

Propuesta de un plan de intervención de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de  
Industrias Keramit Ltda. en la ciudad de Bogotá

Diana Carolina Jaimes Cáceres

María Patricia León Alarcón

Universidad ECCI

Dirección de Posgrados

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud En El Trabajo

Bogotá

2021

Propuesta de un plan de intervención de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de  
Industrias Keramit Ltda. en la ciudad de Bogotá

Diana Carolina Jaimes Cáceres - 98502

María Patricia León Alarcón - 97739

Asesora: MSc. Julietha Oviedo Correa

Universidad ECCI

Dirección de Posgrados

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud En El Trabajo

Bogotá

2021

Nota de aceptación:

---

---

---

---

---

Firma de jurados:

---

---

---

## Contenido

<b>Introducción.....</b>	<b>ix</b>
<b>Resumen .....</b>	<b>xi</b>
<b>Palabras clave .....</b>	<b>xii</b>
<b>1. Título .....</b>	<b>13</b>
<b>2. Problema de investigación .....</b>	<b>14</b>
<b>2.1 Descripción del problema .....</b>	<b>14</b>
<b>2.2 Pregunta de investigación .....</b>	<b>16</b>
<b>3. Objetivos .....</b>	<b>17</b>
<b>3.1 Objetivo general .....</b>	<b>17</b>
<b>3.2 Objetivos específicos.....</b>	<b>17</b>
<b>4. Justificación y delimitación .....</b>	<b>18</b>
<b>4.1 Justificación .....</b>	<b>18</b>
<b>4.2 Delimitación .....</b>	<b>19</b>
<b>4.3 Limitaciones.....</b>	<b>20</b>
<b>5. Marco referencial .....</b>	<b>22</b>
<b>5.1 Estado del Arte .....</b>	<b>22</b>
<b>5.2 Marco Teórico.....</b>	<b>36</b>
<b>5.2.1 Metodología.....</b>	<b>44</b>
<b>5.2.2 Fase de diagnóstico.....</b>	<b>45</b>
<b>5.2.3 Aplicación de instrumento cualitativo, para identificar factores de riesgo psicosocial.....</b>	<b>46</b>
<b>5.2.4. Evaluación de Clima Organizacional. ....</b>	<b>46</b>
<b>5.2.5. Determinación del riesgo. ....</b>	<b>47</b>
<b>5.2.6. Diseño de la estrategia de intervención. ....</b>	<b>47</b>
<b>5.2.7. Medidas de intervención.....</b>	<b>47</b>
<b>5.3 Marco Legal .....</b>	<b>48</b>
<b>6. Marco metodológico de la investigación.....</b>	<b>54</b>
<b>6.1 Análisis de la información .....</b>	<b>54</b>
<b>6.1.1 Tipo de estudio.....</b>	<b>54</b>
<b>6.1.2 Población.....</b>	<b>54</b>
<b>6.1.3 Criterios de inclusión. ....</b>	<b>55</b>
<b>6.1.4 Criterios de exclusión.....</b>	<b>55</b>

6.1.5 Fuentes de información.....	55
6.1.6 Plan de análisis.....	57
6.1.7 Cronograma de ejecución.....	58
<b>7. Resultados y análisis de los resultados.....</b>	<b>59</b>
7.1 Aspectos sociodemográficos.....	59
7.1.1 Descripción sociodemográfica de la población encuestada.....	59
7.1.2 Tipo de instrumento utilizado.....	60
7.1.3 Sexo y edad.....	61
7.1.4 Antigüedad en la empresa.....	62
7.1.5 Nivel educativo.....	62
7.1.6 Estado civil y personas a cargo.....	63
7.1.7 Tipo y nivel socioeconómico y lugar de vivienda.....	64
7.2 Resultados globales de la encuesta para identificación de factores de riesgo psicosocial.....	66
7.2.1 Resultados de los factores intralaborales.....	67
7.2.2 Resultados de los factores extralaborales.....	69
7.2.3 Resultados de evaluación del estrés laboral.....	71
7.3 Discusión.....	72
7.4 Propuesta plan de intervención.....	74
7.4.1 Sensibilización.....	75
7.4.2 Psicoeducación.....	75
<b>8. Análisis financiero.....</b>	<b>79</b>
<b>9. Conclusiones y Recomendaciones.....</b>	<b>83</b>
9.1 Conclusiones.....	83
9.2 Recomendaciones.....	87
<b>10. Referencias.....</b>	<b>89</b>

## Lista de Tablas

<b>Tabla 1. Cronograma de actividades de ejecución. ....</b>	<b>58</b>
<b>Tabla 2. Medición de factores intralaborales. ....</b>	<b>68</b>
<b>Tabla 3. Medición de factores extralaborales.....</b>	<b>70</b>
<b>Tabla 4. Medición de factores de estrés. ....</b>	<b>71</b>
<b>Tabla 5. Cronograma de actividades propuesto como plan de intervención. ....</b>	<b>78</b>
<b>Tabla 6. Recursos. ....</b>	<b>80</b>

### Lista de imágenes

<b>Imagen 1. Porcentaje de población participante del estudio.....</b>	<b>59</b>
<b>Imagen 2. Porcentaje de población por sexo.....</b>	<b>61</b>
<b>Imagen 3. Porcentaje de población según antigüedad en la empresa. ....</b>	<b>62</b>
<b>Imagen 4. Porcentaje de personas a cargo.....</b>	<b>64</b>
<b>Imagen 5. Escala de medición de Likert. ....</b>	<b>67</b>

### Lista de gráficos

<b>Gráfico 1. Porcentaje de la población según nivel educativo. ....</b>	<b>62</b>
<b>Gráfico 2. Porcentaje de la población según estado civil y personas a cargo. ....</b>	<b>63</b>
<b>Gráfico 3. Porcentaje según tipo de vivienda. ....</b>	<b>64</b>
<b>Gráfico 4. Porcentaje según Nivel Socioeconómico.....</b>	<b>65</b>
<b>Gráfico 5. Porcentaje según Nivel Socioeconómico.....</b>	<b>66</b>

## **Anexos**

**Anexo 1 Encuesta para Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial**

**Anexo 2 Formato de Validación Jueces**

**Anexo 3 Carta de autorización**

**Anexo 4 Campaña de sensibilización y motivación**

**Anexo 5 Consentimiento Informado**

**Anexo 6 Cronograma de actividades propuesto como plan de intervención**

## Introducción

Los factores de riesgo psicosocial han tomado gran importancia en todas las organizaciones a través del tiempo, pues sin duda alguna estos tienen gran impacto en la salud de todos los trabajadores y por ende en el desempeño laboral de estos, afectando así la productividad y el clima organizacional de las empresas.

Este trabajo de investigación surge del interés de identificar la presencia de factores de riesgo psicosocial en una pequeña empresa de la ciudad de Bogotá que pertenece al sector económico de la construcción y cuya actividad principal es la elaboración de productos de arcilla.

En este sector no es muy común que se evalúe y se dé prioridad a los factores psicosociales, pues otros tipos de riesgos han tomado esta primacía dado el tipo de actividad física que se requiere para llevar a cabo las labores requeridas.

Por lo anterior se decide aplicar un instrumento que permita visualizar el panorama de los trabajadores de Industrias Keramit Ltda. frente a los factores de riesgo psicosocial y que tanto puede estar siendo afectada su salud mental y en consecuencia su salud física, generando dificultades en su entorno laboral y fuera de él.

Aplicado el instrumento e identificados los factores presentes se propondrá un plan de intervención que permita minimizar el impacto de los factores de riesgo psicosocial en la población estudio, así como otorgar herramientas para dar mejor manejo a situaciones de crisis dentro y fuera del entorno laboral.

De esta manera se pretende contribuir con el bienestar y el mejor desempeño de los colaboradores de Industrias Keramit Ltda., que a su vez permitan mejorar la productividad y

sostenibilidad de la empresa, y porque no marcar una pauta e identificar los factores psicosociales de los trabajadores de otras empresas de este sector de la construcción y la industria ladrillera, aportando al confort de la población.

## Resumen

El presente trabajo de investigación, es un estudio de tipo cuantitativo en el cual mediante la aplicación de un cuestionario elaborado en base a la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial, se busca identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en la población de trabajadores de Industrias Keramit Ltda., empresa del sector de la construcción cuya actividad económica es la fabricación de productos de arcilla, ubicada en el Parque minero Industrial El Mochuelo, vereda Mochuelo Bajo, localidad 19 Ciudad Bolívar, en la ciudad de Bogotá .

El cuestionario fue aplicado a los 17 trabajadores de la empresa de los cuales 5 son administrativos, 1 aprendiz del SENA y los 11 restantes hacen parte del área operativa.

Los resultados fueron tabulados y arrojaron la presencia de factores intralaborales enfocados principalmente a la dimensión de capacitación, en cuanto a factores extralaborales se evidencia que, aunque existen relaciones familiares satisfactorias hay carencia de redes de apoyo para enfrentar momentos de crisis, por último, se encuentra presencia de factores de estrés relacionados con la condición económica que han llevado a consumo de alcohol y cigarrillo.

Se propone entonces como plan de intervención un cronograma de actividades con una serie de temáticas específicas para los factores identificados, que permitan generar herramientas a los trabajadores para dar un buen manejo a las situaciones psicosociales a los que se ven enfrentados dentro y fuera de su trabajo, y que se refleje en bienestar para estos.

Se sugiere a la empresa el cumplimiento de este cronograma, seguimiento y evaluación de resultados, y así dar cumplimiento dentro del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Palabras clave:**

Factores de riesgo psicosocial, Factores intralaborales, Factores extralaborales, Factores de estrés, Intervención, Bienestar.

## **1. Título**

Propuesta de un plan de intervención de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de Industrias Keramit Ltda. en la ciudad de Bogotá

## 2. Problema de investigación

### 2.1 Descripción del problema

El Ministerio de Protección Social realizó la segunda encuesta nacional de salud y condiciones de trabajo en 2013, con base en los resultados obtenidos, confirmaron que la prevalencia de factores de riesgo psicosocial es superior a la de factores ergonómicos, lo que indica que la proporción ha aumentado. Hay que reconocer que trastornos mentales relacionados principalmente con la ansiedad y la depresión, pueden estar relacionados con el diagnóstico básico de enfermedades musculoesqueléticas o accidentes laborales (Ángel et al., s. f.).

Es importante entender que los riesgos psicosociales resultan de fallas en el diseño, la gestión del trabajo y el entorno laboral, lo que genera en el trabajador enfermedades físicas, y psicológicas dentro de estas se puede enunciar estrés laboral, depresión, ansiedad y agotamiento.

Las condiciones laborales que pueden causar riesgos psicosociales incluyen:

- Carga de trabajo excesiva.
- Funciones laborales poco claras y contradictorias.
- Poca o nula participación en la toma de decisiones que afectan a los trabajadores.
- Mala gestión del cambio organizacional y falta de seguridad en el trabajo.
- Mala comunicación.
- Falta de apoyo de la gerencia o colegas.

- Acoso psicológico y sexual, violencia por parte de terceros.

Si bien la carga de trabajo excesiva es un factor que puede generar riesgos psicosociales, es importante identificar en el contexto laboral los factores estresores que generen un clima laboral negativo y a su vez que puedan reflejarse en un bajo desempeño del equipo. Por tanto, se hace necesario utilizar herramientas para el manejo del estrés a fin de propiciar en los trabajadores el buen desempeño y el desarrollo personal, e incentivar la salud física y mental de los mismos.

Vale la pena resaltar que una organización se ve afectada negativamente cuando su equipo de trabajo se ve enfrentado a factores estresantes puesto que genera un desempeño general deficiente de la empresa, mayor ausentismo, "presentismo" (trabajadores que van a trabajar cuando están enfermos, pero no pueden realizar su trabajo de manera efectiva) y mayores tasas de accidentes y lesiones.

Basados en los datos aportados por la empresa, el único antecedente de aplicación de evaluación de riesgo psicosocial fue en el año 2016, cuyo resultado arrojó presencia de estrés extralaboral. Durante el año 2020, se presentaron 3 accidentes de trabajo operativos, 2 casos de ausentismo y 9 casos de incapacidad, estas situaciones podrían estar relacionadas con malestar de tipo psicosocial tanto del entorno como propia de los trabajadores, existiendo un riesgo alto de aumento de accidentes laborales, de allí la importancia de impactar en este tipo de riesgos que evidentemente en la empresa no han sido tenidos en cuenta como prioridad, se hace entonces necesario generar herramientas a nivel de la empresa en general como de sus colaboradores.

Según los datos anteriores, y en vista de que el tema de riesgo psicosocial no es muy estudiado en la población trabajadora de la industria ladrillera a nivel nacional e internacional,

surge en este grupo el interés de realizar un estudio sobre la existencia de factores de riesgo psicosociales en esta población, así como desarrollar las estrategias de intervención que contribuyan de manera significativa a manejar dichos factores de riesgo y que posteriormente se puedan extrapolar a otras organizaciones, además de aportar a la empresa para el cumplimiento del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, como requisito normativo.

## **2.2 Pregunta de investigación**

Según los riesgos identificados. ¿Cuáles son los elementos que debe tener un plan de intervención de los factores de riesgo psicosocial a proponer para los trabajadores de Industrias Keramit Ltda., en la ciudad de Bogotá?

### **3. Objetivos**

#### **3.1 Objetivo general**

Diseñar un plan de intervención de los factores de riesgo psicosocial que sean identificados en los trabajadores de Industrias Keramit Ltda., que permita mitigar el impacto en la salud de estos, con el fin de propiciar un ambiente laboral sano y seguro.

#### **3.2 Objetivos específicos**

Identificar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de Industrias Keramit Ltda., a partir de la aplicación de un instrumento, que contemplen factores intralaborales, extralaborales y de estrés.

Establecer las estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial, que contemplen la promoción de la salud, prevención de las enfermedades y autocuidado en la población trabajadora.

Proponer una estrategia de trabajo para la ejecución del plan de intervención a realizar.

## **4. Justificación y delimitación**

### **4.1 Justificación**

Sin duda alguna determinar e intervenir los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones es de gran importancia, puesto que atender en la salud mental de los trabajadores representa bienestar y motivación que puede reflejarse en el buen desempeño de estos y a su vez en el mejoramiento de la productividad, así como dar cumplimiento a la normatividad exigida dentro del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es tal el interés en este tema que actualmente se conoce normatividad que dispone la responsabilidad, no solo de la medición de dichos factores, sino del mejoramiento de las condiciones sobre las que se encuentra presente el riesgo; en Colombia la Resolución 2646 de 2008, por la que 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. La resolución 2404 del 22 de julio 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 y se dictan otras disposiciones.

Es así como entonces se podría afirmar que los factores psicosociales se han convertido en un fenómeno que puede generar problema en el campo social, pues se afronta un tiempo en el que

el mundo laboral y por supuesto los requerimientos empresariales son primordiales para el acontecer familiar, de la ciudad y desde luego del país (Grajales & Zuluaga, 2014).

A través del desarrollo de este trabajo de investigación, se podrá obtener una vista respecto a la presencia de factores de riesgo psicosocial en los colaboradores de Industrias Keramit Ltda., existe la posibilidad de que estos conlleven a gastos económicos considerables en la organización y a la rotación de personal, lo que puede reflejarse de manera directa en la baja calidad del producto y malestar general de los trabajadores, impactando negativamente el clima laboral, en consecuencia permitirá el desarrollo de las estrategias de intervención para los factores de riesgo psicosocial, que disminuyan el impacto de estos en los trabajadores y en la empresa, y así generar espacios o programas para complementar las actividades de bienestar que tiene la empresa en la actualidad.

## **4.2 Delimitación**

Existe una estrecha relación entre el estado de salud de una persona y su desempeño en el trabajo, esto puede definirse desde diferentes ámbitos, siendo uno de estos los riesgos psicosociales que enfrentan los trabajadores en su cotidianidad bien en su jornada laboral, como fuera de ella, por tanto se debe dar la misma importancia a estos riesgos, que a otros riesgos que implican accidentes y enfermedades laborales (Gómez Rojas et al., 2014).

Con los resultados obtenidos en esta investigación, se pretende dar cumplimiento a los objetivos establecidos como es diseñar un plan de intervención de los factores de riesgo psicosocial que sean identificados en los trabajadores de Industrias Keramit Ltda., que permita

mitigar el impacto en la salud de estos, a fin de propiciar un ambiente laboral sano y seguro, partiendo de la identificación de los factores de riesgo psicosocial, diseño de estrategias , hasta la propuesta de intervención, con lo anterior además de la contribución específica a Industrias Keramit Ltda., se espera poder beneficiar a trabajadores de otras empresas, y a su vez aportar un valor agregado que mejore las condiciones organizacionales de la industria ladrillera en general.

### **4.3 Limitaciones**

Industrias Keramit Ltda., pertenece al sector económico de la construcción, específicamente a la industria ladrillera, es una pequeña empresa cuya solvencia económica no es favorable, aunque no cuenta con los recursos suficientes para la realización de estudios de factores de riesgo psicosocial se encuentran muy interesados en realizar este estudio, requiere estrategias de intervención que no generen grandes costos, pero sí que generen bienestar para sus trabajadores, y en consecuencia que mejore la productividad de la organización, junto con la calidad de vida y bienestar emocional de todos en esta, adicional representa gran aporte para el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo que allí tienen implementado.

Además de las dificultades económicas por las que atraviesa el país han afectado ostensiblemente a la empresa y esta situación genera alta rotación del personal, que a su vez hace parte en su gran mayoría a población con un nivel socioeconómico bajo, lo que hace que los colaboradores den poca o nula importancia a la salud mental. Esta investigación ha sido planteada para ajustarse a dichos requerimientos y características, y que pueda contribuir a que la

organización se dirija al cumplimiento de la normatividad vigente que exige manejo de factores psicosociales.

## 5. Marco referencial

### 5.1 Estado del Arte

Al referirse a factores de riesgo psicosocial se contemplan factores de tipo intralaboral, extralaboral y factores de estrés, así como también se relacionan con características propias de cada individuo, que pueden tener gran influencia en la salud física y mental de cada persona y afectar también su entorno.

Aunque el tema de los riesgos psicosociales en las organizaciones ha tomado gran importancia, a nivel de la industria ladrillera la información es poca o inexistente, para desarrollar la investigación se toman como base estudios e información a nivel general de riesgos psicosociales y de factores de riesgo psicosocial en diversos sectores económicos.

**Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral** (Gutiérrez Strauss & Viloria-Doria, 2014).

A lo largo de la historia se ha dado gran importancia a la prevención e intervención de factores técnicos, por encima de factores asociados al factor humano y la relación que estos tienen en la accidentalidad de tipo laboral y las enfermedades profesionales. Son pocos los casos en los que se consideran los factores psicosociales (comportamientos, creencias y actitudes de los individuos, aspectos motivacionales y factores de liderazgo) como eje primordial en la seguridad y salud en el contexto laboral. Estos sin duda deben considerarse dentro de las causas de riesgo,

teniendo en cuenta que aumentan la probabilidad de efectos tales como la ocurrencia de un accidente en la realización de una actividad, accidentes y alteraciones fisiológicas, entre otras.

Como resultado de algunos estudios realizados al respecto, se han generado propuestas de estrategias para minimizar el impacto de los factores psicosociales, además de evaluar las pérdidas económicas que esto implica. Se han incorporado algunos conceptos como el de control total de calidad en la empresa, equipos de producción, ambiente laboral saludable, entre otros. Un trabajador que se encuentre estresado suele enfermarse con más frecuencia, tener poca o ninguna motivación, ser menos productivo y tener menor seguridad laboral, impactando negativamente en la organización donde trabaja, generando una perspectiva de éxito negativa en el mercado del cual haga parte la misma.

### **Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería (Gómez Rojas et al., 2014).**

Esta investigación correlacional, no experimental, de corte transversal, cuyo objetivo se centró en identificar la relación entre factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa subcontratista del sector minero en Chile. Para llevar a cabo la identificación de estos factores fueron aplicados instrumentos avalados por la normatividad chilena como el cuestionario SUSESO-ISTAS 21, y el cuestionario de satisfacción laboral S20/23, a 100 trabajadores pertenecientes a la población blanco del estudio.

Tras la tabulación de los resultados obtenidos se determinó que evidentemente existe una relación significativa y además negativa entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral; concluyendo que a mayor riesgo psicosocial percibido menor es la satisfacción laboral.

Sería interesante comparar los resultados con otras empresas relacionadas al área de la minería e indagar, por ejemplo, similitudes y diferencias en contextos, y porque no trasladar a otros sectores diferentes a la minería.

**Determinación de los Factores Psicosociales de riesgo en el personal administrativo en la organización INCOLMA en la ciudad de Manizales Colombia** (Grajales & Zuluaga, 2014).

Según lo expuesto en este estudio, los trabajadores de la empresa Incolma, presentan un nivel de riesgo bajo a medio quizá no por la ausencia de riesgos, sino por el contrario porque se encuentra una población de empleados pasivos, siendo muy factible que estos no desarrollen al máximo sus habilidades, así como también estos pueden no querer intervenir en toma de decisiones tal vez por ausencia de capacitación o porque no tienen claro el rol dentro de la organización.

Por lo anterior no siempre que se obtienen resultados de riesgo bajo en la identificación de factores de riesgo psicosocial es sinónimo de salud mental, por el contrario, se corre el riesgo de estar frente a población de actitud pasiva que no necesariamente sana a nivel emocional.

Es necesario, plantear estrategias en los procesos de intervención de factores psicosociales, con profesionales con la experticia en la respectiva temática para mejorar la calidad de vida, la convivencia, las relaciones sociales y el bienestar laboral en los colaboradores y por ende la empresa a nivel de clima laboral, y a su vez en la salud mental de los trabajadores.

**Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile** (Güilgüiruca Retamal et al., 2015).

El tema del estrés laboral ha sido reconocido como una de las grandes epidemias en la actualidad laboral. Esta investigación fue realizada con el fin de determinar la correlación entre riesgos psicosociales laborales y estrés percibido en trabajadores de una empresa del rubro eléctrico en Chile, para lo este objetivo se realizó un estudio descriptivo, de alcance asociativo y de corte transversal, en el cual participaron 292 trabajadores, aplicando el instrumento SUSESO ISTAS-21, versión corta de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) del Gobierno de Chile y la Escala de Estrés Percibido validada para población chilena. Los resultados permiten evidenciar que todos los factores de riesgos psicosociales estudiados presentan asociaciones estadísticamente significativas con estrés de los trabajadores. Allí sobresalen las relaciones de apoyo social y exigencias psicológicas con el estrés, así como antigüedad laboral y trabajo activo, sistema de turno y compensaciones.

Los trabajadores evaluados refirieron que en la medida que aumenta la percepción de riesgo de los factores psicosociales del trabajo, también aumentan sus niveles de estrés percibido con aspectos del contenido y organización del trabajo.

Aunque en la mayoría de las ocasiones estas evaluaciones pueden generar resistencias iniciales dentro de las organizaciones, las mismas contribuyen a resultados organizacionales y personales en un contexto de sustentabilidad, particularmente si se integran sobre la base de estrategias que promuevan la relación de equilibrio entre persona y trabajo.

**Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud** (Leyton Pavez et al., 2017).

La prevención y promoción de la salud de los trabajadores debe ser una prioridad para todo tipo de organización. Este estudio cuantitativo de corte transversal se basó en la elaboración de una metodología de prevención e intervención de riesgos psicosociales presentes en el trabajo en establecimiento de salud pública en Chile.

Se llevó a cabo en dos etapas, la primera consistió en la aplicación del instrumento de evaluación denominado SUSESO-ISTAS 21 y análisis de resultados en los tres niveles de atención de la red asistencial de un servicio de salud pública chileno y la segunda parte, en diseñar y validar (con equipos técnicos y directivos de los establecimientos en estudio), las estrategias y acciones, desarrollándose una metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales. Para la determinación de la muestra se realizó un muestreo por conglomerados, obteniéndose 141 cuestionarios aplicados a funcionarios/as de los establecimientos en estudio.

Los resultados obtenidos en la investigación reflejan, que en el hospital de alta complejidad el 90% presento de las 20 subdimensiones evaluadas un riesgo alto mayor al establecido para la población chilena, para la atención primaria el resultado fue de un 85 %, y para el hospital de mediana complejidad un 70 %. Observándose que las exigencias psicológicas emocionales presentan la mayor proporción, lo que representa una situación de exposición alta según lo establecido para la población trabajadora chilena.

**Ambiente de trabajo: Una evaluación de riesgos psicosociales y carga de trabajo mental en agentes de tránsito** (Pacheco Ferreira & Pacheco Ferreira, 2017).

Los factores de riesgo psicosocial, la carga laboral, así como las malas relaciones interpersonales socioprofesionales, tienen un papel de gran importancia en la salud mental y física de los trabajadores en general.

El objetivo de la investigación fue analizar la influencia de factores psicosociales y carga mental sobre los trabajadores de control de tránsito.

El análisis se llevó a cabo de la siguiente manera: una muestra de 79 trabajadores pertenecientes a la Guardia Municipal de Río de Janeiro, Brasil, en 2015, la recolección de los datos se realizó mediante cuestionarios sociodemográficos, COPSQ, y WHOQOL/Bref. De los cuales se obtuvieron resultados con relación a los factores sociodemográficos que influyen los riesgos psicosociales, se demostró que existe mayor incidencia de los factores no relacionados con la actividad física, como uso de alcohol y de psicoactivos. En el análisis del COPSQ, se determinaron como riesgos para la salud, el ritmo de trabajo, las exigencias emocionales y el estrés. Tras la aplicación del WHOQOL/Bref, se obtuvo un valor promedio de 60,3 puntos para la cuestión global sobre satisfacción con la salud.

Esta investigación permitió verificar la necesidad de mejores condiciones de trabajo para los agentes de tránsito, las cuales pueden reflejarse en la adecuación y mejora en la ejecución de las funciones operativas de esta categoría.

**De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional** (Díaz Bambula et al., 2017).

Este artículo presenta la síntesis de una rigurosa revisión del desarrollo de la legislación sobre salud ocupacional en Colombia, mostrando cómo la salud en el trabajo fue inicialmente abordada desde los accidentes pasando al riesgo, concepto que da espacio para un reconocimiento desde la normativa de fenómenos psicosociales como el estrés entre otros.

Cuando se hace el recorrido histórico sobre las repercusiones del trabajo en la salud es necesario remitirse hasta la antigüedad, mostrando que, si bien ahora es un campo relativamente joven y en la psicología más aún, la relación existente entre el trabajo y la salud ha sido y hace parte de la relación de persona-trabajo a lo largo de la historia. Adicionalmente, se logra visualizar como en diferentes momentos la seguridad en el trabajo trae consigo un ejercicio de poder y de orden social que, a través de diversos mecanismos como la gestión del miedo, permiten la disciplinarización, la precarización y la administración a los trabajadores.

**Riesgos Laborales Psicosociales. Perspectiva Organizacional, Jurídica y Social** (Camacho Ramírez & Mayorga, 2017).

Debido a las consecuencias negativas existentes en la productividad, clima organizacional, salud y relaciones interpersonales entre los trabajadores, las empresas están cada vez más interesadas en identificar las causas, prevenirlas y controlarlas.

En este artículo se pretende establecer las consecuencias de los conflictos laborales, en los trabajadores, así como en el contexto general de las organizaciones, estas tienen gran

responsabilidad en la generación de un mal clima organizacional. Aspectos como la precarización laboral, infraestructura inadecuada, líderes autoritarios o políticas internas arbitrarias, pueden desencadenar conflictos entre los mismos trabajadores y como consecuencia la afectación en la salud de estos.

Las empresas deben implementar protocolos y realizar procedimientos para identificar sus conflictos, sus riesgos propios y generar estrategias para combatirlos.

### **Modelo de Intervención de Riesgos Psicosociales en la Red Asistencial de Salud**

(Villarroel et al., 2018).

Según lo mencionado en este estudio, en Chile, la normatividad exige que todas las empresas y organizaciones evalúen y gestionen los riesgos psicosociales en sus lugares de trabajo. Uno de los sectores donde se produce la mayor cantidad de casos de patologías de salud mental de origen laboral es, justamente, en el ámbito de la atención en salud. Motivados en esta situación, los autores desarrollaron un estudio que abordó los datos obtenidos en dos establecimientos públicos de salud y que generó un tratamiento estadístico para identificar los principales factores de riesgo presentes en la población estudiada.

El estudio utilizó un diseño de tipo transversal, cuantitativo, descriptivo y correlacional. La muestra constituida por 664 trabajadores pertenecientes a dos establecimientos de salud. El instrumento utilizado fue el “Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, SUSES/ISTAS21, versión completa”. Este cuestionario es una adaptación de El Copenhagen Psicosocial Questionnaire (COPSOQ-ISTAS21)<sup>6</sup>, que se basa en dos modelos de riesgos

psicosociales. El análisis de los datos se realizó mediante el Software IBM SPSS Statistics versión 20.

El análisis estadístico de la información arrojó dos modelos donde se establece como factor principal explicativo a la dimensión “Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo”. Sin duda alguna el liderazgo conlleva a focalizar la mitigación de los riesgos psicosociales en aquellos aspectos y puestos claves dentro de una organización.

**Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales** (Muñoz Rojas et al., 2018).

A lo largo de la revisión realizada, una de las principales manifestaciones de los riesgos psicosociales es el estrés agudo, sus efectos principales, como la violencia, el acoso laboral o el acoso sexual afectan directamente el desempeño del trabajador. Además, tras él, se pueden presentar otras formas de riesgos psicosociales como la inseguridad laboral o el síndrome de Burnout o desgaste profesional, todas en sí formas de estrés que afectan a la organización en general, e incluso pueden llevar a la somatización de estas conductas, manifestándose en enfermedades que afectan directamente la productividad.

Es repetitivo el tema acerca de la importancia de identificar los factores psicosociales y organizacionales que afecten la productividad y el bienestar laboral, de manera que se deben desarrollar las estrategias adecuadas para contrarrestar sus efectos negativos, y generar planes de acción encaminados a satisfacer las necesidades y objetivos organizacionales y personales de los colaboradores.

## **Diseño de una Propuesta de Intervención de Factores de Riesgo Psicosocial en la Finca La Insula en el Año 2018 (Martínez et al., 2018).**

Este proyecto es una propuesta investigativa de orden cualitativo de tipo descriptivo, transversal, cuyo objetivo es dar a conocer las impresiones de los trabajadores respecto a los factores de riesgo intra, extralaboral y en relación con el estrés, encaminado a brindar distintas perspectivas sobre la misma problemática.

En términos generales, los trabajadores de la empresa presentan de manera general un riesgo intralaboral bajo. Sin embargo, aspectos relacionados con el área administrativa representan riesgo alto, mencionando dentro de estas, las relaciones sociales en el trabajo, relación con los colaboradores y claridad de los roles y la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, recompensas derivadas de la pertenencia a la organización, reconocimiento y compensación. El área administrativa corresponde al 30% de la población de la empresa.

En la actualidad hay muy pocos estudios que hablen sobre el riesgo psicosocial de las empresas agrícolas, en especial del área cafetera. Sin embargo, con gremios similares a este sector, resulta particular que el riesgo para los operativos en su mayoría de veces es bajo, o en algunas ocasiones no presenta ningún riesgo.

La intervención en el riesgo psicosocial de la organización debe dirigirse hacia la estructura de la organización, el estilo de comunicación, la distribución de roles dentro de la empresa teniendo en cuenta las funciones y tareas de trabajo, el ambiente físico y los métodos de motivación para los empleados.

**Factores psicosociales y desgaste psíquico en ámbito laboral** (Carrión-García et al., 2018).

El propósito de esta investigación fue conocer la percepción de 597 trabajadores de una empresa industrial en México respecto a los factores psicosociales laborales, así como su relación con desgaste psíquico y respuestas de estrés.

El diseño del estudio no experimental, transversal y cuantitativo, para el cual se aplicó una batería para el estudio de las condiciones de trabajo de carácter psicosocial CTCPSMAC, misma que fue validada para población iberoamericana, con Alpha de Crombach 0.927. Se realizó el análisis de datos a través del programa IBM SPSS Statistics 21, mediante un análisis bivariado y regresión logística multivariante.

Los resultados arrojaron trabajadores con buena percepción de carga laboral, equipos y agentes físicos, sus características personales y amortiguadores riesgo psíquico, casados o en pareja presentan probabilidad del 0.788 de desgaste psíquico. Buena percepción de carga laboral, equipos y agentes físicos, cultura de organización y gestión, ambientes laborales y relaciones interpersonales en el trabajo presentan una probabilidad del 0.508 de respuesta cognitivo emocional.

Buena percepción de características personales, papel o rol en la organización, amortiguadores del riesgo psíquico y contexto de trabajo presentan una probabilidad del 0.684 de respuesta conductual. Buena percepción del contenido de trabajo, carga-ritmo de trabajo, equipos y agentes físicos, papel o rol en la organización, ambientes laborales y características de la empresa presentan una probabilidad del 0.400 de respuesta fisiológica.

Los resultados más destacados mostraron que los factores psicosociales percibidos como nocivos aumentan al doble la posibilidad de causar desgaste psíquico.

**Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera** (Luna-Chávez et al., 2019).

Los factores psicosociales pueden generar riesgo para la salud, y estos pueden originarse en la organización del trabajo afectando a nivel fisiológico, emocional, cognitivo y conductual que son conocidas popularmente como estrés y que pueden ser traducidos en enfermedad. Este estudio, no experimental de tipo transversal fue realizado en una industria manufacturera del sur de Jalisco, México, su objetivo, evaluar la percepción del personal sobre los factores psicosociales, mediante la aplicación de la batería condiciones de trabajo de carácter psicosocial. el personal mostró una percepción de muy bueno y bueno para factores individuales con 84.9%, que los hace probablemente protectores de desgaste psíquico, mientras que para contenido de trabajo fue de 55.2% y para contexto de trabajo apenas de 40.2%, dando como diferencia 44.8% y 59.8% respectivamente, una percepción de normal, regular y nocivo, convirtiéndolos en probables factores de riesgo psicosocial para desgaste psíquico, lo que mostró la necesidad de acciones de mejora.

La importancia de evaluar la percepción que tiene el personal de una industria manufacturera sobre los factores de riesgo psicosocial se cumplió, debido a que se logró su descripción y mostrar su relación con el desgaste psíquico.

Determinar en las organizaciones los factores psicosociales, es encontrar un entorno dinámico, por lo que es necesario analizar cualquier información obtenida para lograr el mayor

provecho posible con el objetivo de brindar datos precisos y estrategias de cambio para la mejora del ambiente laboral.

### **Compromiso organizacional y riesgos psicosociales (Moreno & Moreno, 2019).**

El compromiso organizacional respecto a los riesgos psicosociales, podría considerarse cuentan con una dirección diferente dentro del contexto laboral, se busca afianzar y/o elevar la fidelización de sus colaboradores, su grado de aporte o sus niveles afectivos, en pro de una relación armónicamente productiva y satisfactoria para ambas partes, diferenciando que los sentimientos que un individuo desarrolla hacia su trabajo, no son los mismos que desarrolla hacia su institución, por otra parte establece los factores de riesgo que están afectando al trabajador en busca de brindar un ambiente de trabajo sano.

Para el desarrollo del artículo se optó por revisar estudios existentes sobre compromiso organizacional y riesgos psicosociales revisando diferentes fuentes, que aportaran una o varias medidas de impacto, la relevancia de la información brindada en los artículos examinados fue un factor preponderante en el proceso de selección al igual que las herramientas aplicadas para las mediciones tanto en compromiso como en riesgos.

Los aportes encontrados en los artículos seleccionados avalan y enriquecen la posición cuanto a las complejidades del individuo y a los factores o elementos que les resultan motivantes.

**Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional** (Murillo et al., 2020).

Los factores psicosociales son interacciones dinámicas entre diferentes dimensiones del ser humano, quehacer, ocupación, ambiente, entre otros. La alteración de esta dinámica produce riesgos que impactan en la salud y bienestar de los trabajadores (Murillo et al., 2020). El objetivo del artículo fue identificar y proponer estrategias de intervención enfocadas en los factores psicosociales a nivel laboral desde terapia ocupacional.

En el estudio de enfoque cualitativo, transversal y bajo paradigma histórico hermenéutico. Se realizaron dos fases enfocadas en intervenciones psicosociales de origen laboral desde terapia ocupacional. La primera fase de búsqueda documental y la segunda, una encuesta a terapeutas ocupacionales colombianos sobre su experiencia específica en intervención del riesgo psicosocial. Se realiza análisis por triangulación.

Los resultados obtenidos identifican siete documentos con influencia teórica, práctica e histórica relevantes para la investigación y análisis. De la segunda fase, se validan 11 respuestas de terapeutas ocupacionales colombianos los cuales describen dos preguntas de interés para esta investigación relacionadas a factores preventivos en cuanto a riesgos psicosociales de origen laboral. Acerca de la segunda pregunta describen acciones, intervenciones o actividades que desde su experticia profesional han considerado efectivos para la formulación de una estrategia de intervención de factores psicosociales. Se realizó una triangulación analítica donde se proponen estrategias derivadas de la búsqueda documental, las respuestas de la encuesta y la información compilada.

Dando respuesta a los resultados obtenidos, se proponen trece estrategias de intervención enmarcadas en el objetivo y su especificidad en promoción de la salud, prevención de accidentes y enfermedades laborales, rehabilitación laboral y favorecimiento de la población trabajadora.

De las revisiones realizadas en este estado del arte se puede concluir que es importante profundizar en la práctica de estrategias de intervención para factores de riesgo psicosocial de acuerdo con la particularidad de las organizaciones, de modo que no solo teóricamente, sino también con métodos psicosociales, se puedan utilizar para ampliar la comprensión de la terapia ocupacional en el lugar de trabajo a través de una variedad de intervenciones. La implementación de medidas como la promoción de la salud mental, la prevención de enfermedades mentales y la rehabilitación integral, puedan mejorar la salud de los trabajadores y la productividad de la organización, implicando ganancia para ambas partes.

## **5.2 Marco Teórico**

A lo largo de la historia se ha podido comprobar que la actividad laboral que desarrolla cada ser humano trae consigo dos variables: una llegar a lo alto de sus objetivos alcanzando la excelencia y la otra llevarlo al extremo de causarle daño en todas sus dimensiones, corporal, emocional, mental, en resumidas cuentas, afectando su salud mental y física.

Los oficios de base, la mano de obra siempre se ha visto con ojos discriminatorios; llevando consigo la falta de protección; quienes asumían los oficios manuales eran las personas carentes de dinero lo que los llevaba a asumir estas responsabilidades para poder mantenerse a sí mismo y a sus familias. Desde la época de la esclavitud y lamentablemente hasta hace poco

tiempo a las condiciones laborales no se les prestaba tanta atención frente al riesgo que podían causar al colaborador. (Moreno Jiménez, 2011).

Hoy en día se vislumbra un panorama que busca favorecer al trabajador, la nueva legislación, el apoyo de los sindicatos y el favorecimiento de los derechos humanos han beneficiado este cambio sustancialmente y en favor de la población trabajadora. Todos estos cambios se han notado específicamente en jornadas laborales más justas, implementación de condiciones ambientales, físicas y de higiene, la entrega de elementos de protección personal que ayudan a un mejor desempeño en el trabajo. Esta modificación de factores se ve reflejado en la reducción de la morbilidad y accidentes laborales. Estos progresos en el ambiente laboral favorecen los derechos de los trabajadores privilegiando su condición laboral como un problema social que requiere intervención.

La legislación actual busca atender de forma oportuna y adecuada todos los factores que vulneran la seguridad del trabajador a fin de prevenir y controlar los riesgos que se han identificado como los más peligrosos, dentro de los cuales se encuentra los físicos, ambientales y químicos; por tanto, estos factores son los que perjudican el buen estado de la salud de los empleados.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desarrollo en el 2011 el concepto de “decent work” (trabajo decente) para referirse al contexto laboral básico del que debe partirse en cualquier parte del mundo.

Con base en un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se pudo evidenciar que los factores asociados a enfermedades mentales son los que más están afectando a la comunidad trabajadora, dentro de estos se encuentran episodios de ansiedad, bajos

estados de ánimo, agotamiento y estrés; la identificación de estos aspectos conlleva a las empresas a buscar mecanismos para favorecer y atender condiciones de salud mental idóneas que se verán reflejados en una mayor productividad de las mismas debido a que mermaran la rotación de personal y ausentismos por enfermedades laborales. (*Estrategias para el control del estrés empresarial. Un estudio longitudinal en una empresa mediana*, s. f.).

Los factores psicosociales son aquellos escenarios que se encuentran presentes en los contextos laborales por ende que están recíprocamente relacionadas con la organización y el desarrollo del trabajo; esta interacción afecta directamente el bienestar y la salud de los empleados en sus dimensiones físicas, sociales y emocionales, por tanto, se ven reflejados en el desempeño laboral; es así como se evidencia que los factores psicosociales son proporcionales a la interacción del sujeto en el trabajo, ambiente, condiciones laborales y satisfacción del trabajo lo que influye directamente en la salud y rendimiento; esto de acuerdo a lo definido por el comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo y La Organización Mundial de Salud, en 1984.

En la misma línea, en Colombia los factores psicosociales abarcan los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la entidad y los aspectos individuales propios del trabajador; estas tres figuras actúan entre sí actuando en favor o en contra de la salud y desempeño del funcionario; todo esto de acuerdo con la Resolución 2404 de 2019.

El ambiente laboral de una empresa está enmarcado por el liderazgo y el clima organizacional, en medio de este ambiente emergen los riesgos psicosociales que de no ser identificados a tiempo para hacer una intervención adecuada pueden generar en la población estrés, ansiedad, tensión, síndrome de Burnout entre otros. (Muñoz Rojas et al., 2018).

Así mismo, es importante comprender que identificar los factores psicosociales es de suma trascendencia debido a que se puede entender que hay factores de riesgo y factores protectores para la salud dentro de la población trabajadora; para ellos es vital reconocerlos a fin de medirlos y controlarlos, esto en razón a que si no son atendidos a tiempo generan en el núcleo de colaboradores enfermedades derivadas como falta de sueño, alteraciones de personalidad, y alcoholismo lo que ocasionaría falta de atención en las actividades laborales, por tanto un desempeño laboral bajo o incompetente.

La guía técnica general del Ministerio del Trabajo del año 2015 hace una invitación abierta para atender estos factores psicosociales a fin de brindar bienestar al grupo de colaboradores y empleados, lo que llevará consigo unas adecuadas prácticas para tener una mejor calidad de vida reflejada sobre todo en la ausencia de enfermedades. (Ángel et al., s. f.).

Estar alerta para identificar cuáles son los agentes estresantes es necesario en toda organización, para ello es preciso reconocer que este tiene un período de evolución aproximado de un mes luego del suceso estresante, al pasar este tiempo generará en la persona emociones como preocupación, ansiedad, sentimientos de incapacidad para afrontar problemas, depresión, deterioro de la rutina diaria, trastornos disociales o incapacidad para afrontar el futuro entre otros. Estos trastornos, en especial el adaptativo, genera en el empleado bajo rendimiento, lo que lo puede llevar a largo plazo a enfermedades mentales, para evitar esta situación es imprescindible detener el factor que le genera estrés. (*Estrategias para el control del estrés empresarial. Un estudio longitudinal en una empresa mediana*, s. f.).

En el sector económico de la construcción, específicamente en el de la fabricación de productos de arcilla, se debe tener especial cuidado con el manejo que se le da a los factores

psicosociales, debido a que por la demanda laboral al ser un sector productivo la presión ocasiona acciones que pueden afectar el nivel laboral debido a que como respuesta a la tensión el funcionario puede generar enfermedades físicas, mentales o las dos y la posibilidad de accidentes de trabajo.

En el marco de la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial que se elaboró en Colombia en el año 2010, se definieron las tres grandes líneas de acción, las condiciones intralaborales, las condiciones extralaborales y por último las condiciones individuales.

Con relación a las condiciones intralaborales las cuales afectan la salud y bienestar del empleado dentro del contexto de la organización del trabajo y sus características; entre ellas se encuentran: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa. Como se evidencia existe una correlación entre el trabajo desarrollado y la organización donde se realiza; esto nos hace inferir que de alguna forma todo lo que sucede al interno de una entidad puede generar daño al trabajador, esto teniendo como referente la estrecha relación entre las actividades que desarrolla el servidor y todo el contexto donde se desenvuelve. (*Ministerio de la Protección Social, 2010*).

A su vez también contemplaron las condiciones extralaborales, que como su nombre lo identifica hace alusión a lo que sucede fuera de la organización, entonces se evidencia el contexto familiar, social, económico, ambiente de lugar donde habita. En este ítem contemplaron las siguientes dimensiones: a) Tiempo fuera del trabajo, b) Relaciones familiares, c) Comunicación y relaciones interpersonales, d) Situación económica familiar, e) Características de vivienda y su

entorno, f) Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y g) desplazamiento vivienda – trabajo- vivienda.

Por último, están las condiciones individuales, las que hacen alusión a las características propias de cada individuo trabajador, o sea, las condiciones sociodemográficas, dentro de ellas se encuentran las relacionadas con sexo, edad, estado civil, nivel educativo, ocupación, lugar de residencia. Así como información relacionada con la ocupación actual y cargo que desempeña en la empresa (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Es importante entender que los factores psicosociales se conciben como las interacciones del desarrollo de la dinámica entre el trabajo, el entorno donde se desarrolla, las percepciones y las habilidades de las personas. Así mismo, se estableció que cuando estos factores tienen la probabilidad de afectar de forma negativa la salud y el bienestar de los trabajadores, se convierten en factores de riesgo; es por ello que se surgen los planes preventivos y de vigilancia para afrontar las enfermedades psicosociales, esto con el fin de buscar acciones que permitan minimizar o suprimir la exposición de los funcionarios al agente de riesgo. Comparado el riesgo psicosocial frente a los riesgos físicos, se puede evidenciar que la forma de afrontarlas es diferente lo que lleva a que atender requerimientos en el orden físico sea más fácil a diferencia de la atención a enfermedades mentales lo cual genera para las entidades desafíos que es importante resolver. (Leyton Pavez et al., 2017).

Para poder atender estas necesidades en torno a la salud mental, lo prioritario es buscar mecanismos para identificar que está afectando a la población trabajadora, que les ocasiona la fatiga laboral y cuáles son los síntomas asociados a este problema, todo esto con el fin de transformar el ambiente laboral y así favorecer la fatiga laboral. Con relación al estrés se deben

buscar agentes protectores que permitan minimizar o eliminar estos factores estresantes, dentro de estas acciones se pueden enunciar acciones de reingeniería, y dotación a los funcionarios de todos los elementos de protección personal. (*Estrategias para el control del estrés empresarial. Un estudio longitudinal en una empresa mediana*, s. f.).

La Organización Mundial de la Salud - OMS (2004), define el estrés como “el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción”. El cual se puede enunciar como un sistema de alerta biológico necesario para la supervivencia. Un determinado grado de estrés, el cual se puede identificar como estrés positivo o estrés que estimula al individuo y lo motiva para este logre su objetivo luego hace el proceso de llevarlo nuevamente al estado base cuando el estímulo ha terminado. Por otra parte, cuando sucede todo lo contrario y el evento de presión se mantiene la persona entra en un estado de resistencia, que llevarían como resultado a estados de agotamiento con alteraciones funcionales y orgánicas, dentro de estos eventos que pueden estimular el estrés negativo se incluyen diferentes escenarios, como sobrecarga laboral, tensiones económicas, familiares, sociales, entre otras,

De acuerdo con la publicación de El National Institute of Mental Health en donde se señala que de forma semejante los factores del contexto laboral como el ambiente que el trabajador vive fuera de lugar de trabajo afectan notablemente el desarrollo del estrés en el individuo. Lo cual genera una serie de consecuencias en el desarrollo de sus actividades y estas pueden ser positivas o negativas de acuerdo con el factor estresante que las desarrolle; si se realiza de manera positiva (que lo estimula) o de forma negativa (que disminuye el esfuerzo). (*Estrategias para el control del estrés empresarial. Un estudio longitudinal en una empresa mediana*, s. f.).

Ciertas variables las cuales son el compromiso organizacional y los riesgos psicosociales son considerados diferentes en el ámbito laboral, ya que respectivamente la primera busca: analizar la fidelización de sus trabajadores, su capacidad laboral evaluada en aportes y niveles de pertenencia o afectividad, todo a favor de una eficiente productividad equilibrada con satisfacción para ambas partes, siendo distintos de los sentimientos que un trabajador desarrolla a su trabajo, diferenciado de los que desarrolla hacia su institución (Moreno & Moreno, 2019).

En base a los riesgos psicosociales, se organizan y establecen los factores de riesgo sobre los cuales puede brindarse a el trabajador un ambiente laboral donde no se le vea afectada su salud, según la Organización Mundial de la Salud (OMS) define como:” el estado de completo bienestar físico, mental y social y no únicamente la ausencia de enfermedad”, no obstante, ambas características coinciden en hacer el estudio de enfoque en los trabajadores (Moreno & Moreno, 2019).

Para el caso donde una organización, decide actuar frente a una causal de estrés por medio de sus responsables, se deben plantear todas las medidas y acciones mediante la aceptación y creencia por parte de la dirección de la organización, al cierto nivel de conveniencia para que estas medidas se puedan adoptar (Navarro Aparicio, 2009).

En primera instancia, se postula la necesidad de formar e informar a todos los trabajadores y colaboradores intermedios sobre las características del estrés laboral y cómo se comporta en la organización. Esto es una medida de sumo interés y precaución, tiene que verse desde el individualismo en el cual se crean grupos sociales, con el fin de habilitar métodos de identificación y detección precoz de estrés laboral, en ciertos casos como el acoso, estas medidas buscan que se garantice una mayor efectividad (Navarro Aparicio, 2009).

En una intervención sobre el estrés en la empresa son más recomendables las medidas de carácter global, organizativas y colectivas que las particulares sobre cada individuo, otro tipo de intervención, de carácter complementario, sería la intervención sobre los individuos, que consistiría en dotar a los individuos de estrategias de adaptación sobre algunos aspectos que son difícilmente abordables mediante medidas organizativas. Es de suma importancia planificar el cómo llevar a cabo esas medidas, el proceso para la implantación de las medidas organizativas necesarias, quién debe hacerlo, cómo debe hacerse, qué momentos son aconsejables y cuáles no, dónde llevar a cabo las medidas y dónde no, etc.

(CEM\_guia\_riesgos\_psicosociales\_interactivo.pdf, s. f.).

Lograr la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo psicosocial, conlleva a mejorar las condiciones de los trabajadores y en consecuencia de las organizaciones en general, a través de la creación de estrategias de seguimiento en enfermedades asociadas al estrés laboral, optimizando la cultura laboral, el estilo de dirección, los ambientes de trabajo, las relaciones interpersonales y el clima laboral entre otros, así se logra incrementar la competitividad de los colaboradores frente al posicionamiento de la Entidad en el sector (Programa-de-Riesgo-Psicosocial-2018.pdf, s. f.).

### **5.2.1 Metodología.**

Teniendo como referencia la legislación colombiana, se evidencia la prioridad de identificar, valorar e intervenir los factores de riesgo psicosocial que de acuerdo con los estudios

se pueden afectar a la población de una empresa en el marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Atendiendo esta necesidad, es esencial implementar estrategias tendientes a la prevención, promoción y cultura de autocuidado específicamente en el plano psicosocial, teniendo como referente que las enfermedades profesionales derivadas del estrés laboral suelen permanecer ocultas.

A continuación, se presenta la metodología propuesta para identificar, prevenir y establecer la intervención oportuna con relación a los factores de riesgo psicosocial.

### **5.2.2 Fase de diagnóstico.**

El proceso iniciará con la identificación de los factores de riesgo para lo cual se utilizará una técnica de recolección de información, a través de un cuestionario diseñado para tal fin, el cual permitirá analizar el cumplimiento de una serie de afirmaciones agrupadas en cuatro categorías que permiten evaluar características sociodemográficas, factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral, así como factores de estrés, a través de los cuales, el colaborador indica la percepción que este tiene frente a la presencia y frecuencia de los diferentes factores de riesgo Psicosocial. Para ello es importante contar con el apoyo del personal del área de administración de Industrias Keramit Ltda.

### **5.2.3 Aplicación de instrumento cualitativo, para identificar factores de riesgo psicosocial.**

Para la aplicación del instrumento, se utilizarán herramientas virtuales, mediante las cuales, con la previa autorización y firma del consentimiento informado de los funcionarios, se realice la encuesta virtual. La evaluación se realizará teniendo como referente todo lo establecido de acuerdo con la normatividad colombiana, previendo la ejecución de los planes de acción y medidas derivadas de los resultados. Se hará de forma virtual atendiendo las indicaciones de la 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.

### **5.2.4. Evaluación de Clima Organizacional.**

La cual ayudará a medir el nivel de satisfacción del personal en general, teniendo como referente a cada uno de los colaboradores iniciando con las funciones desarrolladas en la empresa e identificando los factores que los motivan al interno de esta. En este caso lo importante es identificar los aspectos que aprecian los colaboradores y los aspectos con los que no estén contentos pero que no son relevantes para ellos. Sobre los aspectos priorizados se tendrá que realizar los planes de acción.

### **5.2.5. Determinación del riesgo.**

Se obtiene de la tabulación de la información del instrumento aplicado en el diagnóstico. A través del análisis permitirá determinar cuál factor de riesgo psicosocial es el más frecuente y el grado en el cual afecta a los trabajadores de Industrias Keramit Ltda. Por otra parte, se tendrá en cuenta como fuentes de información los resultados reporte de accidentes de trabajo, incapacidades, ausentismo, enfermedad profesional, reportes de jefes de área, etc.

### **5.2.6. Diseño de la estrategia de intervención.**

Para la elaboración de la estrategia de intervención se tomará como línea de base los resultados arrojados por el cuestionario cualitativo, para identificar factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de Industrias Keramit Ltda.

### **5.2.7. Medidas de intervención.**

#### **5.2.7.1. Sobre el trabajador.**

Desarrollo e implementación de metodologías para eliminar, sustituir o controlar los factores de riesgo involucrando a los colaboradores frente a su compromiso al cambio, facilitando la consecución de objetivos. La intervención se realizará en actividades dirigidas a los colaboradores que presenten alguna afectación, incluyendo acciones que vinculen al grupo interno de trabajo.

- Programa de estilos de vida saludables:

✓ Taller prevención del consumo de tabaco, alcohol u otras sustancias psicoactivas.

✓ Talleres de habilidades psicosociales para la vida: Empatía, comunicación asertiva, relaciones interpersonales, toma de decisiones, solución de conflictos, pensamiento creativo, pensamiento crítico, manejo de emociones y sentimientos, manejo de tensión y estrés.

✓ Taller de liderazgo, trabajo en equipo.

✓ Seguimiento de restricciones y recomendaciones de diagnósticos de riesgo psicosocial.

#### ***5.2.7.2. Sobre la fuente y el medio.***

Una vez identificados los factores presentes en el entorno laboral, se determina la metodología que permita mejorar el clima organizacional, buscando mayor compromiso, pertenencia con la organización y mejoramiento del ambiente de trabajo.

- Taller de mejoramiento de clima organizacional.

### **5.3 Marco Legal**

En Colombia la normatividad mediante la cual se regula el tema relacionado con los riesgos psicosociales en el trabajo se basa principalmente en la siguiente:

Código Sustantivo del Trabajo, año 1950 en el cual se establecen las obligaciones de protección y de seguridad del patrono, para con sus trabajadores

La ley 9 de 1979 emitida por el congreso de Colombia, reglamenta las actividades y competencias en materia de Salud Pública con el propósito de promover y garantizar el bienestar de la población.

La Resolución 2400 de 1979 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Establece también la implementación de elementos de protección personal y el uso de herramientas seguras. Hace referencia a las normas generales en lo relacionado con los factores de riesgo: físicos, químicos, biológicos, entre otros.

Decreto 614 de 1984, en el artículo 30, determina que, el subprograma de Medicina del Trabajo deberá desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica de enfermedades profesionales, patología relacionada con el trabajo y ausentismo por tales causas. Y desarrollar actividades de prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y educación en salud a empresarios y trabajadores.

Decreto 3518 de 2006 del Ministerio de la Protección Social. Crea y reglamenta el Sistema de Vigilancia en Salud Pública, Sivigila, para la provisión en forma sistemática y oportuna, de información sobre la dinámica de los eventos que afecten o puedan afectar la salud de la población, con el fin de orientar las políticas y la planificación en salud pública; tomar las decisiones para la prevención y control de enfermedades y factores de riesgo en salud; optimizar el seguimiento y evaluación de las intervenciones; racionalizar y optimizar los recursos disponibles y lograr la efectividad de las acciones en esta materia, propendiendo por la protección de la salud individual y colectiva.

Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, establece disposiciones y define 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. En esta se debe identificar y evaluar los factores psicosociales en el trabajo y los efectos de estos, por lo tanto, concibe los factores psicosociales: comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y desempeño de las personas.

Ley 1562 de 2012 del Congreso de Colombia, modifica el Sistema de Riesgos Laborales y otras disposiciones en materia de salud ocupacional, se define la enfermedad laboral en el artículo 4:

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

Ley 1616 de 2013 Congreso de Colombia, 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).

Decreto 1477 de 2014, Ministerio del Trabajo, 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.

Ley 1857 Congreso de la República de Colombia, complementa las medidas de protección familiar estableciendo que de parte del empleador se deben adecuar los horarios laborales para fines familiares y convenir horarios flexibles con los trabajadores para dicho propósito, además deberá destinar una jornada laboral completa cada semestre para que los trabajadores tengan un espacio con su familia.

La 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.

La resolución 2404 del 22 de julio 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 y se dictan otras disposiciones.

La presente Resolución se aplica a todos los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, a los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, a los trabajadores en misión, a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

Finalmente, la 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.

El Ministerio del Trabajo, considera necesario fortalecer las acciones y medidas de prevención e intervención que conlleven a proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores de diferentes sectores económicos que se encuentran desempeñando sus actividades tanto de forma remota como presencial.

Las empresas deben desarrollar acciones mínimas de identificación, evaluación, monitoreo permanente, prevención e intervención de los factores de riesgos psicosociales en el marco del actual estado de emergencia sanitaria y cumpliendo los protocolos de bioseguridad en relación con la actividad económica.

Se resuelve no aplicar de manera presencial la batería de riesgo psicosocial establecidas en el artículo 3 de la Resolución 2404 del 2019 hasta una vez superado el actual estado de emergencia sanitaria por SARS-CoV-2 (COVID-19) conforme a los establecido en el artículo 6 del Decreto 491 de 2020, para evitar el contacto personal de los trabajadores en las empresas.

La normatividad establecida en Colombia busca la proteger a los trabajadores, así como a sus familias, evitando la exposición a factores de riesgo laborales que puedan impactar en su salud, así como la creación de espacios para llevar a cabo actividades fuera del ambiente laboral que promuevan e incentiven el bienestar de los trabajadores.

Por lo anterior a lo largo de la reglamentación de esta normatividad se han establecido condiciones que favorecen el desempeño de los trabajadores dentro y fuera de su entorno laboral, así como la jornada laboral, el número de horas para llevar a cabo las actividades laborales y las compensaciones establecidas para los mismos.

## **6. Marco metodológico de la investigación**

### **6.1 Análisis de la información**

#### **6.1.1 Tipo de estudio.**

El presente estudio es de tipo cuantitativo, cuyo objeto es identificar los factores psicosociales de mayor riesgo a nivel intralaboral, extralaboral y de estrés, en un momento de tiempo determinado, mediante la recopilación y análisis de la información obtenida a través de la aplicación de un cuestionario a la población estudio, y así generar el plan de intervención para que los trabajadores tengan un adecuado manejo de emociones y comportamiento en su ambiente laboral y fuera de él.

#### **6.1.2 Población.**

Para este estudio se incluye la totalidad de trabajadores de una empresa del sector ladrillero ubicada en la ciudad de Bogotá compuesta por 17 trabajadores con contrato de vinculación laboral directa con la empresa, de los cuales 5 son personal del área administrativa, 1 aprendiz del SENA y los 11 restantes son personal del área operativa en Industrias Keramit Ltda.

### **6.1.3 Criterios de inclusión.**

Los criterios de inclusión para el presente estudio son:

- Tener contrato laboral o vinculación vigente con la empresa objeto del presente estudio.
- Haber diligenciado el consentimiento informado para la participación en el estudio.

### **6.1.4 Criterios de exclusión.**

Los criterios de exclusión para el presente estudio son:

- Encontrarse en un periodo de cese laboral durante la aplicación del cuestionario (incapacidad, licencia, permiso, vacaciones).

### **6.1.5 Fuentes de información.**

El proceso para la identificación y evaluación de factores psicosociales se realiza mediante la aplicación de un cuestionario elaborado para Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial como fuente primaria de la información, el cual debe ser diligenciado por cada uno de los participantes del presente estudio, de manera personal (Anexo 1. Cuestionario para

Evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales), previa autorización por parte de los directivos de Industrias Keramit Ltda., a quienes se les informó el procedimiento a seguir, sus alcances y limitaciones, así como las condiciones requeridas para la recolección de la información (Anexo 2. Carta de autorización).

Previo a la aplicación del cuestionario se procederá a brindar información a fin de sensibilizar a los participantes (Anexo 3. Campaña de sensibilización y motivación) sobre las condiciones del proceso, sus alcances y limitaciones, el carácter confidencial de la información obtenida, el uso que se dará a los resultados del estudio como aporte al desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa y se procederá con el diligenciamiento del consentimiento informado de cada uno de ellos (Anexo 4. Consentimiento informado).

Para la aplicación del cuestionario se hace énfasis de la importancia en que este sea diligenciado en su totalidad y con sinceridad.

Se resuelve no aplicar de manera presencial cuestionario de riesgo psicosocial debido al actual estado de emergencia sanitaria por SARS-CoV-2 (COVID-19) conforme a lo establecido en el artículo 6 del Decreto 491 de 2020, para evitar el contacto personal de los trabajadores, por lo anterior esta será aplicada mediante una herramienta web, a través de un enlace distribuido a cada uno de los trabajadores.

### **6.1.6 Plan de análisis.**

A partir de la aplicación del cuestionario y una vez este sea diligenciado por la totalidad de los participantes se obtendrán datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores, y se podrá establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y factores de estrés, estos resultados serán tabulados a través de la misma herramienta web en la cual fue diseñado el cuestionario.

El grado de riesgo será clasificado mediante la escala de medición de Likert, en una escala de cinco niveles: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto.

Según los riesgos identificados en niveles altos y muy altos, se procederá a la elaboración del plan de intervención donde se especificará objetivo, actividades, recursos, indicadores, y responsables.

### 6.1.7 Cronograma de ejecución.

ACTIVIDADES	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				FECHA DE ENTREGA	ESTADO / AVANCE
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Tema, objetivos, elaboración y revisión de justificación y delimitación del problema de investigación. Consolidado primer avance.																													19 de febrero	FINALIZADO
Revisión de marcos referenciales y marco metodológico- Consolidado segundo avance																													4 de abril	FINALIZADO
Elaboración "Formato de validación" del instrumento para aprobación por parte de tres jueces																													22 de abril	FINALIZADO
Elaboración "Formulario investigación sobre condiciones psicosociales"																													22 de abril	FINALIZADO
Elaboración "Campaña de sensibilización y motivación" sobre los riesgos psicosociales, para ser socializada con los empleados y colaboradores de la Ladrillera Industrias Keramit Ltda, a través de las redes sociales.																													19 de abril	FINALIZADO
Elaboración del formato consentimiento informado para manejo de información sensible de la población trabajadora.																													3 de abril	FINALIZADO
Aplicación de la encuesta "Formulario de investigación sobre condiciones psicosociales"																													25 de abril	FINALIZADO
Diseño y socialización del plan a proponer																													30 de abril	FINALIZADO
Elaboración capítulo de resultados del trabajo. Consolidado tercer avance, conclusiones y recomendaciones. Producto final.																													2 de mayo	FINALIZADO

**Tabla 1.** Cronograma de actividades de ejecución. Fuente. Elaboración propia.

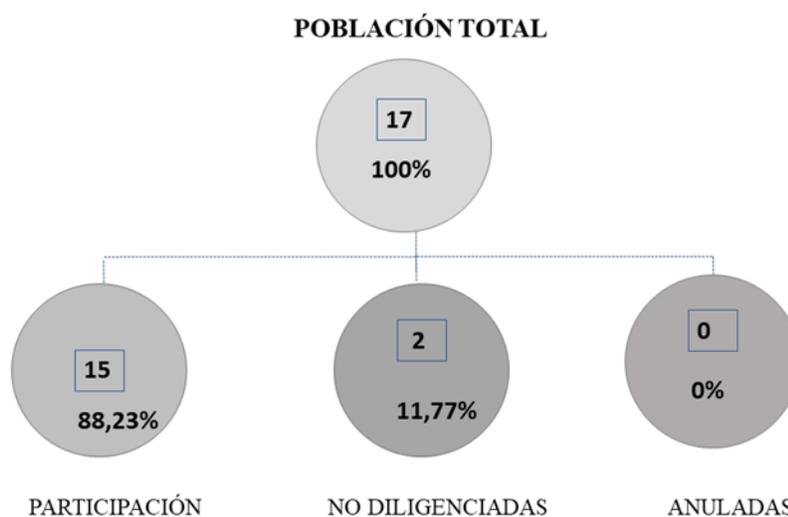
## 7. Resultados y análisis de los resultados

En el desarrollo del presente trabajo partimos de la identificación de factores de riesgo psicosocial presentes en la población de trabajadores de Industrias Keramit Ltda., a través del diligenciamiento del cuestionario elaborado con base a la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial, según los resultados obtenidos surge el siguiente análisis.

### 7.1 Aspectos sociodemográficos

#### 7.1.1 Descripción sociodemográfica de la población encuestada.

A continuación, se presentarán los resultados por medio de gráficas y la correspondiente descripción en texto.



**Imagen 1.** Porcentaje de población participante del estudio. Fuente. Elaboración propia.

### 7.1.2 Tipo de instrumento utilizado.

Teniendo presente las indicaciones dadas en la circular 064 de 2020 emanada del Ministerio de Trabajo en donde se lee que 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; se elaboró un instrumento que evalúa el cumplimiento de una serie de afirmaciones agrupadas en cuatro categorías que permiten evaluar características sociodemográficas, factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral, así como factores de estrés. La escala de evaluación para cada afirmación es: 1 = Totalmente de acuerdo 2 = Parcialmente de Acuerdo 3 = Parcialmente en desacuerdo 4 = Totalmente en desacuerdo (**Anexo 1** Encuesta para Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial).

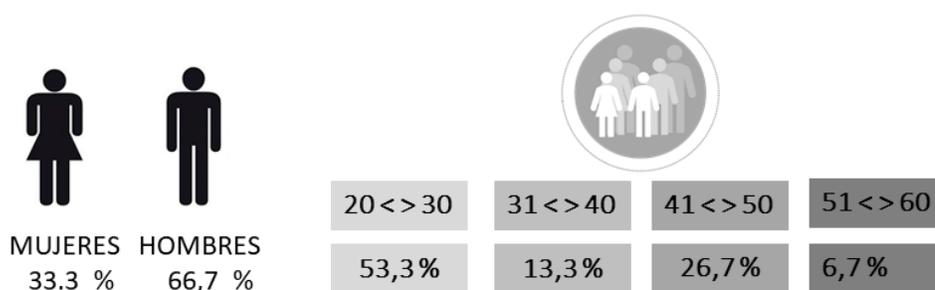
Con base en el formato de validación suministrado por la docente, dicho instrumento fue evaluado por tres jueces que cuentan con la pericia, experticia y conocimiento y que brindaron una serie de sugerencias para modificar el mismo; estas fueron tenidas en cuenta en el documento final que fue aplicado a la población trabajadora (**Anexo 2** Formato de Validación Jueces).

Para la aplicación del instrumento, se utilizó herramientas virtuales, mediante las cuales, con la previa autorización y consentimiento informado de forma verbal por parte de los funcionarios (**Anexo 5** Consentimiento Informado), se realizó el cuestionario virtual. La evaluación se realizó teniendo como referente todo lo establecido de acuerdo con la normatividad colombiana, previendo la ejecución de los planes de acción y medidas derivadas de los resultados.

- Población objetivo: 17

- Número de participantes: 15
- Ausente: 2
- Anulada: 0
- Participación: 88.23%

### 7.1.3 Sexo y edad.



**Imagen 2.** Porcentaje de población por sexo. Fuente. Elaboración propia.

En cuanto a tipo de sexo, la población se encuentra distribuida así:

- 33,3% de los colaboradores encuestados corresponden al sexo femenino
- y el 66,7% de dicha población son de sexo masculino

En este diagnóstico del nivel de riesgo de los factores psicosociales en la empresa se observa:

- en rango etario de los 20 a los 30 años hay un 53.3% de la población participante
- entre los 31 y 40 años un 13.3%
- de los 41 a los 50 años un 26.7%

- más de 50 años un 6.7%

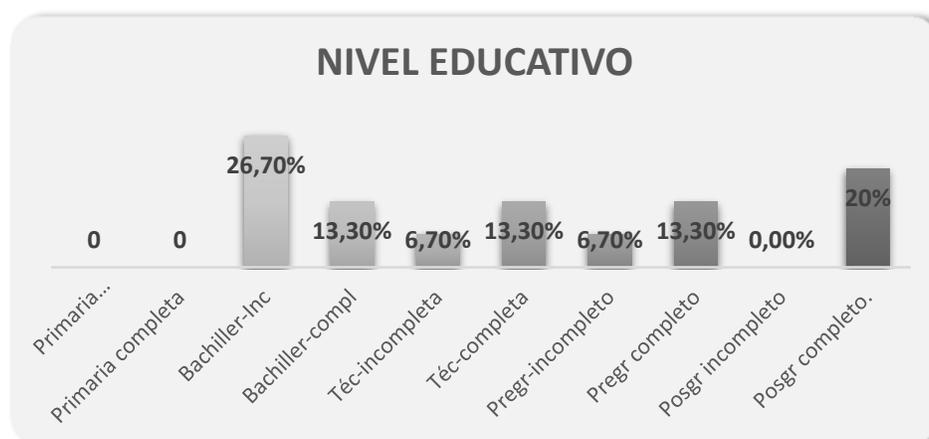
#### 7.1.4 Antigüedad en la empresa.



**Imagen 3.** Porcentaje de población según antigüedad en la empresa. Fuente. Elaboración propia.

Se observa que de la población que participó en la evaluación de riesgo psicosocial el 56,6% llevan en la empresa menos de un año de trabajo, un 18,2%, llevan de uno a dos años, un 9,1% se encuentran laborando en la empresa entre dos y cinco años, 9,1% llevan en la entre cinco y seis años 9,1% y más de seis años un 9,1%.

#### 7.1.5 Nivel educativo.



**Gráfico 1.** Porcentaje de la población según nivel educativo. Fuente. Elaboración propia.

Teniendo en cuenta el nivel académico la distribución es la siguiente:

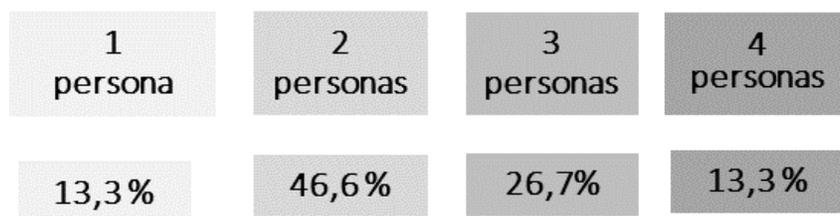
- bachillerato incompleto un 26,7%
- bachillerato completo un 13,3 %
- técnico o tecnológico incompleto un 6,7%
- técnico o tecnológico ya finalizado un 13,3%
- profesional incompleto un 6,7%
- profesional completo un 13,3%
- postgrado completo un 20%

#### 7.1.6 Estado civil y personas a cargo.



**Gráfico 2.** Porcentaje de la población según estado civil y personas a cargo. Fuente. Elaboración propia.

La población está caracterizada por individuos que tienen estado civil soltero un 46,7% y separados 6.7%; quienes han conformado un grupo familiar corresponden al 6.7% casado 4,32% y 40% viven en unión libre; el 6.7% están separados; según los datos aportados por los participantes en la medición.



**Imagen 4.** Porcentaje de personas a cargo. Fuente. Elaboración propia.

Por la cantidad de personas por las que responden económicamente los colaboradores que participaron, la población que responde por 1 persona corresponde al 13,3%, un 46,6% responde económicamente por 2 personas, por 3 personas a cargo en sus hogares un 26,7%, por 4 un 13,3%.

### 7.1.7 Tipo y nivel socioeconómico y lugar de vivienda.

#### 7.1.7.1 Tipo de vivienda.



**Gráfico 3.** Porcentaje según tipo de vivienda. Fuente. Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados obtenidos en el estudio la distribución por tipo de vivienda se da así: el 13,3% vive en vivienda propia, 53,3% de la población del estudio vive en arriendo y

en vivienda familiar un 33,3%, se debe mencionar que acá se encuentran incluidas personas que aún conviven en el grupo familiar paterno y aquellos colaboradores que han conformado un grupo familiar y que la vivienda se encuentra reconocida como un bien familiar.

#### ***7.1.7.2 Estrato socioeconómico de la vivienda.***



***Gráfico 4. Porcentaje según Nivel Socioeconómico. Fuente. Elaboración propia.***

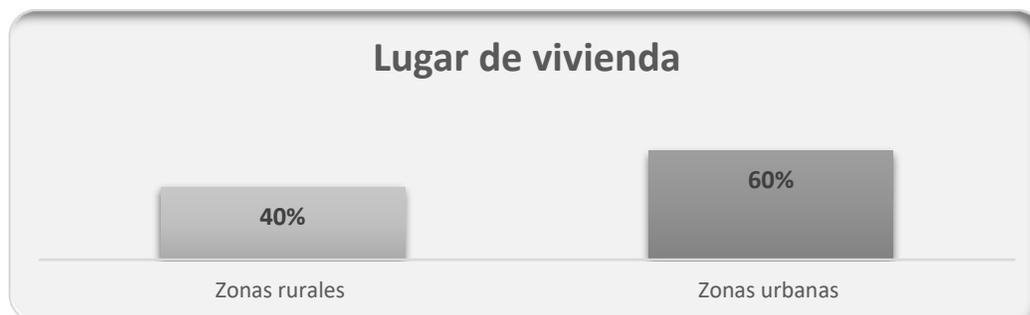
En estrato socioeconómico de los lugares donde viven los colaboradores, la distribución que presenta la población participante en el estudio es: nivel socioeconómico

Estrato 1 un 66.7%,

Estrato 2 un 20%,

Estrato 3 un 20%,

### 7.1.7.3 Lugar de residencia actual.



**Gráfico 5.** Porcentaje según Nivel Socioeconómico. Fuente. Elaboración propia.

De acuerdo con los datos suministrados por la población, ellos habitan en zonas rurales un 40% y zonas urbanas un 60%.

## 7.2 Resultados globales de la encuesta para identificación de factores de riesgo psicosocial

A continuación, se presentan los resultados del estudio, de acuerdo con las condiciones de los factores de riesgo:

- intralaboral,
- extralaboral,
- condiciones individuales.

### 7.2.1 Resultados de los factores intralaborales.

A continuación, se describe la presencia del factor psicosocial intralaboral y su nivel de riesgo en cada una de las variables estudiadas, en cuanto al resultado general de la empresa. El nivel de riesgo está reflejado según la calificación obtenida en los diferentes niveles de la escala de medición. El resultado que se indica a continuación es la media en cada uno de los factores de la condición correspondiente de acuerdo con el grado de riesgo será clasificado mediante la escala de medición de Likert, en una escala de cinco niveles: Muy Satisfecho(a) Satisfecho(a) Ni satisfecho ni insatisfecho(a) Insatisfecho(a) Muy insatisfecho(a).



**Imagen 5.** Escala de medición de Likert. Fuente. Elaboración propia.

Según los riesgos identificados en niveles insatisfecho y muy insatisfecho, se procederá a la elaboración del plan de intervención donde se especificará objetivo, actividades, recursos, indicadores, y responsables.

CONDICIONES INTRA-LABORALES	VARIABLES	MUY SATISFECHO	SATISFECHO	NI SATISFECHO NI INSATISFECHO	INSATISFECHO	MUY INSATISFECHO
<b>Gestión organizacional</b>	Control y autonomía sobre el trabajo	13.3%	86.7%	0%	0%	0%
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	6.7%	73.3%	20%	0%	0%
	Participación y manejo del cambio	6.7%	73.3%	6.7%	13.3%	0%
	Claridad de rol	6.7%	80%	6.7%	6.7%	0%
	Proceso de inducción / reinducción	6.7%	46.7%	6.7%	40%	0%
<b>Características del grupo social de trabajo</b>	Distribución de las tareas, relación que tiene con sus jefes, el trato, la claridad de las instrucciones, la retroalimentación y el apoyo.	6.7%	80%	6.7%	6.7%	0%
	Nivel de respeto / confianza / comunicación / unión / trabajo en equipo / apoyo social y emocional	13.3%	73.3%	6.7%	6.7%	0%
	Dinámicas del equipo de trabajo que lidera, el desempeño de los colaboradores	33.3%	66.7%	0%	0%	0%
<b>Condiciones del medioambiente de trabajo</b>	Condiciones del medio ambiente de trabajo / aspectos físicos	6.7%	53.3%	6.7%	33.3%	0%
<b>Jornada de trabajo</b>	Condiciones laborales en cuanto a la jornada laboral	13.3%	66.7%	6.7%	13.3%	0%
<b>Carga física</b>	Atención a su salud física frente a postura corporal / fuerza, movimiento y traslado de cargas	6.7%	40%	6.7%	46.7%	0%
<b>Programas de capacitación</b>	Proceso de capacitación y formación de la empresa	6.7%	26.7%	40%	26.7%	0%

**Tabla 2.** Medición de factores intralaborales. Fuente. Elaboración propia.

De acuerdo con la distribución en nivel de riesgo porque hay un alto grado de insatisfacción se encuentran:

- Atención a su salud física frente a postura corporal / fuerza, movimiento y traslado de cargas 46.7%
- Proceso de inducción / reinducción 40%
- Condiciones del medio ambiente de trabajo / aspectos físicos 33.3%
- Proceso de capacitación y formación de la empresa 26.7%

### **7.2.2 Resultados de los factores extralaborales.**

A continuación, se presentan los resultados para las condiciones extralaborales y su nivel de riesgo en cada una de las variables estudiadas para la población encuestada. El nivel de riesgo está reflejado por el porcentaje, según la escala de medición. El resultado que se indica a continuación es la media en cada uno de los factores de la condición correspondiente:

DIMENSIÓN	MUY SATISFECHO	SATISFECHO	NI SATISFECHO NI INSATISFECHO	INSATISFECHO	MUY INSATISFECHO
Relaciones familiares	26.7%	46.7%	6.7%	20%	0%
Comunicación y relaciones interpersonales	6.7%	53.3%	26.7%	13.3%	0%
Tiempo fuera del trabajo	6.7%	73.3%	0%	20%	0%
Situación económica del grupo familiar	6.7%	40%	33.3%	20%	0%
Características de la vivienda y su entorno	6.7%	60%	6.7%	26.7%	0%
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	6.7%	86.7%	0%	6.7%	0%

*Tabla 3. Medición de factores extralaborales. Fuente. Elaboración propia.*

Teniendo en cuenta la distribución de la población en la industria, en cuanto a los factores extralaborales, se evidencia que en los niveles de riesgo alto por el nivel de insatisfacción se encuentra:

- Relaciones familiares un 20%
- Comunicación y relaciones interpersonales un 26.7%
- En la dimensión de tiempo fuera del trabajo un 20%
- En la dimensión de situación económica del grupo familiar un 20%

- en la dimensión de características de la vivienda y su entorno un 26.7%

### 7.2.3 Resultados de evaluación del estrés laboral.

A continuación, se presentan los resultados para la evaluación del estrés laboral y su nivel de riesgo en cada una de las variables estudiadas para la población encuestada. De acuerdo con la metodología empleada se puede evidenciar el nivel de riesgo de acuerdo al porcentaje, como corresponde a la escala de medición. El resultado que se indica a continuación es la media en

DIMENSIÓN	MUY SATISFECHO	SATISFECHO	NI SATISFECHO NI INSATISFECHO	INSATISFECHO	MUY INSATISFECHO
Estado de salud frente a malestares suscitados por el estrés	0%	53.3%	0%	46.7%	0%
Estado de ánimo durante la pandemia	0%	26.7%	33.3%	40%	0%
Diagnóstico confirmado de salud mental	0%	0%	0%	0%	0%

cada uno de los

factores de la condición correspondiente:

**Tabla 4.** Medición de factores de estrés. Fuente. Elaboración propia.

Como se evidencia en el resultado el nivel de riesgo porque hay un alto grado de insatisfacción se encuentran:

- Estado de salud frente a malestares suscitados por el estrés 46.7%
- Estado de ánimo durante la pandemia 40%

### 7.3 Discusión

El 17 de julio de 2008 el Ministerio de Protección Social, en ejercicio de sus facultades legales, publica la Resolución 2646 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades respecto a la exposición de factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la determinación de enfermedades causadas por el estrés laboral (*RESOL. 2646 DE 2008 RIESGO PSICOSOCIAL.pdf*, s. f.), las organizaciones se han visto en la obligación de evaluar e intervenir los factores de riesgo psicosocial y por ende la salud mental de sus trabajadores a fin de aportar bienestar y mejorar el clima organizacional en el interior de sus instalaciones.

De acuerdo con los resultados a lo largo de la investigación, se evidencia que a nivel del factor de riesgo psicosocial intralaboral y las variables postuladas permite identificar los riesgos que puntúan y que necesitan intervención porque los funcionarios reconocen que no están siendo atendidos por falta de información o capacitación, es así como la atención a su salud física frente a postura corporal / fuerza, movimiento y traslado de cargas requiere medidas de control para cuidar de la posición del cuerpo y el esfuerzo que se realiza, además del uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico en el desarrollo de sus tareas. Así mismo, es importante anotar que para los empleados en especial para los más antiguos es importante hacer jornadas de inducción y reinducción dado que solamente el personal que ha ingresado en la vigencia 2021 ha tenido la posibilidad de recibir un proceso de inducción, aunque por tiempo no alcanza a abarcar la totalidad, por tanto, es importante que a nivel de la alta gerencia se tome conciencia que el proceso de actualizar, formar y capacitar a los empleados con relación al reglamento, procedimientos, estructura permite fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional.

En la revisión efectuada para llevar a cabo este trabajo de investigación, según lo descrito en el artículo titulado Compromiso organizacional y Riesgos Psicosociales (Moreno & Moreno, 2019), resalta como el compromiso organizacional, que se refiere a los niveles de afinidad y apego que puede mostrar el trabajador hacia la empresa, permite hacer una revisión y explorar el compromiso-riesgo frente a los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los colaboradores, y como la intervención de esta relación puede traducirse en mejorar el rol del trabajador dentro de su institución y por ende su desempeño.

En base a lo anterior, otro factor determinante en este estudio que evidencia alta puntuación en nivel de riesgo son las condiciones de medio ambiente de trabajo, aunque todos los funcionarios demuestran un gran sentido de pertenencia a la empresa y notan el gran esfuerzo económico que hacen para mantenerse a flote, no es impedimento para observar las fallas en el ambiente laboral que pueden afectar a futuro su salud. Por último, en cuanto a los procesos de capacitación es importante que la empresa fomente estos espacios con sus funcionarios a fin de buscar espacios para fomentar las habilidades de ellos y que este esfuerzo se vea retribuido en los resultados que la institución espera de sus colaboradores.

Con relación a las condiciones de riesgo extralaborales que se evidenciaron en la apreciación que los colaboradores tienen sobre su grupo familiar y el aspecto económico, el tiempo fuera de la jornada laboral y el contexto social donde se desenvuelven permiten que los trabajadores afronten de forma positiva o negativa los requerimientos de las funciones que deben desarrollar en el trabajo; por tanto, es importante capacitar a los funcionarios en el manejo del estrés que les permita tener un amplio espectro de afrontamiento frente a los acontecimiento que puedan generar estrés.

En cuanto a la evaluación del estrés laboral que genera algún tipo de estado de salud frente a la misma permite interpretar que un 46.7% de la población tienen escenarios que incorporan y/o aumentan el nivel de estrés en sus vidas, a lo cual se suma el estado de aislamiento frente a lo vivido durante este último año y dos meses en relación con las disposiciones de bioseguridad frente a la pandemia del Covid-19, en donde el elemento estresor puntea con 40%, lo que nos da un nivel de riesgo alto, generando implicaciones en la capacidad de afrontamiento en las crisis y en la forma como los empleados se relacionan con otras personas y su trabajo o hábitos de vida.

Es entonces indudable que los factores de riesgo psicosocial están presentes en el entorno laboral y no laboral, así como en cada trabajador, y que la percepción que cada uno de estos tiene depende de múltiples factores, así como la afectación que puede generarse en cada trabajador. Sin embargo, no se trata de dejar el tema de lado, sino de generar ambientes psicosociales saludables que permitan incentivar el desarrollo personal y el buen desempeño de los colaboradores generando bienestar dentro y fuera de la organización (Luna-Chávez et al., 2019).

#### **7.4 Propuesta plan de intervención**

Una vez finalizado el estudio, partiendo de los factores de riesgo psicosocial identificados en los trabajadores de Industrias Keramit Ltda. Se propone como plan de intervención una serie de talleres y actividades que permitan abarcar temas que requieren ser intervenidos en la población, para mejorar las condiciones de estos en la organización y minimizar el impacto que los factores detectados puedan generar en su salud.

Se elabora el programa de actividades, las fechas de los talleres están sujetas a modificación según horarios laborales establecidos por la empresa en donde se establecen las estrategias de promoción y prevención con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora; estas estarán enmarcadas en dos componentes; sensibilización y psicoeducación.

#### **7.4.1 Sensibilización.**

Las actividades de sensibilización se llevarán a cabo por medio de capsulas informativas, realizadas en el segundo semestre del año 2021 de acuerdo con el cronograma establecido, las cuales se harán llegar de forma masiva a los empleados, a través de las herramientas de internet que la empresa tiene dispuesto para la comunicación con los funcionarios. En ellas se busca brindar información, además de implementar tips que sensibilicen a los trabajadores en los diferentes temas propuestos.

#### **7.4.2 Psicoeducación.**

Por medio de talleres focalizados se realizarán jornadas integrales de capacitación, promoción y prevención como inicio de intervención basado en los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial y la medición de clima organizacional de los empleados de Industrias Keramit Ltda., en donde se brinde información de factores de riesgo, implicaciones en el ámbito laboral, factores de protección, acciones preventivas.

En la realización de los talleres es importante resaltar que se harán conforme a la técnica de taller de andragogía, los cuales se realizan de forma didáctica, teniendo como referente el modelo de enseñanza sustentado en la acción para el aprendizaje de los adultos o personas con poco nivel educativo; adaptando el nivel de entendimiento de los trabajadores, evitando tecnicismos para lograr la comprensión del funcionario y teniendo como referente las características de cada individuo y su entorno. Así mismo se realizarán Actividades de Team Building indoor y outdoor, las cuales nos permiten mejorar las relaciones entre los empleados, construir una relación de confianza mutua, compartir experiencias y establecer unos valores comunes. Todos ellos con la meta final de mejorar el ambiente tanto a nivel laboral como a nivel individual.

Como se mencionó anteriormente, las actividades están dirigidas a los trabajadores Industrias Keramit Ltda., teniendo en cuenta sus los perfiles y el sector económico de la compañía con el objeto de regenerar las relaciones interpersonales que incide directamente en el mejoramiento del clima organizacional, fortalecer relaciones laborales que permiten la formación de equipos de alto desempeño e incentivar el sentido de pertenencia de los colaboradores hacia la empresa.

Los temas de talleres abordan los factores de riesgo intra, extralaboral e individual en relación con el estrés identificados durante el proceso y estarán divididos así:

**Factores de riesgo intralaboral:**

- Clima y cultura organizacional.
- Liderazgo.

- Prevención consumo de tabaco, alcohol y SPA.
- Prevención y cuidado de enfermedades DME.
- Riesgo Cardiovascular.
- Capacitación – inducción y reinducción.

**Factores de riesgo extralaboral:**

- Manejo de estrés en casa.

**Factores de riesgo individual:**

- Comunicación asertiva y Resiliencia.

Las actividades propuestas están plasmadas en el cronograma de actividades (**Anexo 6** Cronograma de actividades propuesto como plan de intervención).

A continuación, el cronograma de actividades propuesto (**Anexo 6** Cronograma de actividades propuesto como plan de intervención).

ACTIVIDADES	CRONOGRAMA PLAN DE INTERVENCIÓN FACTORES PSICOSOCIALES TRABAJADORES INDUSTRIAS KERAMIT LTDA.																											
	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEM				OCTUBRE				NOVIEM				DICIEMBRE			
	Semana				Semana				Semana				Semana				Semana				Semana							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Taller manejo de estrés en casa				■																								
Taller clima y cultura organizacional								■																				
Taller Inteligencia emocional												■																
Taller de habilidades psicosociales para la vida: Relaciones interpersonales																■												
Taller Resiliencia																				■								
Taller Comunicación asertiva																								■				
Taller de habilidades psicosociales para la vida: Enfocado a la gratitud																												■
Taller prevención sobre el consumo de SPA y Alcohol		■																										
Taller prevención y cuidado de enfermedades DME.							■																					
Taller de liderazgo											■																	
Capacitación: Riesgo cardiovascular. Beneficios del ejercicio.																■												
Prevención y control adecuado de enfermedades metabólicas																				■								
Sensibilización en pautas de autocuidado (Infografía)																								■				
Sensibilización en pautas de cuidado cardiovascular (Infografías)																												■
Inducción y Reinducción																												

*Tabla 5. Cronograma de actividades propuesto como plan de intervención. Fuente. Elaboración propia.*

## 8. Análisis financiero

Para el desarrollo de este trabajo de investigación, cabe aclarar que los recursos necesarios para llevar a cabo la ejecución e implementación del plan de intervención de factores de riesgos psicosociales propuesto a Industrias Keramit Ltda., serán asumidos directamente por la empresa, y que los recursos que fueron requeridos para el desarrollo del estudio en su etapa de diagnóstico fue soportado por el grupo de profesionales que han desarrollado este estudio.

Debido a la contingencia por la que atraviesa el país debido al SARS COV 2, el trabajo se desarrollado de manera virtual casi en su totalidad.

Los recursos utilizados y por establecer a futuro se resumen a continuación:

<b>Recurso</b>	<b>Tipo de Recurso</b>	<b>Descripción</b>	<b>Costo</b>
Transporte	Logístico	Visita a las instalaciones de la empresa, para exponer la propuesta y firmar carta de aceptación para el desarrollo del trabajo de investigación y entrega final del mismo.	\$ 20.000.00
Equipos de computo	Tecnológico	Suministrado por los profesionales desarrolladores de la investigación.	\$ 32.800.00
Red Wifi	Tecnológico	Suministrado por los profesionales desarrolladores de la investigación.	\$ 26.700.00
Servicio de telefonía	Tecnológico	Suministrado por los profesionales desarrolladores de la investigación, para llevar a cabo soporte de diligenciamiento de encuesta, campaña motivacional y guía a los trabajadores.	\$ 10.000.00

Papelería	Logística	Suministrado por los profesionales desarrolladores de la investigación.	\$ 5.000.00
Profesional idóneo para llevar a cabo el cronograma propuesto como plan de intervención	Talento Humano	Proporcionado por la empresa Industrias Keramit Ltda., para charlas programadas.	\$ 550.000.00
Refrigerio	Logístico	Proporcionado por la empresa Industrias Keramit Ltda., como acompañamiento a la dinámica de capacitación.	\$ 280.500.00

**Tabla 6.** Recursos. Elaboración propia

Es importante mencionar que el estudio de riesgo psicosocial forma parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por ende, obedece a la misma legislación y se trata de un ejercicio de obligatorio cumplimiento para todas las entidades públicas y privadas a nivel país.

El incumplir con su aplicación o los criterios establecidos en la resolución 2646 de 2008, además de impedir los beneficios que de ella se derivan para intervenir en el mejoramiento del bienestar de los trabajadores, acarrea sanciones legales.

En el artículo 21 de la misma resolución se establece que “el incumplimiento a lo establecido en la presente resolución será sancionado, de conformidad con lo dispuesto en los literales a) y c) del artículo 91 del Decreto-ley 1295 de 1994. La investigación administrativa y la sanción serán de competencia de las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social, de conformidad con lo previsto en el artículo 115 del Decreto-ley 2150 de 1995”. Esto es:

multas de hasta 500 Salarios Mínimos Legales Vigentes para las empresas y de hasta 1.000 SMLV para las ARL.

Lo anterior hace referencia a que cuando el empleador no aplique las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos profesionales, adoptados en forma general por la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ésta le podrá imponer multas mensuales consecutivas hasta por quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales.

Por otra parte, en el artículo 91 del decreto ley 1295 de 1994 plantea que se hará acreedor a igual sanción cuando no aplique las instrucciones y determinaciones de prevención de riesgos profesionales que le sean ordenados en forma específica por la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a solicitud de la entidad administradora a la que se encuentre afiliado.

De igual manera, es importante resaltar que no solo es obligación del empleador desarrollar el estudio de riesgo psicosocial, si no que genere las acciones pertinentes para disminuir los riesgos evidenciados. Como se plantea nuevamente en el artículo 91 del decreto ley 1295 de 1994 “en caso de que no se hubiese corregido el riesgo, dentro de los términos que señale el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se procederá a ordenar la suspensión de actividades hasta por seis meses.

Transcurrido este término, la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social determinará el cierre definitivo de la empresa o actividad económica. No obstante, lo anterior, la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en cualquier momento, podrá ordenar la suspensión de actividades, cuando el riesgo profesional así lo amerite.”

Es por esta razón que dentro del análisis financiero Industrias Keramit Ltda., y con el ánimo de evitar sanciones debe considerar importante el desarrollo del estudio de riesgo psicosocial dando cumplimiento a la ley, además porque es prioridad entender que se trata de una herramienta que permite materializar información que en muchas ocasiones puede pasar por desapercibida al tratarse de enfermedades mentales y emocionales.

Lo cual no implica que no sean importantes o urgentes a intervenir. Recordemos que la salud mental puede llegar a tener una incidencia directa sobre la salud física y también se puede llegar a ver reflejada en un momento dado en accidentes laborales o enfermedades profesionales.

## **9. Conclusiones y Recomendaciones**

### **9.1 Conclusiones**

Sin duda alguna los factores psicosociales hacen parte del día a día y la influencia de estos sobre el desempeño laboral es relevante, poder identificar la presencia de estos en la población estudio, genera un valor agregado para cada uno de los colaboradores y su entorno intra y extralaboral, y redunda entonces en mejores condiciones de productividad y competitividad para la organización. Así también marca una pauta de importancia dentro del sector de la industria ladrillera en la zona de Mochuelo.

Durante el desarrollo de esta investigación se puede observar como la situación financiera de Industrias Keramit Ltda., y la pandemia por la que atraviesa el país debido al COVID 19, han generado un impacto negativo en el desarrollo sostenible de la empresa y por ende en el bienestar de los trabajadores tanto a nivel operativo, como administrativo, muestra de ello es que para el momento en que surge este trabajo de investigación se contaba con una población de 29 trabajadores con antigüedad de más de un año y para el momento del desarrollo del trabajo la población es de tan solo 17 colaboradores y varios recién incorporados a la empresa.

Por lo anterior se ha visto reducción en horas laborales, lo que impacta directamente en una baja salarial, esto conlleva al aumento de estrés en los colaboradores, incrementado las dificultades económicas, y llevando al consumo de alcohol y cigarrillo en varios de ellos.

En la población estudio, se evidencia un grupo de empleados comprometido, colaborador, con gran sentido de pertenencia para con la empresa, que refleja grandes cualidades humanas, sociales y afectivas, así como una organización cumplidora de la normatividad exigida a nivel de

Seguridad y Salud en el Trabajo y preocupada por el bienestar de sus trabajadores. Sin embargo, resalta en los trabajadores de Industrias Keramit Ltda., la presencia de factores intralaborales relacionados principalmente con temas de 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.

A nivel extralaboral se evidencia que, aunque se cuenta con buenas relaciones intrafamiliares, la gran mayoría no cuenta con redes de apoyo para enfrentar situaciones de crisis.

La propuesta de intervención se enfoca entonces en la implementación de un cronograma de actividades que incluya capacitaciones en diversos temas en los que la población ha manifestado vacíos, dar cumplimiento 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.

Cabe mencionar que la Resolución 2646 de 2008 ordena las disposiciones y define las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo; así mismo, exige a todas las empresas en Colombia a realizar una valoración anual del riesgo psicosocial al que se enfrentan los trabajadores durante la ejecución de sus funciones. La misma resolución en el capítulo V define las sanciones por el incumplimiento de lo dispuesto en la misma, por tanto, el incumplimiento en la identificación,

atención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial acarrearía una sanción monetaria onerosa si se toma en cuenta que la ley sanciona la omisión en estos aspectos. El artículo 21, de la

Teniendo como referente las posibles sanciones en las que puede incurrir la empresa es necesario reiterar que el riesgo psicosocial debe ser incluido obligatoriamente en la matriz de riesgos del Sistema.

Así mismo, es de gran aporte tener como referente la teoría sobre la motivación humana formulada en 1943 por el psicólogo Abraham Maslow quien propone todas las acciones del ser humano están dirigidas a satisfacer ciertas necesidades. De acuerdo con el psicólogo Maslow, existen distintos niveles de prioridades, jerarquizados, para cada una de ellas. Para explicar lo simplificaron dibujando una pirámide.

Primero, existen las necesidades más básicas para el ser humano: las relacionadas con la supervivencia (base de la pirámide). Una vez alcanzadas las básicas, hay que ascender y desarrollar necesidades más elevadas. Finalmente, la autorrealización será el máximo objetivo para alcanzar (cúspide de la pirámide).

La pirámide que imagina Maslow se divide en 5 niveles, uno para cada tipo de necesidad, entonces se tendrá en orden ascendente en la pirámide las siguientes necesidades por satisfacer en sus diferentes niveles iniciando por la base: 1. Fisiológicas, 2. Seguridad, 3. Afiliación, 4. Reconocimiento, 5. Autorrealización.

De la misma manera la teoría de Maslow se puede aplicar fácilmente en el contexto laboral. Para el subalterno, el camino inicia cuando las necesidades de orden inferior (fisiología y seguridad) están cubiertas gracias al salario que recibe, pero no solo necesita de su empresa una fuente de ingresos; la empresa debe proporcionar unas condiciones y un lugar para poder cumplir

con el trabajo, como una locación o unas instalaciones para comer y/o descansar (necesidades fisiológicas).

Además, el empleado querrá acceder a una vida saludable; disponer, por ejemplo, de determinadas garantías en prevención de riesgos y seguridad laboral (acción preventiva, riesgo psicosocial, higiene, ergonomía...). Además, buscará y mantendrá su trabajo orientando sus decisiones a encontrar desarrollos que protejan sus intereses.

Una vez alcanzados estos niveles básicos, el empleado va a querer satisfacer sus necesidades de afiliación, con la seguridad de entender que las relaciones interpersonales en el trabajo son necesarias y efectivas. Si la empresa potencia la cooperación entre trabajadores, aumentará el rendimiento y generará un buen clima laboral.

El empleado, posteriormente, desarrollará nuevas motivaciones y buscará ser exitoso en su trabajo, es decir: luchará por el reconocimiento de su labor. Si la empresa y sus compañeros reconocen el mérito de su trabajo, el trabajador aumentará su confianza. Tanto la imagen que tiene el resto como la que tiene él de sí mismo será positiva y reforzará su personalidad, llevándolo en una sola dirección posible: hacia el éxito.

En el último nivel a alcanzar, el de la autorrealización, el empleado querrá prosperar a nivel personal, y para ello debe ser un experto en lo que hace. Puede que necesite un trabajo difícil o un entorno menos supervisado en el que desarrollar su creatividad y gestionar los problemas a su manera. La empresa consciente de que el empleado puede promover y crear ideas para mejorar el negocio le proporcionará la situación adecuada, liberando el potencial del trabajador. (Randstad, 2016).

Se espera por último que Industrias Keramit pueda implementar estrategias de sostenibilidad y mejora de productividad que le permita mejorar condiciones de infraestructura, e incentivos que impacten positivamente en el bienestar de todos dentro de la organización, y que contribuya al fortalecimiento del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo allí establecido.

## **9.2 Recomendaciones**

A partir de los resultados y las conclusiones de este trabajo de investigación, es muy importante que la empresa pueda generar recursos que le permitan invertir en la mejora de las condiciones de los trabajadores en cuanto a infraestructura, y adecuación de los puestos de trabajo, así como implementar programas de intervención a nivel osteomuscular y cardiovascular, siendo estos factores de otro tipo de riesgo distinto al psicosocial, pero que en últimas redundan en la aparición de estos, así mismo la implementación de un programa de autocuidado, dentro del marco de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El personal administrativo requiere fortalecer en temas de capacitación, inducción y reinducción periódicos, según lo establecido y dando cumplimiento a la normatividad vigente.

Es fundamental que desde el área de Seguridad y Salud en el trabajo se coordine y se dé cumplimiento al cronograma de intervención para los factores de riesgo psicosocial propuesto en este trabajo.

Mantener reconocimiento a los empleados por su apoyo, colaboración y esfuerzo, e incentivar mediante algún tipo de estímulo el desempeño de estos.

Por último, se recalca que no basta solo con la implementación de las diferentes actividades e intervenciones a nivel intra y extralaboral, y de factores de estrés, sino que se requiere seguimiento y evaluación, además de acompañamiento permanente al desarrollo de los trabajadores.

## 10. Referencias

- Ángel, R. J. F., Rodríguez, C. L., & Gavidia, F. R. T. (s. f.).(2017). *PROPUESTA DE INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES INTRALABORALES DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA DE UNA EMPRESA DE FABRICACIÓN DE CRISTALES DE SEGURIDAD*. 104.
- Benavides, F. G., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J. M., Jarque, S., Berra, A., & Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 16(3), 222-229. [https://doi.org/10.1016/S0213-9111\(02\)71665-8](https://doi.org/10.1016/S0213-9111(02)71665-8)
- Camacho Ramírez, A., & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos*, 20(40), 159-172. <https://doi.org/10.18359/prole.3047>
- Carrión-García, M. Á., Hernández Gracia, T.-J., Carrión-García, M. Á., & Hernández Gracia, T.-J. (2018). Psychosocial factors and psychic wear in labor environment. *Revista Salud Uninorte*, 34(3), 705-714.
- Diaz Bambula, F., Rentería Pérez, E., Diaz Bambula, F., & Rentería Pérez, E. (2017). From Safety to Psychosocial Risk at Work in Colombian Legislation of Occupational Health. *Estudios Socio-Jurídicos*, 19(2), 129-155. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.4981>
- Estrategias para el control del estrés empresarial. Un estudio longitudinal en una empresa mediana*. (s. f.). Recuperado 3 de abril de 2021, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74592017000100038](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592017000100038)

- Gimeno, D., Marko, D., & Martínez, J. M. (s. f.). *Relación entre los factores de riesgo psicosociales laborales y la ausencia por razones de salud: Motivos laborales y no laborales en España*. 8.
- Gómez Rojas, P., Hernández Guerrero, J., & Méndez Campos, M. D. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 9-16. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492014000100003>
- Grajales, M. J. A., & Zuluaga, J. (2014). *Especialista en Gerencia del Talento Humano*. 64.
- Güilgüiruca Retamal, M., Meza Godoy, K., Góngora Cabrera, R., & Moya Cañas, C. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(238), 57-67. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2015000100006>
- Leyton Pavez, C. E., Valdés-Rubilar, S. A., & Huerta-Riveros, P. C. (2017). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Revista de Salud Pública*, 19(1), 10-16. <https://doi.org/10.15446/rsap.v19n1.49265>
- Luna-Chávez, E. A., Anaya-Velasco, A., Ramírez-Lira, E., Luna-Chávez, E. A., Anaya-Velasco, A., & Ramírez-Lira, E. (2019). Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera. *Estudios de Psicología (Campinas)*, 36. <https://doi.org/10.1590/1982-0275201936e180148>
- Mansilla Izquierdo, F. (2004). El riesgo psicosocial en el trabajo: Una realidad emergente. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 89, 3-5.
- Martinez, L. V. L., Pelaez, M. B. L., & Meisel, N. N. (2018). *DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA FINCA LA INSULA EN EL AÑO 2018*. 121.

Ministerio de Trabajo. (07 de octubre de 2020). <https://www.mintrabajo.gov.co>. Obtenido de

Circular N° 064 de 2020:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0064.PDF/a3370954-2e5c-72fd-0801-f359a91ba67c?t=1602107574701>

Moreno, J. E. S., & Moreno, J. E. S. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos

Psicosociales. *Revista San Gregorio*, 35, 157-173.

<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: Conceptualización,

historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 4-19.

<https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

Muñoz Rojas, D., Orellano, N., & Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: Tendencias y nuevas orientaciones laborales. *PSICOGENTE*, 21(40).

<https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>

Murillo, K. D. M., Suárez, O. B. G., Moreno-Chaparro, J., Murillo, K. D. M., Suárez, O. B. G., &

Moreno-Chaparro, J. (2020). Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: Una visión desde terapia ocupacional. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 28(2), 436-451.

<https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoao1934>

Navarro Aparicio, J. (2009). Modelo de intervención psicosocial en las organizaciones frente al

estrés laboral: Estrategia operativa. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 55(215), 86-98.

Ortiz, A. G., Puentes, D. F. P., & Henao, F. L. T. (s. f.). *DISEÑO DE UN PLAN DE*

*INTERVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN DOCENTES DE*

*PRIMERA INFANCIA EN LA CIUDAD DE SAN JOSE DEL GUAVIARE 2018*. 79.

Pacheco Ferreira, A., & Pacheco Ferreira, A. (2017). The working environment: An assessment of psychosocial risks and the mental workload in traffic control workers. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 49(4), 567-576.

<https://doi.org/10.18273/revsal.v49n4-2017006>

Randstad. (13 de junio de 2016). La pirámide de Maslow en el ámbito laboral. Obtenido de

<https://www.randstad.es/tendencias360/la-piramide-de-maslow-en-el-ambito-laboral/>

*RESOL. 2646 DE 2008 RIESGO PSICOSOCIAL.pdf*. (s. f.). Recuperado 19 de mayo de 2021, de

<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

*Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial,+guia+y+protocolos.pdf*.

(s. f.). Recuperado 19 de mayo de 2021, de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Villarroel, C., Busco R., C., Neira L., B., Ensignia E., A., Durán V., P., Villarroel, C., Busco R.,

C., Neira L., B., Ensignia E., A., & Durán V., P. (2018). Modelo de Intervención de

Riesgos Psicosociales en la Red Asistencial de Salud. *Ciencia & trabajo*, 20(62), 76-79. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492018000200076>

Vinasco, C. A. M., & Cornwall, A. M. K. (s. f.). *DISEÑO DE PROGRAMA DE INTERVENCIÓN EN RIESGOS PSICOSOCIALES INTRALABORALES*. 83.