. 4.- FUNDAMENTO LEGAL

A continuación, detallamos la normatividad aplicable, así:

NORMA	DESCRIPCIÓN
Ley 2191 de 2022	Desconexión laboral

----- Fecha: | Versión: | Clasificación: | Estado: | Aprobado: |

Fuente. Elaboración propia

Nota: Este archivo completo se encuentra en Word en un soporte anexo.

Anexo 6. Política de prevención de consumo de alcohol y drogas

POLITICA PREVENCIÓN DE CONSUMO SUSTANCIAS PSICOACTIVAS, ALCOHOL, TABAQUISMO			
Código:	Vigencia:	Fecha de Actualización:	Página:
<p>SERVICIO Y SUSMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S busca promover un ambiente de trabajo sano y seguro enmarcado dentro de la cultura del cuidado y disciplina operativa; y siendo consciente de los efectos adversos del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas en la salud integral. Esto con el fin de promover, prevenir y fomentar el bienestar de los trabajadores, contratistas, usuarios y familias que visitan las instalaciones físicas de la compañía, ya que esto genera impactos negativos sobre la sociedad, el ambiente de trabajo y en las personas en su seguridad y condiciones de trabajo, debido a sus factores de riesgo asociado.</p> <p>Por lo tanto, con el ánimo en el mejoramiento del desempeño laboral y el fomento de los hábitos y estilos de vida saludable, teniendo en cuenta lo establecido la legislación nacional en materia de estos temas se establece lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prohíbe presentarse al cumplimiento de sus actividades, funciones y/o tareas bajo el efecto de sustancias psicoactivas incluidas bebidas alcohólicas o energizantes u otras que afecten el funcionamiento adecuado del desempeño laboral. • Prohíbe el consumo de tabaco, sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas o energizantes, durante el desarrollo de actividades y/o funciones dentro de las instalaciones físicas de la compañía. • No está permitido el porte o tenencia de cualquier tipo de arma (armas blancas, de fuego, etc.) durante la jornada o dentro de las instalaciones de la empresa, lo cual incluye los lockers asignados para su custodia. • Participar obligatoriamente en los procesos de formación, como: actividades de sensibilización y de capacitación para los trabajadores, contratistas y temporales que buscan la creación de hábitos y estilos de vida saludables en relación al daño que causa el cigarrillo, bebidas alcohólicas y/o energizantes y sustancias psicoactivas que afectan la salud del individuo y su entorno. • Susequid S.A.S, se reserva el derecho a realizar en cualquier momento inspecciones y toma de muestras al personal que permitan esclarecer los hechos ante incidentes y/o sospecha de consumo. • El trabajador que por prescripción médica use medicamentos controlados (Ansiolíticos, antidepresivos, anti convulsionantes, analgésicos fuertes entre otros), deberá informar inmediatamente al responsable de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa para la implementación de las medidas preventivas pertinentes. • Susequid S.A.S, podrá realizar pruebas de alcohol y drogas directamente o a través de terceros, cuando existan razones para sospechar de abuso de alcohol y drogas, cuando un trabajador o 			

Fuente. Elaboración propia

Nota: Este archivo completo se encuentra en Word en un soporte anexo.