

**Diseño y Propuesta de un Programa de Gestión del Riesgo Psicosocial En La
Compañía Flowserve Colombia S.A.S.**

Presentado Por:

Angie Julieth Carvajal Chaparro Cod. 27346

Camila Andrea Obando Rodríguez Cod. 26793

Leidy Tatiana Ruiz Algarra Cod. 29148

**Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de
especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Asesor

Gonzalo Eduardo Yepes Calderón

Universidad Ecci

Dirección De Posgrados

Especialización En Gerencia De La Seguridad Y Salud En El Trabajo

Bogotá D.C.

2021

**Diseño y Propuesta de un Programa de Gestión del Riesgo Psicosocial En La
Compañía Flowserve Colombia S.A.S.**

Angie Julieth Carvajal Chaparro Cod. 27346

Camila Andrea Obando Rodríguez Cod. 26793

Leidy Tatiana Ruiz Algarra Cod. 29148

**Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de
especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Universidad Ecci

Dirección De Posgrados

Especialización En Gerencia De La Seguridad Y Salud En El Trabajo

Bogotá D.C.

2021

INDICE

Agradecimientos	9
Introducción	10
Resumen	12
1. Título.....	14
2. Problema de Investigación	15
2.1 Descripción del problema	15
2.2 Formulación del problema	16
2.3 Sistematización	16
3. Objetivos	17
3.1 Objetivo general	17
3.2 Objetivos específicos	17
4. Justificación y delimitación	18
4.1 Justificación.....	18
4.2 Delimitaciones.....	19
4.3 Limitaciones.....	20
5. Marcos de referencia.....	21
5.1 Estado del arte	21
5.2 Marco teórico	31
5.2.1 La seguridad y salud en el trabajo.....	31
5.2.2 Riesgos psicosociales.....	33
5.2.3 Batería de riesgo psicosocial.....	38
5.2.4 Conceptos y términos.....	43
5.3 Marco legal.....	45
6. Marco metodológico	49
6.1 Paradigma	49
6.2 Tipo de investigación.....	50
6.3 Fases del Estudio.....	50
6.4 Recolección de la información.....	53
6.4.1 Fuentes de información Primaria	53
6.4.2 Fuentes de información Secundarias	53

6.5 Población.....	54
6.5.1 Criterios de Inclusión.....	54
6.5.2 Criterios de Exclusión.....	54
6.5.3 Población.....	55
6.6 Técnicas o Instrumentos.....	55
6.7 Método para Análisis de la información.....	57
6.8 Cronograma.....	1
7. Resultados.....	1
7.1. Aplicación de batería de riesgo psicosocial.....	1
7.1.1. Características sociodemográficas.....	1
7.1.2. Interpretación de los resultados.....	6
7.2. Estimación del riesgo intralaboral (Tipo A).....	8
7.2.1. Dominio liderazgo y relaciones sociales.....	8
7.2.2. Dominio, control y autonomía.....	9
7.2.3. Dominio demandas del trabajo.....	11
7.2.4. Dominio recompensas.....	12
7.3. Estimación del riesgo intralaboral (Tipo B).....	13
7.3.1. Dominio liderazgo y relaciones sociales.....	13
7.3.2. Dominio, control y autonomía.....	14
7.3.3. Dominios demandas del trabajo.....	16
7.3.4. Dominio recompensas.....	17
7.4. Resultados áreas.....	18
7.4.1. Administrativos, compras y finanzas (Tipo A).....	18
7.4.2. Administrativo ventas (Tipo A).....	19
7.4.3. Estimación del riesgo extralaboral.....	21
7.4.4. Niveles de estrés.....	23
7.5. Grupo focal.....	25
7.6. Entrevistas semiestructuradas.....	26
7.7. Resultados encuesta COVID-19.....	28
7.8. Revisión Documental.....	31
7.9. Discusión.....	35

7.10.	Propuesta de solución	39
8.	Conclusiones y Recomendaciones	40
8.1.	Conclusiones.....	40
8.2.	Recomendaciones	42
9.	Referencias.....	44

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	52
Tabla 2	7
Tabla 3	8
Tabla 4	9
Tabla 5	11
Tabla 6	12
Tabla 7	14
Tabla 8	15
Tabla 9	16
Tabla 10	17
Tabla 11	18
Tabla 12	19
Tabla 13	21
Tabla 14	23
Tabla 15	29
Tabla 16	30
Tabla 17	37

INDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1 Análisis por genero	2
Gráfica 2 Análisis etario	2
Gráfica 3 Análisis por estado civil.....	3
Gráfica 4 Análisis por escolaridad.....	3
Gráfica 5 Análisis por estrato	4
Gráfica 6 Análisis por tipo de vivienda	4
Gráfica 7 Análisis por personas a cargo	5
Gráfica 8 Análisis por tipo de cargo	5
Gráfica 9 Dominio Liderazgo	8
Gráfica 10 Dominio control y autonomía sobre el trabajo	9
Gráfica 11 Dominio demandas del trabajo	11
Gráfica 12 Dominio recompensas	12
Gráfica 13 Dominio liderazgo	13
Gráfica 14 Dominio control y autonomía sobre el trabajo	14
Gráfica 15 Dominio demandas del trabajo	16
Gráfica 16 Dominio recompensas	17
Gráfica 17 Dimensión Extralaboral	21
Gráfica 18 Niveles de estrés	23
Gráfica 19 Niveles de estrés	23

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 La figura ilustra las dimensiones de dominios extralaborales (Ministerio de protección social, 2010)	39
Ilustración 2 La figura Ilustra las dimensiones extralaborales (Ministerio de protección social, 2010)	40
Ilustración 3 La figura ilustra las diferentes condiciones individuales que puede presentar un trabajador (Ministerio de protección social, 2010)	40
Ilustración 4 La figura ilustra la Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral) Ministerio de la Protección Social & Universidad Javeriana (2010).	56
Figura 5. La figura muestra el cronograma de actividades.....	1

Agradecimientos

Este proyecto es el resultado del trabajo, dedicación y esfuerzo de las integrantes del proyecto de investigación.

Agradecemos a todos aquellos que nos apoyaron durante la realización de nuestra carrera y el desarrollo de este proyecto.

A nuestros docentes que nos guiaron y orientaron brindándonos su conocimiento y compartiendo su experiencia.

A nuestros tutores de seminario Ángela María Fonseca y Gonzalo Eduardo Yepes quienes nos guiaron y orientaron para llevar a cabo un proyecto que nos permitiera poner en práctica lo aprendido y así fortalecer nuestros conocimientos para desempeñarnos en el ámbito laboral.

A nuestras familias que nos apoyaron y alentaron para seguir adelante y cumplir nuestras metas.

Por último, pero no menos importante, a Fabio Ernesto Ramírez Gerente General, Dennis Alejandra Gutiérrez Psicóloga y representante de Recursos Humanos y Yeiny Yurany Diaz Representante de seguridad y salud en el trabajo de la compañía Flowserve Colombia S.A.S, quienes nos facilitaron la realización del presente proyecto, así como la información necesaria para llevarlo a cabo.

A todos, Muchas gracias

Introducción

El riesgo psicosocial está compuesto por una serie de factores a los cuales se le deben prestar atención dado a que de estos depende el rendimiento de los colaboradores en cualquier compañía. Los Factores Psicosociales abarcan los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y a las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, se interrelacionan mediante las percepciones y experiencias de cada individuo y que influyen en la salud y el desempeño laboral.

El presente proyecto tiene como objetivo diseñar y proponer un programa de gestión del riesgo psicosocial en la compañía Flowserve Colombia S.A.S. Para la elaboración del diseño del programa, fue necesario obtener información sobre el estado actual de los colaboradores de la empresa, para lo cual se aplicó al personal administrativo y operativo la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, de acuerdo con los requisitos establecidos en la Resolución 2646 de 2008. Posteriormente a la aplicación de los instrumentos, se identificaron y analizaron los factores de riesgo psicosocial a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores de la compañía. En este sentido, se traza una finalidad para establecer acciones de prevención e intervención a los factores de riesgo identificados.

Durante el desarrollo del proyecto se presentaron una serie de situaciones, debido a la emergencia sanitaria declarada a causa del virus SARSCoV-2, que conlleva la enfermedad de COVID-19, esto ocasionó que el gobierno nacional tomara una serie de medidas como cuarentenas, aislamientos obligatorios y restricciones a la movilidad que dieron como resultado un desarrollo atípico de las labores en la compañía y dificultaron la libre circulación de los investigadores para la obtención de información; también surgieron limitaciones en cuanto a la disponibilidad y suministro de información por parte de la compañía debido a cláusulas y acuerdos de confidencialidad establecidos corporativamente.

La resolución 2646 de 2008 establece en obligatoriedad a que todas las empresas en Colombia deben monitorear anualmente el riesgo psicosocial, en esta 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.

Resumen

El presente proyecto se realizó con el fin de identificar los factores de Riesgo Psicosocial que afectan a los trabajadores de la compañía Flowserve Colombia S.A.S., y de esta manera, proponer un programa de gestión del riesgo con el cual estos factores se pudieran intervenir, para esto, se utilizó como herramienta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social, la cual fue aplicada a una muestra de 120 colaboradores, lo que corresponde al 92% de la población total de trabajadores de la compañía distribuidos de la siguiente manera, 89 trabajadores corresponden a jefes, Profesionales o Técnicos con personal a cargo (74%) y 31 trabajadores con cargos Auxiliares y operativos (26%).

Adicionalmente, con el fin de corroborar y/o validar los resultados obtenidos con la aplicación de la batería, fue necesario la utilización de instrumentos como grupos focales y entrevistas semiestructuradas, esto permitió obtener los siguientes resultados: Gran parte de las dimensiones de los dominios tanto en la forma A como en la forma B de los factores intralaborales de la batería obtuvieron una valoración de SIN RIESGO O RIESGO BAJO, sin embargo, en el dominio liderazgo y relaciones sociales (retroalimentación al desempeño) y Dominio, control y autonomía (claridad del rol y capacitación) fueron valoradas con RIESGO MEDIO, por otra parte, en las dimensiones de los factores extralaborales se observó que la dimensión desplazamiento- vivienda- trabajo- vivienda se valoró como RIESGO MEDIO.

En consecuencia, para la propuesta de solución se tuvieron en cuenta los requerimientos definidos en la Guía Técnica General de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y el Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral, por lo cual, debido a que ningún dominio fue valorado con riesgo alto o muy alto fue necesario el diseño de un programa de vigilancia epidemiológica, por el contrario, se estableció un plan de acción para la intervención a mediano plazo de los factores de riesgo identificados con riesgo medio y se diseñó un programa de gestión del riesgo psicosocial en el cual se incluyeron actividades para promover los factores protectores identificados.

Palabras Clave: Factor de riesgo, Factor protector, Psicosocial, Batería, Intervención

1. Título

Diseño y Propuesta de un Programa de gestión del Riesgo Psicosocial En La
Compañía Flowserve Colombia S.A.S.

2. Problema de Investigación

2.1 Descripción del problema

Flowserve Colombia S.A.S., es una empresa del ramo metalmecánica dedicada a la fabricación, reparación y comercialización de bombas centrífugas y de desplazamiento positivo para fluidos de procesos industriales en la industria del petróleo, petroquímica, química, farmacéutica, pulpa y papel, minera, alimentos, generación de energía e industria en general y cuenta con una gama de productos para todo tipo de bombeo y de sellado de fluidos de acuerdo a las necesidades de sus clientes.

Con el desarrollo de su objeto social y de sus operaciones, la compañía apoya la infraestructura básica y esencial de varias organizaciones del país, garantizando que estas no enfrenten pérdidas y aseguren su funcionamiento.

Por otra parte, para la compañía la excelencia y pertenencia son algunos de sus valores fundamentales, en los cuales prima la calidad, satisfacción del cliente y la seguridad.

Es aquí, en donde esta responsabilidad y compromiso con el cliente puede generar en algunas ocasiones presión para entregar el producto o prestar el servicio en los tiempos establecidos, altos niveles de estrés debido a la existencia de pólizas por garantías e incumplimientos a los términos de los contratos, sobrecarga de trabajo, jornadas de trabajo extensas cuando se prestan servicios en campo o en las instalaciones de los clientes y demás condiciones laborales psicosociales que pueden afectar la salud, bienestar, calidad de vida y productividad del trabajador, llegando a ocasionar accidentes de trabajo,

enfermedades laborales, impactar el adecuado desarrollo de las operaciones de la compañía y/o generar costos adicionales para la misma.

2.2 Formulación del problema

¿Cuáles son los factores de Riesgo Psicosocial que afectan a los trabajadores de la compañía Flowserve Colombia S.A.S., y cómo se pueden intervenir?

2.3 Sistematización

¿Cuál es la legislación colombiana vigente que regula la identificación, evaluación, e intervención del factor de riesgo psicosocial?

¿Qué herramientas o métodos se pueden utilizar para identificar y evaluar la exposición al factor de Riesgo Psicosocial en la compañía?

¿Qué efectos puede tener en la salud y productividad de los trabajadores la exposición al factor de riesgo psicosocial?

¿Qué actividades se pueden llevar a cabo para prevenir los efectos de la exposición al factor de riesgo psicosocial?

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Diseñar y proponer un programa de gestión del Riesgo Psicosocial en la compañía Flowserve Colombia S.A.S.

3.2 Objetivos específicos

Identificar los factores Psicosociales que se encuentran en la compañía Flowserve Colombia y su operación, mediante la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial.

Evidenciar los factores protectores y de riesgo psicosocial a los cuales se exponen los trabajadores de la compañía, con el objeto de promoverlos o mitigarlos.

Diseñar un plan de acción que incluya estrategias orientadas a la intervención de los de los factores de Riesgo Psicosocial identificados de acuerdo con los resultados de la aplicación de la batería.

Plantear actividades en el marco de un programa de gestión que permitan mantener los factores protectores que se evidencien con el desarrollo del proyecto y así promover y conservar la salud mental de los trabajadores de la compañía

4. Justificación y delimitación

4.1 Justificación

Los Factores Psicosociales, según la Resolución 2646 de 2008, capítulo II, art 5: “comprenden 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 el desempeño de las personas”. Sin embargo, es importante resaltar que la inadecuada interacción de estos aspectos puede generar el factor de riesgo psicosocial.

Una exposición constante a este factor de riesgo sin la correcta intervención que permita eliminarlo o controlarlo puede ocasionar efectos en la salud y bienestar del trabajador que se pueden manifestar de diferentes maneras como el estrés y/o la aparición de ciertas patologías ocasionadas por este, alteraciones físicas, psicológicas, cambios cognitivos que afectan la conducta y las emociones, entre otros., de la misma manera, pueden presentarse efectos en el trabajo y en los resultados esperados reflejándose en aspectos como el ausentismo, la accidentalidad, desmotivación y clima laboral negativo.

Ahora bien, en el marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo y de la legislación colombiana mediante la Resolución 2646 de 2008 “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”, resulta indispensable evaluar todos los aspectos que componen los factores psicosociales mencionados anteriormente.

Por consiguiente, surge la necesidad del presente proyecto, con el cual se busca identificar los factores de Riesgo Psicosocial que afectan la población trabajadora de la compañía Flowserve Colombia S.A.S., así como la evaluación de los mismos y la clasificación de los grupos o áreas con mayor exposición, con el fin de determinar las acciones necesarias para la promoción, prevención, intervención y vigilancia de este factor de riesgo, orientadas a mejorar y promover la salud mental, bienestar y desempeño de los trabajadores y de la compañía.

4.2 Delimitaciones

Temporales: El tiempo estimado para el desarrollo del proyecto es de un año, iniciando desde el segundo semestre del 2020 hasta el primer semestre del año 2021, teniendo en cuenta el periodo y la duración de la especialización en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Espaciales: A nivel geográfico, la compañía se encuentra ubicada en el departamento de Cundinamarca, Municipio de Mosquera en la calle 3 No 10-83.

Operacionales: El proyecto está enfocado en la línea de investigación de seguridad y salud en el trabajo, específicamente en el riesgo psicosocial.

4.3 Limitaciones

En cuanto al desarrollo del proyecto, se pueden presentar las siguientes limitaciones:

Ubicación de la compañía, debido a que se encuentra fuera de Bogotá D.C, lo que dificulta el desplazamiento hacia la misma para la recolección de información.

Conocimiento y experticia en la rama psicosocial por parte de las personas que plantean el presente proyecto.

Disponibilidad y suministro de información por parte de la compañía, debido a cláusulas o acuerdos de confidencialidad y políticas corporativas.

En el marco de la emergencia sanitaria declarada a causa del virus SARSCoV-2, que ocasiona la enfermedad de COVID-19, el desarrollo del proyecto se puede ver condicionado debido a las medidas tomadas por el gobierno nacional, departamental y/o local que incluyen, pero no se limitan a cuarentenas y aislamientos obligatorios, ya que esto puede impedir la normal operación de la compañía y dificultar la libre circulación para la obtención de información e implementación de acciones.

5. Marcos de referencia

5.1 Estado del arte

Un aspecto fundamental para el desarrollo del presente proyecto es la búsqueda, recolección y análisis de la información y literatura existente relacionada con el tema de interés del mismo, esto con el fin de construir una base de conocimiento sólido que permita guiar y desarrollar la investigación facilitando el cumplimiento de los objetivos planteados, así como interpretar de la mejor manera y ajustándose a la realidad, las conclusiones y resultados obtenidos con el proyecto para determinar recomendaciones y la propuesta de solución al problema planteado como justificación de esta investigación, para esto, se toman como punto de partida los siguientes documentos dentro de los cuales se encuentran trabajos de grado, artículos, publicaciones y literatura tanto a nivel nacional como internacional.

Nacionales

Como un antecedente nacional se eligió el proyecto elaborado por Cataño, Esguerra & Rubio (2017) quienes realizaron una Aplicación y diagnóstico de la batería de Riesgo Psicosocial en un hotel en Bogotá, con lo cual buscaron y obtuvieron lo siguiente: “Esta investigación se encaminó a realizar la aplicación análisis y elaboración de recomendaciones que surgieran de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en setenta y tres (73) trabajadores del sector hotelero de la ciudad de Bogotá, proceso por el cual se identificó que gran parte de las organizaciones y empresas del país, presentan afectaciones en el clima organizacional en algunas áreas funcionales, asociados a la mala distribución de funciones a cargo de cada área, que tienen consigo signos y síntomas de estrés

laboral en algunos empleados, debido a la sobrecarga laboral a la que están sujetos. Como finalidad el proyecto buscó plantear recomendaciones de mejora frente a factores resultantes de la aplicación de la batería de Riesgo Psicosocial que estuvieren en nivel alto y muy alto dentro de los resultados de la batería aplicada a setenta y tres (73) trabajadores de un Hotel de cinco estrellas de la ciudad de Bogotá”.

De la misma manera, Marín & Rendón (2018) en su proyecto Diseño de un plan de promoción y prevención del Riesgo Psicosocial para una empresa de transporte de maquinaria pesada y construcción de la ciudad de Manizales plantearon como objetivo: “El diseñar un plan de promoción y prevención del riesgo psicosocial para los trabajadores de una empresa dedicada al transporte de maquinaria pesada y construcción de la ciudad de Manizales. La metodología utilizada fue de enfoque cualitativo, de diseño no experimental, de tipo transversal- descriptivo y como herramienta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, aplicada a una muestra de 14 colaboradores de la población en total. Los resultados apuntaron a un nivel de riesgo general bajo o sin riesgo despreciable en la mayor parte de las dimensiones evaluadas. En conclusión, en los niveles de riesgo que puntuaron muy bajo, sin riesgo o riesgo despreciable es necesaria la evaluación periódica y el desarrollo de actividades de prevención destinadas a brindarles a los colaboradores estrategias de afrontamiento dentro y fuera del trabajo, con el fin de evitar la aparición de Riesgo Psicosocial y niveles de estrés altos”.

Por otro lado, Los autores Rojas, Redondo & López (2017) en su proyecto titulado Diagnóstico de los factores de Riesgos Psicosociales Intralaborales en la empresa

MIRAMAR en el municipio de Maicao en la Guajira realizaron lo siguiente:

“Identificación, evaluación y monitoreo de los factores de riesgos intralaborales existentes en la empresa Miramar, esto fue fundamental para disminuir el estrés que sobreviene por la gestión del trabajo, las condiciones físicas de lugar, los cuales pueden producir situaciones psicológicas en el trabajador, se logró la participación máxima de los empleados de esta empresa, la metodología empleada fue la aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial elaborada por el ministerio de trabajo y la universidad javeriana, la muestra utilizada fue de 50 trabajadores, entre técnicos, auxiliares y operarios, luego se procedió a realizar las respectivas tabulaciones con la ayuda de la herramienta del aplicativo y Microsoft Excel y al Baremo establecida en la Batería. Además, el análisis de Riesgo del presente documento se realizó utilizando el formato B”.

Continuando con los diagnósticos de los factores de Riesgos Psicosociales en las empresas, Los estudiantes de la facultad de ciencias humanas de la Universidad Cooperativa de Colombia, Guerrero, Enríquez & Bulla (2017) en su investigación Proyecto Psicosocial para empresas MiPymes buscaron: “Medir y promover una propuesta de intervención de los factores psicosociales Intralaborales y Extralaborales - tanto los factores de riesgo como los factores protectores - bajo los parámetros de la resolución 2646 de 2008, con el fin de establecer las acciones de prevención y promoción de la salud en la compañía fortaleciendo el proceso de calidad humana hacia sus colaboradores”.

López, Sierra, Puerto & De Los Ángeles (2017) estudiantes pertenecientes a la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, con su proyecto Estudio de Factores de Riesgo Psicosocial asociados al estrés de los trabajadores de una empresa de transporte de servicio especial de la Ciudad de Bogotá, realizaron lo siguiente: “Caracterizaron de los factores de riesgos psicosociales Intralaborales, Extralaborales y niveles de estrés de los trabajadores de una empresa de transporte de servicio especial de la Ciudad de Bogotá, fundamentada en el análisis cuantitativo para analizar y comprobar datos e información concreta, utilizando como herramienta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosocial y analizando los resultados a nivel de cada factor de riesgo evidenciando los hallazgos a través de correlaciones estadísticas por medio de la fórmula de Pearson, con lo cual se concluye proponer un plan de intervención abarcando los dominios y dimensiones que arrojaron riesgo alto según lo evidenciado en las correlaciones estadísticas”.

Ahora bien, Los documentos citados anteriormente aportan significativamente al desarrollo de este proyecto, ya que hacen referencia a la resolución 2646 del año 2008 donde se establecen las 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, muestran el proceso de análisis y tabulación de datos resultantes de la aplicación de batería de riesgo psicosocial, plantean recomendaciones de mejora y reducción de los riesgos identificados en los resultados obtenidos y tienen como objetivo diseñar un plan de promoción y prevención del riesgo psicosocial, como lo es uno

de los objetivos de esta investigación, por lo cual se puede obtener una guía y/o comparación de los resultados y las acciones a llevar a cabo.

Artículos y publicaciones

Los investigadores Salamanca & Pérez (2019) en su artículo publicado en la revista TEMAS ISSN:1692-6226, titulado Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional, exponen: “Un análisis sobre los principales factores de riesgos psicosociales dentro de los diferentes ambientes sujetos al trabajo que pueden sufrir los empleados, afectando e influyendo los contextos donde se desarrolla, basándose en los resultados obtenidos de investigaciones realizadas a nivel nacional e internacional. La metodología se basó en una recopilación de literatura científica, en relación con el tema de factores de Riesgos psicosociales (RPS), teniendo en cuenta los criterios de inclusión; de habla hispana a nivel nacional e internacional, eje temático, antigüedad y artículos publicados en revistas científicas, guiándose de las bases de datos Scielo, Base de Datos de la Universidad Cooperativa de Colombia, Redalyc y ProQuest, tomando una muestra de cuarenta artículos científicos que consideraban a los RPS, como el factor problemático de las organizaciones, Por ende, gran parte de los artículos estudiados definen a los riesgos psicosociales como el factor generador de enfermedades silenciosas, que, no tratadas a tiempo, generan daños irreversibles en la salud física y psicológica del individuo, y desequilibrio del estado de bienestar físico y mental”.

Por otro lado, los autores Gómez, Camacho, Castrillón y Perilla, estudiantes de la Universidad de los Andes del Departamento de Psicología, en su publicación del artículo

titulado Estandarización de una batería para la evaluación de factores de Riesgo Psicosociales laborales en trabajadores colombianos del año 2016 en la revista Acta Colombiana de Psicología ISSN 0123-9155, presentan lo siguiente: “Resultados obtenidos al diseñar una batería de instrumentos para evaluar factores psicosociales laborales de riesgo para la salud, en respuesta a la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social de Colombia, dentro de los cuales se encuentran algunas limitaciones que, a partir de la construcción y validación de una nueva batería se buscan superar. La nueva batería ofrece recursos adicionales para la evaluación de estos factores: incorpora los instrumentos e indicadores centrales de los modelos demanda-control-apoyo social y desequilibrio esfuerzo recompensa, y los factores intralaborales no contemplados en dichos modelos, pero que la Resolución considera necesarios. Finalmente, como resultado se encuentra que la batería es sencilla de aplicar en papel o por computador, permitirá comparar ocupaciones, obtener puntuaciones unificadas por variable, ofrecer un diagnóstico de un número importante de las variables sugeridas en la Resolución y comparar los resultados de los trabajadores colombianos con los de otros países”.

Otra de las publicaciones relevantes para la investigación, es el artículo Validación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, realizado por los autores Albarrán, Geldres, Paredes, Ramírez, Ruiz, y Palomino en el Año 2018 publicado en la revista Horizonte Médico (Lima) ISSN 1727-558X, en el cual resumen lo siguiente: “El presente estudio tuvo el objetivo de adaptar y validar los resultados de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial desarrollado por el Ministerio de la Protección Social de Colombia en

el 2010. Para lo cual se realizó un estudio instrumental con los trabajadores que pasaron examen médico ocupacional de marzo a setiembre 2014, con un total de 478 personas. Se procedió al análisis de propiedades psicométricas mediante criterio de jueces, análisis de validez mediante el coeficiente V de Aiken, análisis de validez de constructo mediante análisis factorial de tipo exploratorios y el análisis de confiabilidad mediante la consistencia interna con el coeficiente Alpha de Cronbach. Como resultados del análisis de la validez de contenido, al aplicar el criterio de jueces, se consideraron solo aquellos ítems con $V = 1$ ($p = 0,032$), quedando en la Forma A, 108 reactivos, en la Forma B, 96 y en Extralaborales, 29 ítems. Se evidenciaron índices de homogeneidad de los ítems mayor al criterio ($rit > 0,20$) e índices adecuados de confiabilidad por el método de consistencia interna con el estadístico Alfa de Cronbach en las escalas Intralaboral Forma A, Forma B, Extralaboral y Estrés. Para el grado de validez convergente, se obtuvieron correlaciones estadísticamente significativas en la mayoría de las dimensiones entre las escalas Extralaboral y Estrés, y entre la Forma A y Estrés. Se determinó la validez de criterio y validez convergente en las escalas Intralaboral A, Intralaboral B y Extralaboral, encontrándose evidencias empíricas de mediciones coherentes al constructo de Riesgos Psicosociales; asimismo, se calcularon los coeficientes de consistencia interna, obteniéndose en las dimensiones evaluadas adecuados índices de acuerdo con el criterio mínimo sugerido para la investigación”.

Ahora bien, como complemento a los trabajos de grado y artículos en los cuales se llevan a cabo diagnósticos de factores de riesgo psicosocial o se aplica la batería de Riesgo Psicosocial, se consulta literatura de carácter conceptual y aquella en la cual se puedan

conocer las herramientas disponibles para la medición del factor de riesgo psicosocial, es por esto que se elige como referencia el artículo titulado Revisión conceptual de los factores de Riesgo Psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia realizado por los investigadores Martínez y Solarte publicado en la revista Libre Empresa en el año 2016, en el cual explican que: “Los factores de riesgo psicosocial laboral en Colombia, tienen un impacto significativo en la salud y la calidad de vida de los trabajadores que desarrollan actividades en su contexto de trabajo, haciéndose necesario su diagnóstico y la creación de programas de vigilancia epidemiológica de este factor que permitan prevenir accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral. Por lo anterior, se realiza un acercamiento conceptual desde la Organización Internacional del Trabajo – O.I.T., con diferentes autores y el marco legal en Colombia, que ayuda a evidenciar la importancia de la intervención de los factores de riesgo psicosocial laboral. Igualmente, se presentan algunas de las diferentes herramientas que se pueden emplear en Colombia para su medición y diagnóstico de acuerdo con los requerimientos de la Resolución 2646 del 2008 del Ministerio de la Protección Social, relacionados con el reconocimiento de tres tipos de condiciones de los factores de riesgo psicosocial laboral: intralaborales, extralaborales e individuales, en su evaluación. Lo anterior, permite identificar elementos que aporten a las organizaciones en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral”.

La literatura relacionada anteriormente permite conocer metodologías, análisis y resultados de diferentes proyectos que pueden ayudar con la creación de conocimiento

valioso para el desarrollo de esta investigación, así como identificar distintas y reconocidas fuentes y/o bases de datos para consulta.

Internacionales

Para el proyecto, con el fin de adquirir conocimiento y conocer las herramientas y/o metodologías utilizadas en otros países para el diagnóstico, evaluación, control de los factores de riesgo psicosocial, se consultan fuentes internacionales como las mencionadas a continuación:

De la Universidad Peruana Cayetano Heredia de la Facultad de Enfermería en Lima – Perú, los autores Cortez y Vega, en el proyecto Factores de Riesgos Psicosociales de los conductores de una empresa de transporte del año 2018, establecieron: “Determinar los factores de riesgos psicosociales de los conductores de la empresa de transporte TAHUANTINSUYO SAC. A través de una investigación cuantitativa, descriptiva, transversal, prospectiva porque recoge la información al momento de aplicar el instrumento; cuya muestra se lleva a cabo a 25 trabajadores de transporte público. Se utiliza la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario; se emplea el instrumento del SUSESO-ISTAS21 versión corta, el cual es un instrumento validado internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales que tiene su origen en Dinamarca (ISTAS, 2014). Se realiza el análisis con este método ya que el método original actualmente se ha extendido a nivel internacional, siendo validado en España, Alemania, Chile y otros países están desarrollando su validación. Se utiliza la técnica de la encuesta aplicando un cuestionario SUSESO –ISTAS 21 versión corta) para obtener la información; cuestionario que será aplicado a los 25 conductores de la empresa de

transporte. Los datos son clasificados y luego ingresados a una base de datos del paquete estadístico MS Excel, contando con los criterios para analizar los resultados. Es importante en el campo de la enfermería ocupacional desarrollar actividades preventivas que nos ayuden a determinar y detectar los factores de riesgos psicosociales; que puedan mejorar la calidad de vida del trabajador a su vez aumentar el desempeño laboral elevando la productividad de la empresa”.

Finalmente, en el proyecto Plan de prevención de Riesgos Psicosociales en el área administrativa de una empresa de servicios de desechos sólidos en Ambato, realizado por el autor Moya R., en el año 2016 para la Pontificia Universidad Católica del Ecuador se definió: “Diseñar un plan de prevención de riesgos psicosociales en el área administrativa de una empresa de servicios EPM-GIDSA, mediante la aplicación de la herramienta psicométrica COPSOQ ISTAS 21 versión 2.0, del cual se obtuvo resultados en porcentajes por cada factor y fue evaluado por departamentos. La mayoría de los resultados obtenidos de la prueba de riesgos psicosociales fueron desfavorables para la salud (color rojo) ya que el factor de ritmo de trabajo obtuvo un 97%; la zona de situación intermedia para la salud (color amarillo) 3%, además de pocos resultados favorables para la salud (color verde) que en ritmo de trabajo se representó con el 0%. Se aplicó la metodología cuantitativa y cualitativa que buscó definir la propuesta como un método que permitirá a la empresa aportar con ideas de mejora continua en el sistema, para aumentar y garantizar la calidad de la vida laboral, y que al aplicarlo ayude a conseguir una cultura en prevención en la organización, para lo cual existe la predisposición de ayuda de las autoridades de EPM-GIDSA. Por último, se realizaron recomendaciones para la empresa en la que se realizó la

investigación, con la finalidad de que sean ejecutadas y mejorar los aspectos con porcentajes desfavorables”.

5.2 Marco teórico

5.2.1 La seguridad y salud en el trabajo

La organización mundial de la salud OMS, define la salud ocupacional como “La promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente, y la gente a sus puestos de trabajo”

De la misma manera, para la Organización Internacional de Trabajo OIT, “Es el conjunto de actividades multidisciplinares encaminadas a promoción, educación, prevención, control, rehabilitación y recuperación de los trabajadores para protegerlos de los riesgos de su ocupación y ubicarlos en un ambiente de trabajo de acuerdo con sus condiciones fisiológicas y sociológicas”.

Por otra parte, en la legislación colombiana vigente, en la Ley 1562 del 2012, en el artículo 1, se establece que:

La Salud Ocupacional se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de

trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Según Henao, 2013, los objetivos de la Seguridad y salud en el trabajo deben estar dirigidos a:

Mejorar y mantener la calidad de vida y salud de la población trabajadora.

Servir como un instrumento para mejorar la calidad, productividad y eficiencia de las empresas.

Mejorar la calidad de vida de la sociedad, mediante la prolongación de la expectativa de vida productiva, en óptimas condiciones de trabajo. De acuerdo con esto, se puede decir que la salud ocupacional es una disciplina aplicada por las compañías, y que busca la prevención y control de los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores en sus lugares de trabajo y relacionados a su ocupación, así como la promoción de la salud para brindar ambientes de trabajo seguros y acordes a cada persona, evitando de esta manera la ocurrencia de accidentes, incidentes de trabajo y la aparición de enfermedades laborales, lo que permite mantener el bienestar físico, mental y social de sus trabajadores.

Ahora bien, “Los empresarios del mundo tienen claro que la política en materia de seguridad está ligada a la productividad, a la calidad y a la competitividad de las empresas, pero aún hay aquellos que ven las inversiones en materia de seguridad como un gasto y no como una inversión.” (García Rubiano, Cortés Mesa, & Sánchez Higuera, 2007).

5.2.2 Riesgos psicosociales

Los factores de Riesgo Psicosociales pueden entenderse como: la condición o condiciones del individuo, del medio extralaboral o del medio laboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos y, por último, producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento social y laboral y fisiológico (Villalobos et al. 2004, como se citó en Villalobos, 1997).

Como lo menciona Martínez & Yolanda, 2010:

“Circunstancias de inadecuada interacción, intensidad y de tiempos de exposición, producen efectos negativos en el trabajador y, por último, estrés ocupacional, el cual puede provocar desajustes en la salud del individuo o individuos a nivel intelectual, fisiológico, psicoemocional y social”.

Debido a los efectos negativos que puede ocasionar la exposición a estos riesgos, resulta fundamental su evaluación e intervención, este análisis de los factores de riesgo psicosocial puede presentar dos alternativas: Primero, su identificación e intervención para propiciar bienestar en la población de trabajadores. En segundo lugar, su identificación e intervención, no sólo para mejorar las condiciones de bienestar, sino para prevenir la enfermedad derivada de los mismos. (Villalobos, 2004, p. 199).

Por otro lado, el estrés ocupacional es “Uno de los problemas de salud más graves en la actualidad debido a sus consecuencias físicas, emocionales, cognoscitivas y

conductuales, que pueden desencadenar enfermedades incapacitantes en el individuo, afectar procesos de trabajo y la calidad de los servicios”, (Angulo Rincón, Bayona Quiñonez, & Esparza Durán, 2014, pág. 351).

Lo anterior, también debido a que “El estrés en los trabajadores da lugar a comportamientos negativos en la productividad, como ausencias, tardanzas, errores, accidentes, pérdida de concentración, y una menor producción” (Córdova, 2016)., Como consecuencia de las ausencias, el tiempo operativo se van a ver afectados y por ende el producto o servicio de la empresa provocando la promesa de valor más común que es el cumplimiento de entregas, en algunos casos se suele confundir una carga de trabajo excesivo como un riesgo a la salud del trabajador, aunque en ciertos ambientes laborales son estimulantes y desafiantes para motivar al trabajador enfocados a realizar las tareas lo mejor posible esto sienta un entorno psicosocial favorable fomentando el buen rendimiento profesional y personal.

El daño psicosocial es un riesgo al cual están sometidos la mayoría de trabajadores y no solo afecta la salud mental si no el rendimiento físico al estar en un ambiente de estrés esto causa automáticamente que el cuerpo a nivel muscular se empiece a contraer provocando los famosos “Nudos”, estos espasmos son ocasionados por la presión laboral a la cual está expuesto, “Además de los problemas de salud mental, los trabajadores sometidos a periodos de estrés prolongados pueden desarrollar problemas graves de salud física, como enfermedades cardiovasculares o problemas musculoesqueléticos” (Trabajo, 2011).

Se habla detalladamente que el origen de una afección psicosocial en el individuo puede ser ocasionado por características en las actividades a desarrollar durante el día “cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, carencia de complejidad, monotonía o repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, falta de autonomía, prestigio social de la tarea en la empresa”, características de la organización “variables estructurales (tamaño y diferenciación de unidades, centralización, formalización), definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera”.(Gil-Monte, 2012).

Las personas están en buena disposición laboral cuando mentalmente están motivados para realizar las actividades, el enfoque humano en ambientes psicosociales sanos está capacitado para proporcionar una productividad óptima “riesgos psicosociales acaparan más de un tercio de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo” (Centro de Prevención de Riesgo del Trabajo, 2015).

Para definición del OIT estos factores psicosociales hacen referencia al entorno en donde interactúa sea laboral y personal, las percepciones y experiencias que tiene con el ambiente, como las condiciones en las que se encuentra en la organización, la satisfacción en cuanto a los beneficios que obtiene para su familia, todo esto podría influir en el bienestar y el rendimiento que puede llegar a tener.

Por definición ISTAS (Instituto sindical de trabajo, ambiente y salud), los factores que originan este riesgo puede afectar la salud de manera fisiológica, en la parte emocional como ponerse nervioso, tener ansiedad por presión de entregas, “los riesgos

psicosociales perjudican la salud de los trabajadores, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales”. (Istas, s.f.).

De acuerdo con lo anterior, se puede inferir que los factores de riesgo psicosocial pueden tener un impacto considerable tanto en la salud de los trabajadores por la acumulación de estrés como en la productividad de la organización por el incremento del absentismo, menor rendimiento laboral ya sea en la calidad o en la cantidad de trabajo o dando cabida al error humano, estos factores son generados por múltiples situaciones o condiciones que pueden ser de carácter individual, intralaboral o extralaboral.

La Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo declaró que: “las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente” (2019), es por esto por lo que para aplicar la seguridad y la salud en el trabajo es sumamente importante resaltar el riesgo psicosocial y llevar a cabo una gestión adecuada del mismo, en la cual se contemplen actividades sistemáticas que permitan la identificación, calificación, evaluación y control de las fuentes generadoras del riesgo.

Ahora, como menciona el Consejo Colombiano de seguridad en el Boletín CCS al día: “Para garantizar una gestión eficiente de los riesgos psicosociales, los trabajadores y sus representantes deben participar en todo el proceso: deben participar activamente en la identificación de los peligros y colaborar en el desarrollo e implementación de medidas preventivas y de control.” (2020)

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo establece que: “Con la adopción de un enfoque correcto, los riesgos psicosociales y el estrés laboral pueden prevenirse y gestionarse de modo satisfactorio sea cual sea el tamaño o el tipo de empresa. Se pueden abordar de la misma manera lógica y sistemática que otros riesgos para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo”.

Por último, la gestión del riesgo contempla plantear estrategias de promoción, prevención y/o intervención de los factores psicosociales y sus efectos; la Resolución 2404 de 2019 adopta la guía técnica de intervención psicosocial y allí establece acciones para intervenir este riesgo, algunas de las cuales son:

Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores, desarrollo de estrategias de afrontamiento, gestión del trabajo por turnos, inducción y reinducción, aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales, claridad del rol como pilar del desempeño, enriquecimiento de puestos de trabajo, gestión de cargas de trabajo y gestión de pausas en el trabajo, rotación de puestos de trabajo, servicio de asistencia al trabajador, implementación de la modalidad de teletrabajo, fomento de la calidad de las relaciones familiares, fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales, fomento de estilos de vida saludable, manejo eficaz del tiempo, mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales del trabajo, prevención del consumo de sustancias psicoactivas, atención en crisis y primeros auxilios psicológicos, desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral, entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés, promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en el trabajo.

5.2.3 Batería de riesgo psicosocial

Publicada por el Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de seguridad social y riesgos profesionales en julio del año 2010 con el nombre: Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral). Nace una herramienta reglamentaria de aplicación y análisis a nivel nacional para la evaluación de este riesgo.

Dirigida a todos los empleados afiliados al sistema general de riesgos profesionales en Colombia, tiene como alcance identificar datos socio – demográficos y ocupacionales de los trabajadores y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral, determinando su nivel de riesgo.

El diseño de esta herramienta estuvo integrado por psicólogos con formación y experiencia en evaluación de factores psicosociales y en diseño y validación de pruebas psicotécnicas; también participaron profesionales estadísticos. Este proceso llevó a una extensa investigación en literatura científica y técnica que abordaban temas sobre factores psicosociales y métodos e instrumentos para su evaluación, documentos tales como los publicados por la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial y Panamericana de la Salud, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional de Estados Unidos (NIOSH), el Fondo de Riesgos Profesionales de Colombia, entre otros.

La construcción de estos instrumentos partió de la definición de factores psicosociales que presenta la Resolución 2646 de 2008, cuyo texto es el siguiente:

“(Los) factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”. Esta definición define tres condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales. (Anexo A)

Condiciones intralaborales. Aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. A partir de los modelos base se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales; las dimensiones que componen los dominios son consideradas como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005).

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Ilustración 1 La figura ilustra las dimensiones de dominios extralaborales (Ministerio de protección social, 2010)

Condiciones extralaborales. Consiste en los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, al igual que las condiciones del lugar de residencia que pueden llegar a influir en la salud y bienestar del individuo.

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

Ilustración 2 La figura ilustra las dimensiones extralaborales (Ministerio de protección social, 2010)

Condiciones individuales. Se refiere a una serie de características propias del trabajador como el sexo, edad, estado civil, nivel educativo, profesión u oficio, escala socioeconómica, tipo de vivienda y el número de personas a su cargo.

CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA	Sexo Edad (calculada a partir del año de nacimiento) Estado civil Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado) Ocupación o profesión Lugar de residencia actual Estrato socioeconómico de la vivienda Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo) Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	Lugar actual de trabajo Antigüedad en la empresa Nombre del cargo Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo) Antigüedad en el cargo actual Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja Tipo de contrato Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas Modalidad de pago

Ilustración 3 La figura ilustra las diferentes condiciones individuales que puede presentar un trabajador (Ministerio de protección social, 2010)

La aplicación de los instrumentos que componen la batería permite recolectar información sociodemográfica y ocupacional de los trabajadores, con el fin de determinar la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral, al igual que el grado del riesgo; el cual se especifica en una escala de cinco niveles que va desde: sin riesgo hasta riesgo muy alto.

Estructura de la batería. La batería está conformada por siete instrumentos con los que recopila la información, estos son:

- a. Ficha de datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador).
- b. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).
- c. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).
- d. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- e. Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- f. Guía para entrevistas semiestructuradas.
- g. Guía para grupos focales.
- h. Cuestionario para la evaluación del estrés.

Condiciones de aplicación. Son tres las condiciones que se deben tener en cuenta para el momento de la aplicación:

Idoneidad de los profesionales que aplican los instrumentos: El profesional que aplica la batería debe ser un profesional en psicología con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional según resolución 2646 de 2008.

Reserva de la información y consentimiento informado: La Resolución 2646 de 2008 indica que la información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional.

Integridad de los instrumentos aplicados: Con el fin de asegurar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos a través de la batería, la aplicación de cualquiera de sus instrumentos deberá seguir las instrucciones y lineamientos establecidos en el manual de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Manejo y uso de la información y los resultados. La aplicación y uso de los instrumentos que conforman la batería se deben hacer bajo el marco ético y legal que regule la actividad de los profesionales que se desempeñan en el área de salud ocupacional y la psicología. Debido a la confidencialidad de los resultados individuales, estos deberán manejarse con total reserva y el trabajador podrá conocerlos mediante un informe preparado por el psicólogo que lo evaluó, además de ser incluidos en la historia clínica ocupacional de cada trabajador.

Los resultados de la evaluación podrán tener los siguientes usos:

Identificación y evaluación periódica de los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral, con el fin de dar cumplimiento al Capítulo II de la Resolución 2646 de 2008.

Vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial.

Análisis psicosocial en procesos de determinación de origen de enfermedades presumiblemente derivadas del estrés.

Análisis psicosocial en procesos de reubicación laboral.

Diseño, implementación y evaluación de medidas de intervención de factores psicosociales.

Diseño e implementación de acciones de promoción, prevención y mejoramiento de las condiciones de salud de los trabajadores.

Sin importar el uso que se les dé a los resultados de la evaluación, los trabajadores participantes deben ser previamente informados de la utilización que se hará de la información por ellos suministrada y de los resultados que se obtengan y por tanto los trabajadores deberán dar su consentimiento informado.

5.2.4 Conceptos y términos

En La Resolución 2646, emitida por el Ministerio de la Protección Social el 17 de julio de 2008, se adoptan los siguientes términos y definiciones, consideradas relevantes para el presente proyecto:

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

Factores de Riesgo Psicosociales. Condiciones psicosociales cuya identificación

y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Factor Protector Psicosocial. Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

Estrés. Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

Patologías derivadas del estrés. Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.

Condiciones de trabajo. Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

Efectos en la salud. Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

Efectos en el trabajo. Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

5.3 Marco legal

A continuación, se presenta la normatividad legal vigente para la seguridad y salud en el trabajo y específicamente para los factores de Riesgo Psicosocial en Colombia:

Ley 9 de 1979, Por la cual se dictan Medidas Sanitarias. Título III – Salud Ocupacional, en donde establece de manera eficaz el cuidado en la salud de los colaboradores derivado de las condiciones de trabajo y de su entorno, también enuncia la responsabilidad del empleador y del empleado también, en el mantener adecuadamente el espacio de trabajo, el cumplimiento de la normatividad y las políticas de la organización, de igual manera promover y proteger el personal involucrado en las actividades, la ley también dispone de las acciones y los derechos que tiene lugar el trabajador para que su salud física y mental estén óptimas para el desarrollo socio-económico.

Ley 1010 de 2006, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, le ley define las clases de acoso a las cuales está expuesto el colaborador siendo uno de esto los mayores riesgo psicosociales a los cuales se están evaluando en este proyecto, el entorpecimiento laboral que llega a causar cualquier tipo de amenazas de despido, la agresión verbal y demás acciones especificadas en la esta Ley, el daño psicológico que provoca estos acosos de maltrato, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral, definidos en el artículo 2, relacionando el autoestima y la violación de la integridad mental y física del trabajador.

Ley 1562 de 2012, Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional, los derechos del trabajador a estar afiliados a las entidades de riesgos laborales, y de participar en todas las actividades de promoción y prevención de los riesgos laborales esto asegura la integridad y la confiabilidad del colaborador para realizar sus obligaciones organizacionales.

Ley 1616 de 2013, Por medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones. En el artículo 9 reafirma la promoción y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral por parte del ARL debe garantizar que las organizaciones “el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores”, (república, 2013). Es requisito tener control sobre aquellas afecciones en el entorno del trabajador tener el compromiso y el seguimiento constante para evitar riesgos ocasionados por estrés laboral.

Decreto 1477 de 2014, Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales, en los anexos en la sección I ítem 4 se encuentran especificadas los agentes Psicosociales a los que están expuestos los colaboradores y en la sección II explica los grupos de enfermedades para evaluar, identificar y diagnosticar las enfermedades laborales específicamente, esta tabla nos permite evaluar con base en la aplicación de la batería el cómo proceder para mitigar si se identifica alguna patología psicológica.

Decreto 1072 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Libro 2 Título 4 Capítulo 6 “Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”, para la implementación correcta de este sistema de gestión se debe evaluar cada riesgo al cual está sometido el colaborador, aplicando métodos los cuales son estipulados por la alta dirección dando resultados de manera cualitativos y cuantitativos. Evaluando con indicadores de estructura, proceso y de resultados de manera eficaz el cumplimiento de minimización de los riesgos incluyendo el psicosocial.

Decreto 0472 de 2015, Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo y Riesgos Laborales, son reglas en donde obligan a la organización el cumplimiento de cada norma de SST, y estructuran puntualmente las garantías mínimas que deben respetarse estableciendo normas para la pausa inmediata de procesos inadecuados que estuviesen incurriendo en la organización.

Resolución 2013 de 1986, Reglamento para la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en lugares de trabajo, done los colaboradores en conjunto con la alta dirección tienen la obligación de elegir libremente el personal indicado para proponer estrategias de mejora en el artículo 11 este enunciado las obligaciones a los cuales está sometido el comité con la organización.

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

Resolución 652 de 2012, Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas, con el fin de prevenir el acoso laboral.

Resolución 0312 de 2019, Por el cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, facilitando el acceso a los colaboradores a las evaluaciones medicas ocupacionales, dando cumplimiento que los especialistas sean profesionales en SST y tenga licencia vigente, expide los estándares mínimos que debe realizar la empresa para su acreditación.

Resolución 2404 del 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, además de facilitar la identificación temprana de síntomas asociados al estrés laboral en donde se debe desarrollar acciones de promoción de la salud y prevención así como presentar asesoría y prestar asesoría técnica. Es una guía legalmente constituida para la evaluación de los riesgos psicosociales que se puedan evidenciar en la aplicación de la Batería en este proyecto.

Circular 064 de 2020, Acciones Mínimas De Evaluación E Intervención De Los Factores De Riesgo Psicosocial, Promoción de la Salud Mental y la Prevención de

Problemas y Trastornos Mentales en los Trabajadores en el Marco de la Actual
Emergencia Sanitaria Por Sars-Cov-2 (Covid-19) En Colombia.

6. Marco metodológico

6.1 Paradigma

El paradigma es de tipo mixto, teniendo en cuenta que se usaran técnicas y se tendrá información de manera sistemática, ya que según (Hernández, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010) “Los paradigmas mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta”. Desde la aplicación de la batería para identificar estos riesgos se le realiza la encuesta en donde especifica características cualitativas de cada colaborador preguntas netamente de cómo percibe su situación respecto a la organización en conformidad con sus actividades de acuerdo a su profesión, el cargo, el desplazamiento y demás factores que puedan afectar la parte emocional y mental respecto al rendimiento operativo en la empresa, por consiguiente los lineamientos de la batería transforman estos resultados recolectados en cuantitativos los cuales dan un panorama más eficaz de cómo proceder para proponer correcciones en cuanto a prevención y/o promoción de los riesgos encontrados.

El paradigma cuantitativo caracteriza una perspectiva más intuitiva y asertiva con base en la exposición de los resultados, da un panorama ajustado a la realidad y al

aporte explícito de los colaboradores, (Ramirez Avila, Griebing Amature, & del Rocio Rodriguez, 2016).

6.2 Tipo de investigación

Este proyecto corresponde a una investigación de tipo descriptivo, debido a que con el desarrollo de este se obtendrán datos cuantitativos que se analizarán de manera cualitativa para generar el informe de resultados de la batería de Riesgo Psicosocial, y establecer las medidas de intervención correspondientes.

6.3 Fases del Estudio

Teniendo en cuenta el tipo de estudio, y los objetivos de este, se plantean las siguientes fases del proyecto:

Fase 1, Aplicar la batería de Riesgo Psicosocial en la compañía Flowserve Colombia S.A.S., de acuerdo con los requisitos establecidos en la Resolución 2646 de 2008.

Para cumplir con este objetivo, inicialmente se tendrá una etapa de prediagnóstico que comprende actividades de autorización por parte de la alta dirección, sensibilización a los trabajadores, firma de consentimiento informado (Anexo E), establecimiento de la población objeto de estudio con los criterios de exclusión. Posteriormente, estará la etapa diagnóstica, en la cual se acompañará el proceso de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, esta será aplicada principalmente por un profesional en psicología con posgrado en seguridad y salud en el trabajo con licencia

vigente de prestación de servicios según resolución 2646 de 2008, haciendo uso de los instrumentos establecidos dentro de la misma.

Fase 2, Identificar y analizar los factores de Riesgo Psicosocial a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores de la compañía.

Se continuará la etapa diagnóstica con la identificación de los factores de riesgo psicosocial mediante la aplicación de la Batería, y así obtener la valoración del riesgo, los datos e información recolectada serán relacionados en matrices y presentados gráficamente. Aquí se determinará si se requiere llevar a cabo actividades puntuales para evaluar y validar la veracidad de la información obtenida, con el fin de establecer los protocolos a seguir. Se podrá revisar documentación pertinente con la cual se puedan establecer las acciones y actividades que realiza la compañía para intervenir el riesgo psicosocial.

Fase 3, Definir acciones de prevención e intervención de acuerdo con los resultados de la aplicación de la batería y de los factores de Riesgo Psicosocial identificados.

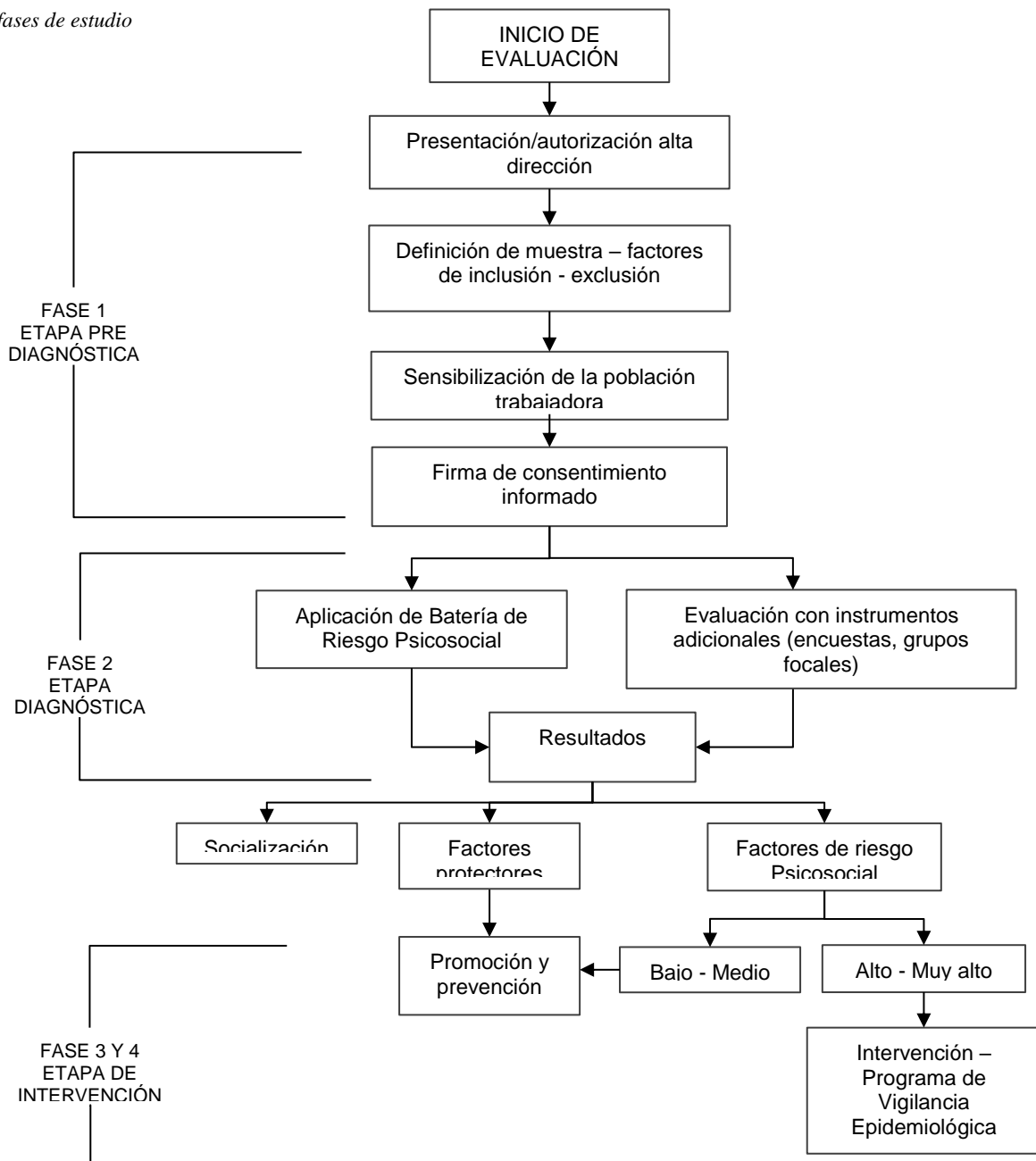
Una vez se haya analizado toda la información y se tengan los resultados, se socializará con el personal correspondiente (Encargados del sistema de gestión, alta dirección, recursos humanos, líderes de procesos) de la compañía. Ahora, se establece la etapa de intervención, en donde se determinará la relación entre los factores psicosociales y sus efectos identificando los factores protectores y los factores de riesgo psicosocial, los cuales serán priorizados de acuerdo con lo establecido en la batería de riesgo psicosocial. Todo esto, en conjunto con el psicólogo de la compañía.

Fase 4, Generar estrategias para la promoción de la salud mental de los trabajadores de la compañía.

Se determinan medidas de promoción de factores protectores. Esto en compañía del psicólogo y se establece de acuerdo con los resultados de la batería.

Tabla 1

Flujo de fases de estudio



6.4 Recolección de la información

Para la recolección de información relevante para el desarrollo del proyecto, se cuenta con las siguientes fuentes de información:

6.4.1 Fuentes de información Primaria

Como fuente primaria, se cuenta principalmente con la información obtenida mediante la realización de visitas y/o reuniones virtuales, en las cuales, a través de la observación, entrevistas y la aplicación de la batería de riesgo psicosocial se podrá obtener todo lo necesario para desarrollar el proyecto, adicionalmente, la compañía suministrara la información y/o documentación necesaria con respecto a las condiciones de trabajo, identificación de peligros, registros y perfiles sociodemográficos y demás información que resulte relevante para el proyecto.

6.4.2 Fuentes de información Secundarias

Para el desarrollo del proyecto, también se tiene en cuenta información que pueda ser recolectada mediante la búsqueda de tesis de grado de pregrado y posgrado de instituciones tanto nacionales como internacionales, trabajos de investigación, artículos académicos y publicaciones relacionadas con el tema en estudio. De igual manera, se consulta la información y requerimientos establecidos en la normatividad legal colombiana vigente pertinentes y aplicables al desarrollo del proyecto que se encuentren disponibles en las diferentes fuentes del estado.

6.5 Población

La población sujeta a estudio para el desarrollo de este proyecto, será el personal que desempeñe labores y que esté vinculado mediante contrato directo con la compañía Flowserve Colombia en el municipio de Mosquera Cundinamarca.

6.5.1 Criterios de Inclusión

Como criterios de inclusión para seleccionar la población objeto de estudio, se establecen los siguientes aspectos:

Tener contrato directo con la compañía Flowserve Colombia (termino fijo, término indefinido, obra o labor)

Estar Asignado a la sede de Mosquera, Cundinamarca

6.5.2 Criterios de Exclusión

Como criterios de exclusión para la población objeto de estudio, se establecen los siguientes aspectos:

Personal sin vínculo directo con la compañía Flowserve Colombia (personal temporal, outsourcing)

Personal externo a la compañía (contratistas, visitantes y/o proveedores)

Personal que se encuentre en periodo de vacaciones y /o licencias

6.5.3 Población

De acuerdo con los criterios de inclusión y exclusión definidos, la población seleccionada para la investigación y a la cual se le aplicara la encuesta está distribuida de la siguiente manera:

No. total, de trabajadores de la compañía: 130 trabajadores (100%)

No. De trabajadores que cumplen con los criterios de inclusión: 120 trabajadores (92%).

- 89 trabajadores corresponden a jefes, Profesionales o Técnicos con personal a cargo (74%)
- 31 trabajadores tienen cargos Auxiliares y operativos. (26%)

6.6 Técnicas o Instrumentos

Para el proceso de evaluación del riesgo psicosocial en la compañía Flowserve Colombia, se aplicará la Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral), emitida por el Ministerio de la Protección Social en compañía de la Universidad Javeriana en el año 2010 (ANEXO A):

Nombre	Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral).
Fecha de publicación:	Julio de 2010.
Autores:	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Instrumentos que componen la batería:	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. • Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo. • Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010).
Población a quien va dirigida:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia.
Puntuaciones:	Específicas para cada instrumento que compone la batería.
Objetivo de la batería:	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa.
Alcance:	Identificar datos socio-demográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo.

Ilustración 4 La figura ilustra la Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral) Ministerio de la Protección Social & Universidad Javeriana (2010).

De la cual, se utilizarán los siguientes instrumentos:

Ficha de datos generales: Información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador. (ANEXO D)

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, en dos formas:

FORMA A: Se aplicará a los trabajadores con cargos de jefaturas, profesionales o técnicos. (Anexo A1)

FORMA B: Se aplicará a los trabajadores con cargos de auxiliares u operarios. (Anexo A2)

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. (Anexo B)

Cuestionario para la evaluación del estrés (Tercera versión, Villalobos 2010).
(Anexo C)

6.7 Método para Análisis de la información

El análisis de la información se realizará de la siguiente manera:

1- Tabulación: Los datos obtenidos con la aplicación de los cuestionarios serán agrupados de acuerdo con las variables y criterios establecidos en los instrumentos mencionados, para posteriormente tabular esta información haciendo uso de herramientas definidas por la empresa para proteger a confidencialidad de la información.

2- Representación: Una vez realizada la tabulación, se procederá a realizar la representación de los datos, mediante tablas y/o gráficas, en las cuales se podrá observar la descripción sociodemográfica de la población, el riesgo y la valoración de este.

3- Análisis: La información obtenida será analizada, de tal manera que se pueda emitir un concepto sobre la caracterización y exposición al riesgo psicosocial, y así determinar los planes de acción correspondiente.

6.8 Cronograma

De acuerdo con los objetivos y fases de ejecución del proyecto, se plantea el siguiente cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																																					
Fases	ACTIVIDAD	Evidencia / Registro	RESPONSABLE	MES																OBSERVACION																	
				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO																					
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4																		
				P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E										
1	sensibilización de riesgo psicosocial	Registro de asistencia	Equipo investigador/		1	1																															
2	Seleccionar la herramienta de aplicación		Equipo investigador			1		1																													
3	Establecer la población objetivo en la empresa		Equipo investigador					1	1																			Se selecciona como población objeto de estudio las áreas administrativas, compras, finanzas y									
4	Entregar el consentimiento informado	Consentimiento informado	Psicólogo						1	1																											
5	Adaptar la Batería para la recolección de información. (formatos)		Equipo investigador							1	1																	Las batería se aplico de manera presencial y virtual.									
6	Aplicación de herramienta (Batería) para la identificación de riesgos psicosociales.	Cuestionarios diligenciados	Equipo investigador/ psicólogo								1	1																									
7	Tabulación de datos		Proveedor externo									1	1															Para evitar problemas de Línea Ética, la compañía decide que la tabulación de la información recolectada en los cuestionarios será realizada por un tercero.									
8	Analizar los resultados		Equipo investigador										1	1																							
9	Realizar el informe detallado de los resultados y divulgarlos	Informe de resultados	Equipo investigador												1	1																					
10	Aplicación de herramienta para recolección de información - entrevista semiestructurada y grupos focales a todos los involucrados.	Informe de entrevista y grupos focales	Psicólogo													1						1						Se aplica una entrevista semiestructurada y se realiza grupos focales para el dominio, control y autonomía(Tipo A) en las dimensiones de capacitación, oportunidades para el desarrollo y el dominio liderazgo y relaciones en la dimensión retroalimentación al desempeño y por ultimo el dominio, control y autonomía(Tipo B) la dimensión claridad de rol.									
11	Análisis de información recolectada		Equipo investigador/ psicólogo																			1	1														
12	Socializar resultados		Equipo investigador																				1	1				Se divulgan resultados obtenidos con la realización de los grupos focales.									
12	Aplicación de encuesta COVID 19	Formato encuesta	Equipo investigador																				1	1				Teniendo en cuenta la circular emitida por el ministerio del trabajo 0064-2020.									
13	Analizar los resultados	Informe de resultados	Equipo investigador																				1	1													
14	Definir acciones de prevención e intervención (plan de acción)	Plan de acción	Equipo investigador																					1	1												
15	Elaboración de programa de promoción y prevención	Anexo formato	Equipo investigador																					1	1												
MONITOREO				0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	0	1	4	4	2	2	0	0	0	0		
								2						4						4																	6
														4						4																	6
														100%						100%																	100%

Figura 5. La figura muestra el cronograma de actividades

7. Resultados

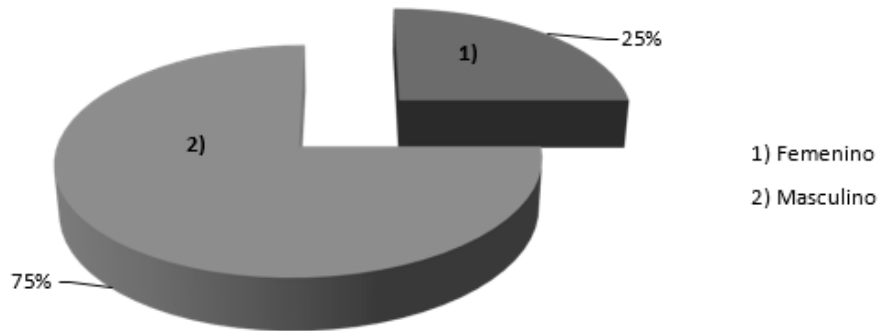
7.1. Aplicación de batería de riesgo psicosocial

7.1.1. Características sociodemográficas

“Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características sociodemográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socioeconómica (estrato socioeconómico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características sociodemográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

Al igual que las características sociodemográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intra y extralaborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras, las cuales se indagan con los instrumentos de la Batería para la Evaluación de los Factores Psicosociales” (Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010)

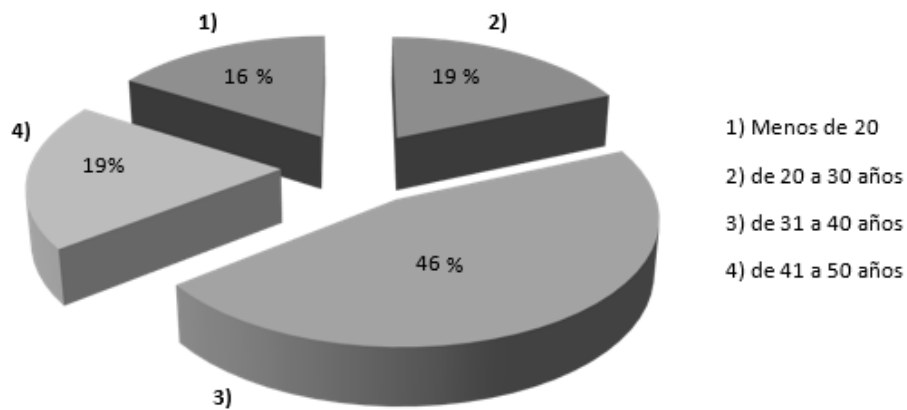
Análisis por genero



Gráfica 1 Análisis por genero

El 75% del total población es Masculino, predominando sobre el sexo femenino.

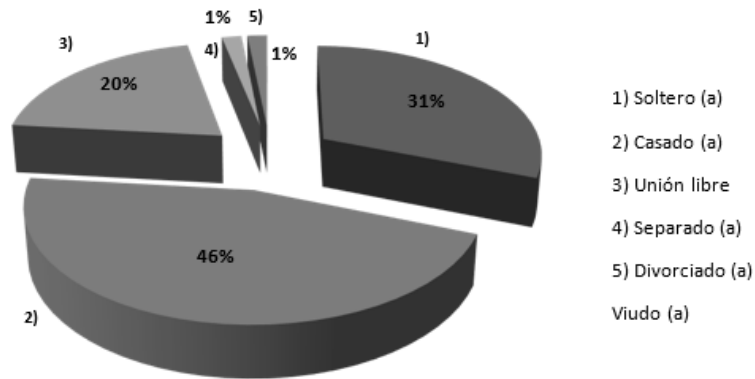
Análisis etario



Gráfica 2 Análisis etario

El 46% del total evaluado representa rangos de edad de los 31 a 40 años, se refleja que la población se encuentra mayormente en una edad donde se busca estabilidad laboral.

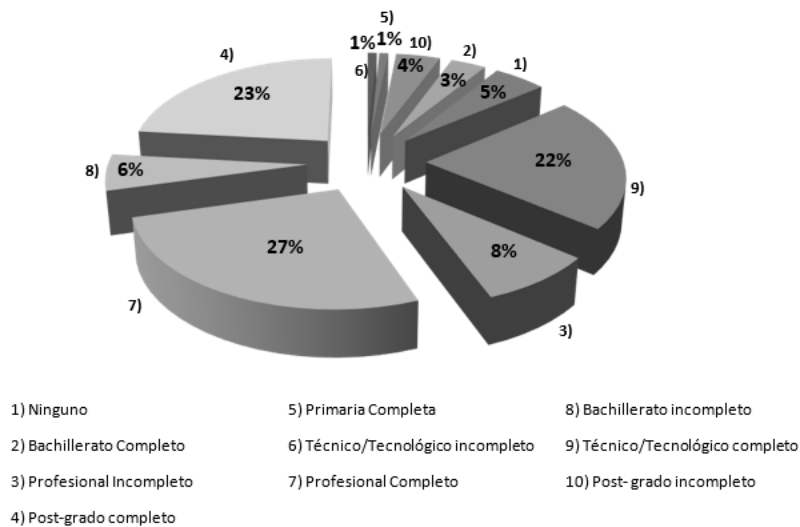
Análisis por estado civil



Gráfica 3 Análisis por estado civil

El 46% del total población evaluada su estado civil es Casado y un 20% unión libre, esto quiere decir que un 66% de la población tiene un compromiso familiar, esto refleja estabilidad emocional y laboral.

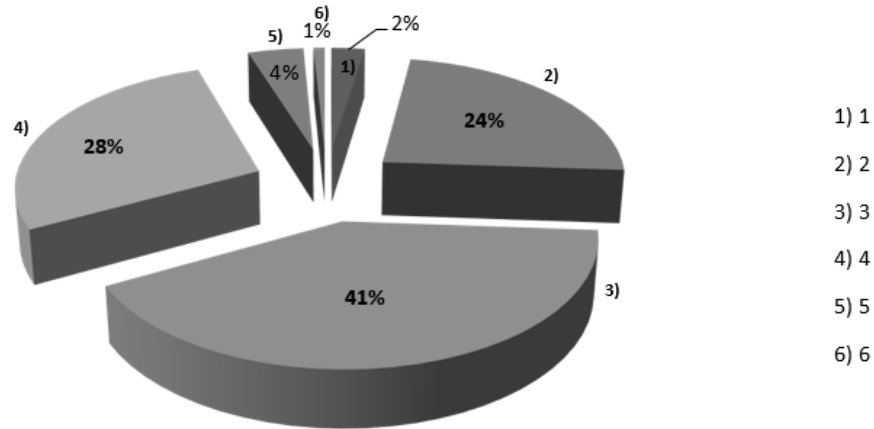
Análisis por escolaridad



Gráfica 4 Análisis por escolaridad

El 50% de los trabajadores cuenta con un nivel de educación superior (Pregrado y posgrado culminados), la empresa posee recurso humano capacitado para sus labores.

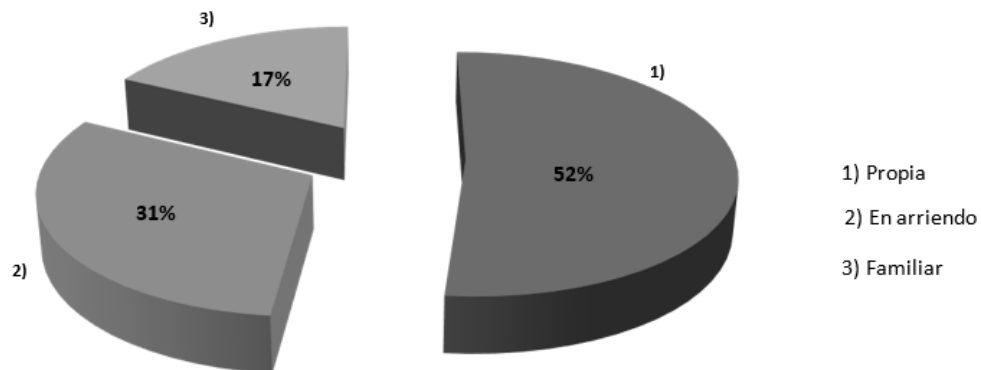
Análisis por estrato



Gráfica 5 Análisis por estrato

El 41% de total población que participó en la encuesta tiene un estrato 3 y el 24% es estrato 2, eso quiere decir que el 65% de la población tiene un estrato “medio-bajo” definido por el DANE, basado en el lugar de su residencia.

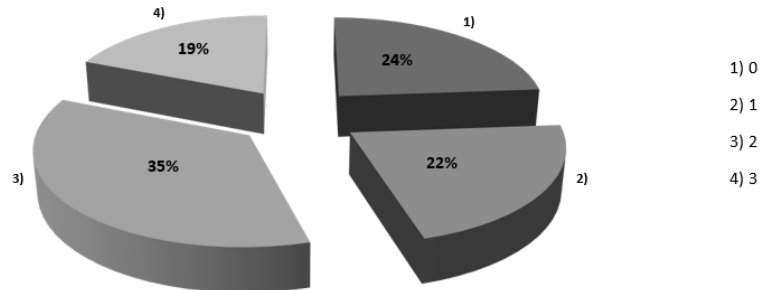
Análisis por tipo de vivienda



Gráfica 6 Análisis por tipo de vivienda

El 52% del total evaluado vive en casa propia, permitiendo establecer proyectos propios y estabilidad familiar

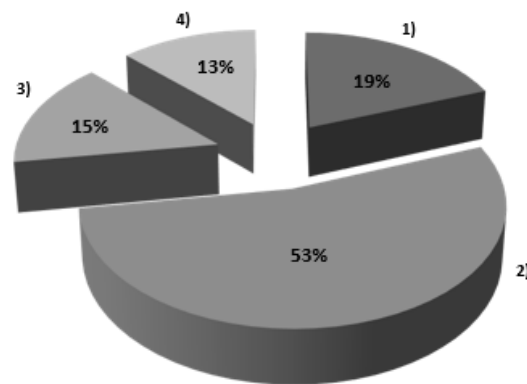
Análisis por personas a cargo



Gráfica 7 Análisis por personas a cargo

El 76% de los empleados tiene personas a cargo, lo que muestra que hay responsabilidad familiar

Análisis por tipo de cargo



- 1) Jefatura - tiene personal a cargo
- 2) Profesional, analista, técnico, tecnólogo
- 3) Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico
- 4) Operario, operador, ayudante, servicios generales

Gráfica 8 Análisis por tipo de cargo

El 53% tiene un nivel de cargo de profesional, analista, técnico, tecnólogo. Mostrando que el personal está haciendo uso de sus estudios en sus labores

7.1.2. Interpretación de los resultados

En las tablas presentadas a continuación, se observan los resultados (en frecuencias) obtenidos en la evaluación de los Factores Psicosociales. Con el objetivo de identificar el nivel de riesgo predominante en cada condición evaluada y orientar la priorización de las acciones a implementar por parte de la compañía, se tiene en cuenta la siguiente clasificación e intervención del riesgo:

Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

Riesgo medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Tabla 2

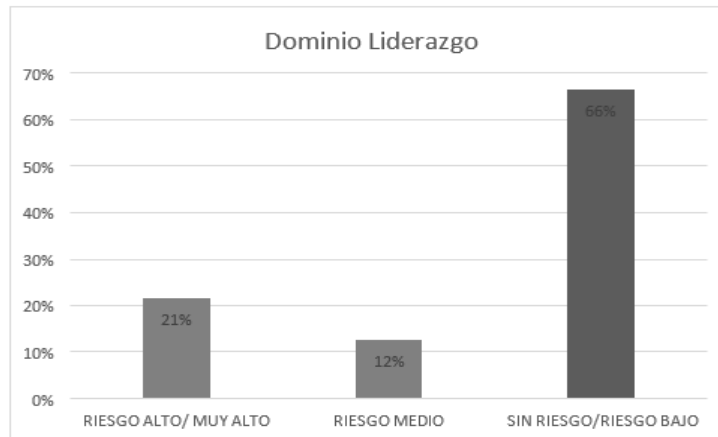
Medición del nivel del riesgo

NIVEL DE RIESGO	COLOR	INTERVENCIÓN
Sin riesgo / Riesgo bajo	VERDE	Largo plazo – acciones o programas de Promoción y prevención.
Riesgo medio	AMARILLO	Seguimiento Corto plazo
Riesgo alto / Muy alto	ROJO	Intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Nota: Autoría propia

7.2. Estimación del riesgo intralaboral (Tipo A)

7.2.1. Dominio liderazgo y relaciones sociales



Gráfica 9 Dominio Liderazgo

Tabla 3

Resultados dominio liderazgo y relaciones sociales.

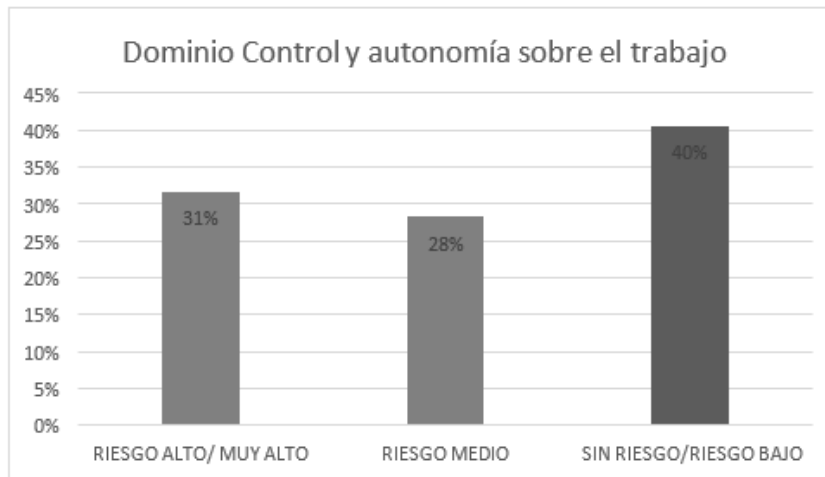
	SIN RIESGO (Verde)	BAJO RIESGO (verde)	RIESGO MEDIO (Amarillo)	RIESGO ALTO (Rojo)	RIESGO MUY ALTO (Rojo)
Características Liderazgo	31	20	25	6	7
Relaciones Sociales	28	21	16	12	12
Retroal. Desempeño	26	29	13	12	8
Relación con Colaboradores	73	6	4	3	2
		79	4		5

Nota: Autoría propia

Los resultados en este dominio reflejan una percepción favorable por el 66% de la población de este grupo, y corresponden a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen

en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones del área. Los resultados nos muestran factores protectores significativos.

7.2.2. Dominio, control y autonomía



Gráfica 10 Dominio control y autonomía sobre el trabajo

Tabla 4

Resultados dominio, control y autonomía

	SIN RIESGO (Verde)	RIESGO BAJO (Verde)	RIESGO MEDIO (Amarillo)	RIESGO ALTO (Rojo)	RIESGO MUY ALTO (Rojo)
Claridad de rol	22	13	20	25	8
		35	20		33
Capacitación	24	4	28	20	13
		28	28		33
Participación y manejo del cambio	20	23	21	13	12
		43	21		25
Oportunidades para el desarrollo	18	15	16	29	11
		33	16		40
Control y autonomía sobre el trabajo	16	28	24	14	7
		44	24		21

Nota: Autoría propia

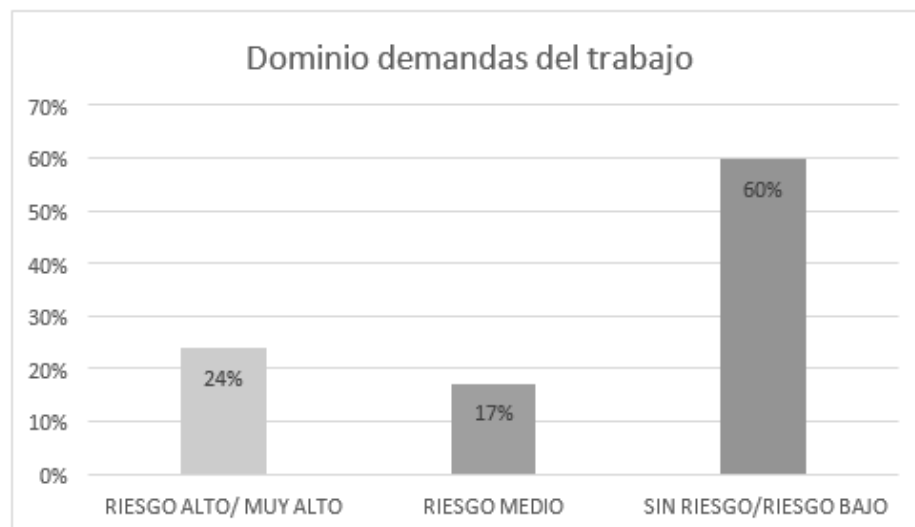
Dominio que tiene en cuenta posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo, entre otros (Social, 2010).

Los resultados muestran algunas dimensiones en riesgo (oportunidades para el desarrollo y capacitación), por lo que es necesario determinar acciones para corroborar la información y así conocer mejor la condición.

“Aquí, es importante entender la definición del ministerio de cuando se habla de riesgo en estas dimensiones” (Social, 2010): El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.

- Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.
- El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades.
- Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

7.2.3. Dominio demandas del trabajo



Gráfica 11 Dominio demandas del trabajo

Tabla 5

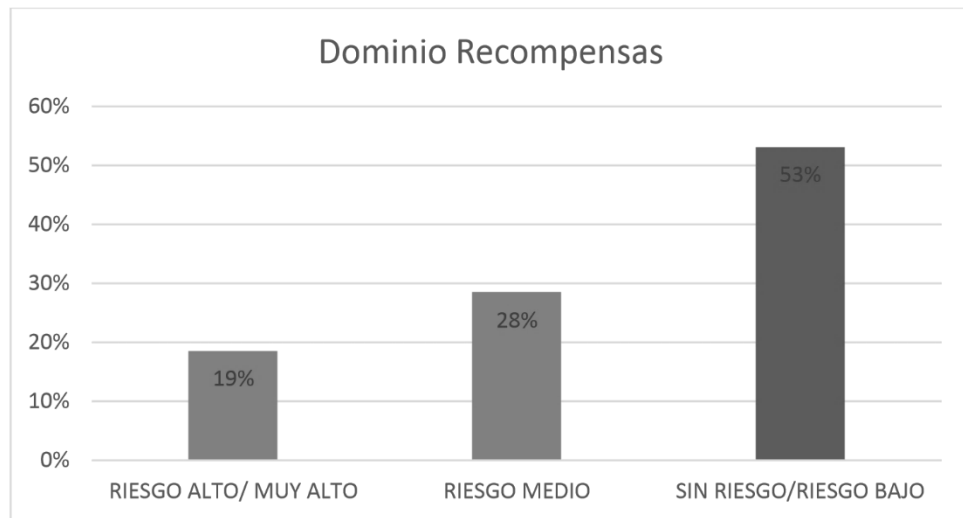
Resultado demandas del trabajo

	SIN RIESGO (Verde)	RIESGO BAJO (Verde)	RIESGO MEDIO (Amarillo)	RIESGO ALTO (Rojo)	RIESGO MUY ALTO (Rojo)
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	20	31	19	8	11
	51		19		19
Demandas emocionales	53	17	10	7	2
	70		10		9
Demandas Cuantitativas	27	21	17	11	13
	48		17		24
Influencia sobre el entorno extralab	21	23	20	8	17
	44		20		25
Demandas de carga mental	14	30	21	15	9
	44		21		24
Demandas de la jornada laboral	20	23	16	13	10
	50		16		23
Consistencia del rol	27	23	16	13	10
	50		16		23

Nota: Autoría propia

“Este dominio muestra las exigencias que el trabajo impone al individuo, los resultados demuestran la gestión de los factores inherentes a la tarea” (Social, 2010). Como se ve reflejado en los resultados, se muestra percepción favorecedora, siendo aún más importante continuar desarrollando acciones de promoción y prevención.

7.2.4. Dominio recompensas



Gráfica 12 Dominio recompensas

Tabla 6

Resultados de dominio de recompensas

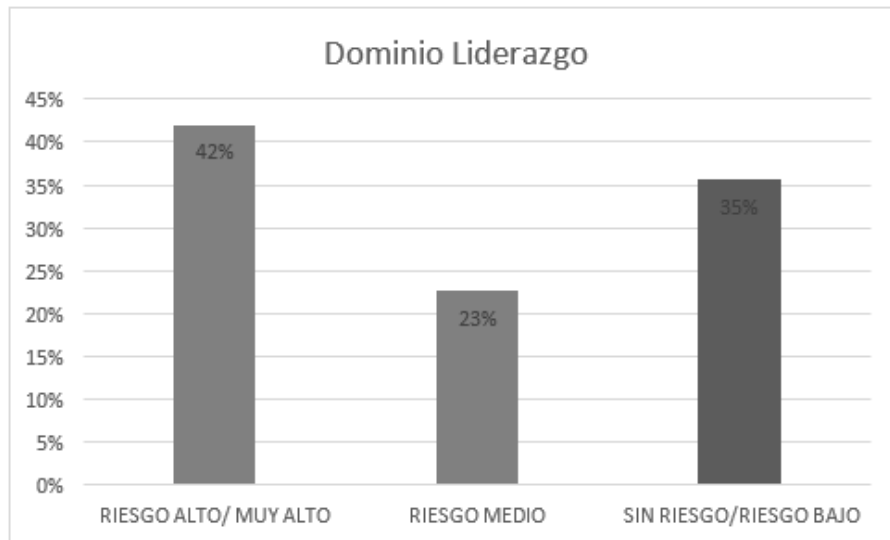
	SIN RIESGO (Verde)	RIESGO BAJO (Verde)	RIESGO MEDIO (Amarillo)	RIESGO ALTO (Rojo)	RIESGO MUY ALTO (Rojo)
Recompensas de pertenencia y trabajo	32	16	10	19	12
Reconocimiento y compensación	18	31	18	15	7
	48		18	22	

Nota: Autoría propia

Este dominio tiene en cuenta posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo, así como las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización; así como la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales, (compensación económica por el trabajo)” (Social, 2010), como se evidencia en tabla y grafica los resultado muestran una percepción favorable por parte del 53% de la población del grupo, siendo necesario continuar desarrollando acciones de promoción de estos factores protectores.

7.3. Estimación del riesgo intralaboral (Tipo B)

7.3.1. Dominio liderazgo y relaciones sociales



Gráfica 13 Dominio liderazgo

Tabla 7

Resultados dominio liderazgo y relaciones sociales

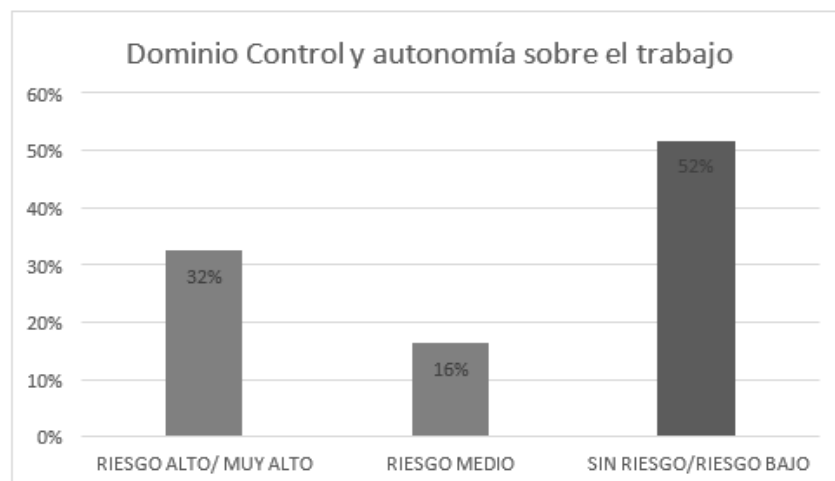
	SIN RIESGO (Verde)	RIESGO BAJO (Verde)	RIESGO MEDIO (Amarillo)	RIESGO ALTO (Rojo)	RIESGO MUY ALTO (Rojo)
Características	9	5	5	5	7
Liderazgos	14		5		12
Relaciones Sociales	7	5	8	4	7
		12	8		11
Retroal. Desempeño	8	3	1	13	6
		11	1		19

Nota: Autoría propia

Los resultados muestran mejor percepción, identificándose a diferencia del grupo A, solo una dimensión en riesgo, correspondiente a retroalimentación del desempeño, la cual es importante explorar mediante la revisión de estos criterios que define el ministerio:

- Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.

7.3.2. Dominio, control y autonomía



Gráfica 14 Dominio control y autonomía sobre el trabajo

Tabla 8

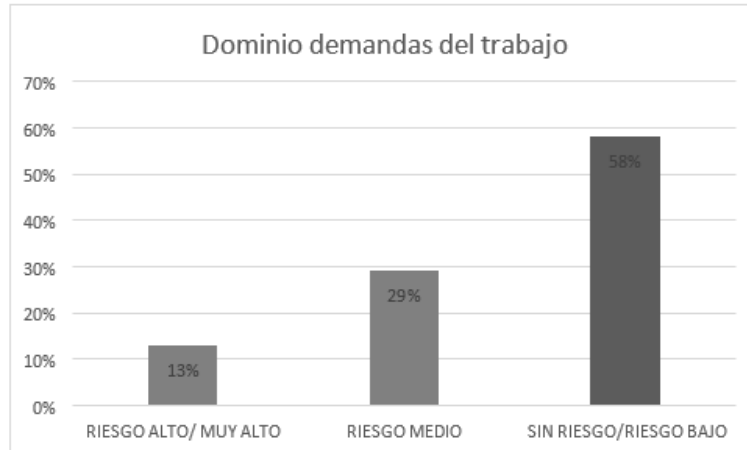
Resultado dominio, control y autonomía

	SIN RIESGO (Verde)	RIESGO BAJO (Verde)	RIESGO MEDIO (Amarillo)	RIESGO ALTO (Rojo)	RIESGO MUY ALTO (Rojo)
Claridad del rol	11	1	3	7	9
	12		3	16	
Capacitación	13	6	3	8	1
	19		3	9	
Participación y manejo del cambio	10	7	4	8	2
	17		4	10	
Oportunidades para el desarrollo	10	8	6	4	3
	18		6	7	
Control y autonomía sobre el trabajo	15	10	6	0	0
	25		6	0	

Nota: Autoría propia

Como se ve reflejado de acuerdo a los resultados, en general este es un dominio de protección, sin embargo, para la dimensión de claridad de rol es importante indagar más para determinar su veracidad y así establecer acciones de intervención, ya que clasifiqué como riesgo alto y muy alto.

7.3.3. Dominios demandas del trabajo



Gráfica 15 Dominio demandas del trabajo

Tabla 9

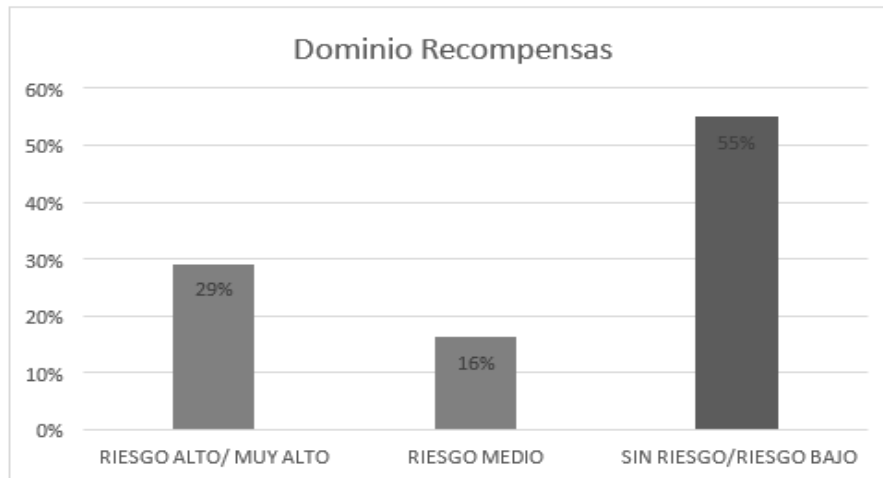
Resultado dominio demandas del trabajo

	SIN RIESGO (Verde)	RIESGO BAJO (Verde)	RIESGO MEDIO (Amarillo)	RIESGO ALTO (Rojo)	RIESGO MUY ALTO (Rojo)
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	6	9	8	4	4
Demandas emocionales	27	4	0	0	0
Demandas Cuantitativas	3	9	8	6	5
Influencia sobre el entorno extralab	9	7	6	8	1
Demandas de carga mental	8	6	7	5	5
Demandas de la jornada laboral	9	12	6	4	0

Nota: Autoría propia

La percepción es favorecedora, por lo que es necesario continuar desarrollando las acciones que permitan mantener este nivel de riesgo como promoción, prevención, entrenamiento.

7.3.4. Dominio recompensas



Gráfica 16 Dominio recompensas

Tabla 10

Resultado dominio recompensas

	SIN RIESGO (Verde)	RIESGO BAJO (Verde)	RIESGO MEDIO (Amarillo)	RIESGO ALTO (Rojo)	RIESGO MUY ALTO (Rojo)
Recompensa de pertenencia y trabajo	20	5	0	1	5
Reconocimiento y compensación	9	7	7	4	4
	25	16	7	8	6

Nota: Autoría propia

Como se ve reflejado los resultados son muy favorecedores, por lo tanto, es muy importante continuar realizando las acciones correspondientes para reconocer y compensar a los trabajadores, de tal manera que se sientan conformes y se mantenga este nivel de riesgo.

7.4. Resultados áreas

7.4.1. Administrativos, compras y finanzas (Tipo A)

Tabla 11

Resultados administrativos, compras y finanzas (Tipo A).

	SIN RIESGO (Verde)	RIESGO BAJO (Verde)	RIESGO MEDIO (Amarillo)	RIESGO ALTO (Rojo)	RIESGO MUY ALTO (Rojo)
Características liderazgo	7 9	2	5 5	1	1 2
Relaciones sociales	5 10	5	2 2	1	3 4
Retroalimentación desempeño	5 10	5	2 2	2	1 3
Relación con colaboradores	13 15	2	1 1	0	0 0
Claridad de rol	7 9	2	3 3	1	3 4
Capacitación	5 5	0	3 3	6	2 8
Participación y manejo del cambio	4 10	6	2 2	1	3 4
Oportunidades para el desarrollo	5 6	1	2 2	6	2 8
Control y autonomía sobre el trabajo	3 9	6	4 4	3	0 3
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	4 12	8	3 3	0	1 1
Demandas emocionales	11 14	3	2 2	0	0 0
Demandas cuantitativas	5 8	3	3 3	4	1 5
Influencia sobre el entorno extra	4 7	3	6 6	0	3 3
Exigencias de responsabilidad	8 12	4	1 1	2	1 3
Demanda de carga mental	1 9	8	1 1	3	3 6
Consistencia de rol	7	3	2	4	0

		10		2		4
Demandas de la jornada	2	4	4	5	1	
		6	4		6	
Recompensas de pertenencia y trabajo	7	2	1	4	2	
		9	1		6	
Reconocimiento y compensación	3	6	3	4	0	
		9	3		4	

Nota: Autoría propia

En estas áreas se identifican factores de riesgo en el tema de capacitación y oportunidades para el desarrollo, lo cual debe ser evaluado con herramientas adicionales que permitan determinar o corroborar la información para establecer acciones.

7.4.2. Administrativo ventas (Tipo A)

Tabla 12

Resultados administrativo ventas (Tipo A)

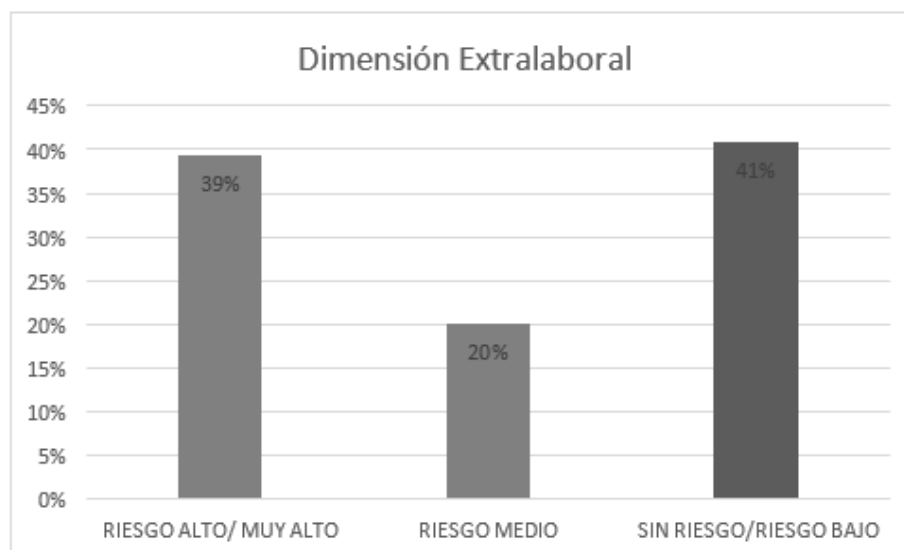
	SIN RIESGO (Verde)	RIESGO BAJO (Verde)	RIESGO MEDIO (Amarillo)	RIESGO ALTO (Rojo)	RIESGO MUY ALTO (Rojo)
Características liderazgo	11	10	10	1	1
	21		10	2	
Relaciones sociales	11	5	9	5	3
	16		9	8	
Retroalimentación desempeño	10	11	7	3	2
	21		7	5	
Relación con colaboradores	30	0	2	1	0
	30		2	1	
Claridad de rol	8	7	11	6	1
	15		11	7	
Capacitación	10	3	9	5	6
	13		9	11	
Participación y manejo del cambio	11	5	8	7	2
	16		8	9	
Oportunidades para el desarrollo	4	6	7	12	4
	10		7	16	

Control y autonomía sobre el trabajo	7	11	7	6	2
	18		7	8	
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	9	11	4	5	4
	20		4	9	
Demandas emocionales	16	5	6	5	1
	21		6	6	
Demandas cuantitativas	8	9	7	3	6
	17		7	9	
Influencia sobre el entorno extra	5	9	6	3	10
	14		6	13	
Exigencias de responsabilidad	12	8	4	6	3
	20		4	9	
Demanda de carga mental	7	10	7	6	3
	17		7	9	
Consistencia de rol	8	9	7	5	4
	17		7	9	
Demandas de la jornada	6	14	3	7	3
	20		3	10	
Recompensas de pertenencia y trabajo	11	6	3	8	5
	17		3	13	
Reconocimiento y compensación	6	12	10	1	4
	18		10	5	

Nota: Autoría propia

Como se ve en la tabla esta área solo muestra un factor en riesgo, que puede explorarse para que tenga implicación en motivación hacia el trabajo.

7.4.3. Estimación del riesgo extralaboral



Gráfica 17 Dimensión Extralaboral

Tabla 13

Resultado estimación del riesgo extralaboral

	MUY ALTO (Rojo)	ALTO (Rojo)	MEDIO (Amarillo)	BAJO (Verde)	SIN RIESGO (Verde)
Tiempo fuera del trabajo	10	18	21	37	34
		28	21		71
Relaciones familiares	0	4	1	19	96
		4	1		115
Comunicación y relaciones	15	31	19	16	39
		46	19		55
Situación económica	17	25	24	28	26
		42	24		54
Características de vivienda	10	32	27	28	23
		42	27		51
Influencia entorno	17	19	26	11	47
		36	26		58
Desplazamiento	30	28	22	17	23
		58	22		40

Nota: Autoría propia

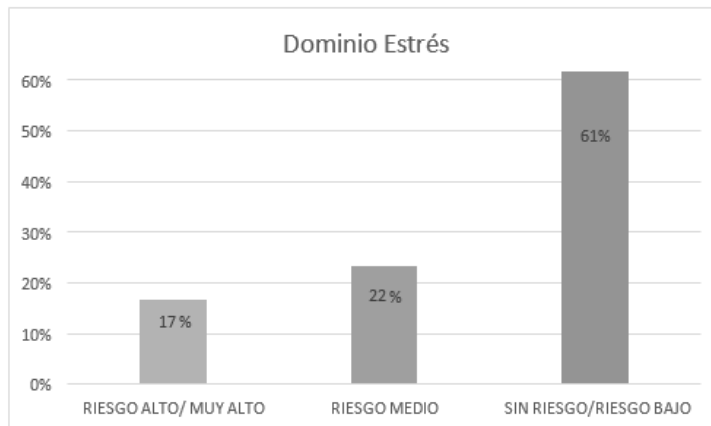
“Este dominio evalúa los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo” (Social, 2010), como se muestra en la tabla la percepción de la dimensión de Desplazamiento se muestra en riesgo alto, lo cual puede ser ocasionado por qué:

- El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo.
- La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Cabe resaltar, que al momento de la aplicación de la batería gran parte del personal administrativo se encontraba realizando home office o trabajo en casa y el personal administrativo con asistencia parcial y en días rotativos a las instalaciones, esto definido por la compañía como medida de prevención del contagio y propagación de Covid-19, por lo cual se solicitó al personal que tuviera en cuenta las condiciones normales y previas a las medidas establecidas para el control de la emergencia sanitaria.

Por otra parte, el 94.6% de los trabajadores no percibe riesgo en la dimensión de Relaciones familiares, aspecto que favorece el bienestar integral del empleado y suministra una importante red de apoyo ante situaciones laborales desfavorables.

7.4.4. Niveles de estrés



Gráfica 18 Niveles de estrés

Tabla 14

Resultado niveles de estrés

MUY ALTO (Rojo)	ALTO (Rojo)	MEDIO (Amarillo)	BAJO (Verde)	SIN RIESGO (Verde)
8	12	26	38	36
	20	26		74

Nota: Autoría propia



Gráfica 19 Niveles de estrés

De acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación de estrés, la interpretación particular se reseña a continuación (Social, 2010):

Muy bajo: ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.

Bajo: es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

Medio: la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Alto: La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Muy Alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una

respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Con base en los resultados presentados anteriormente, Se deben aplicar instrumentos adicionales que permitan confirmar los dominios en los que se obtuvo un nivel alto y/o muy alto como resultado de la aplicación de la batería y así poder determinar las medidas de intervención, para lo cual se puede hacer uso de los grupos focales y entrevistas semiestructuradas.

Adicionalmente, en el marco de la emergencia sanitaria ocasionada por el virus Sars Cov2 generador de la enfermedad COVID- 19, la normal ejecución de las actividades laborales se ha visto afectada y modificada haciendo que los trabajadores deban adaptarse a nuevas condiciones de trabajo, las cuales pueden representar un Riesgo Psicosocial, por lo cual se considera necesario evaluar estos efectos mediante una encuesta.

7.5. Grupo focal

Teniendo en cuenta que es necesario confirmar los resultados obtenidos con la aplicación de la batería de riesgo psicosocial para la dimensión liderazgo específicamente en la retroalimentación del desempeño, se realiza el grupo el focal con las áreas y/o personal correspondiente, quienes son seleccionados por un Psicólogo especialista en seguridad y salud en el trabajo obteniendo los siguiente:

Dimensión que representa riesgo psicosocial: Retroalimentación del desempeño

Observaciones y comentarios del evaluador: Existe un programa llamado PMP, que permite identificar los objetivos a cumplir durante todo el año. No Existe o no está claro la metodología a usar y la periodicidad de este, por lo que el jefe a su criterio lo establece, hasta cuando recibe las solicitudes del corporativo de entregar estos PMP firmados. En planta los trabajadores no construyen esto con sus jefes ellos solo les comentan y firman, sin verificar o no acuerdo. Este proceso No está garantizando definir planes de carrera adecuados ni hacer seguimientos oportunos.

Condición de riesgo psicosocial: El riesgo se confirma como Medio

Recomendaciones: Revisar a profundidad la efectividad de la herramienta y el uso que se le viene dando para así corroborar efectividad de esta.

7.6. Entrevistas semiestructuradas

Para la dimensión de dominio, control y autonomía, se realiza entrevistas semiestructuradas a varios trabajadores de la compañía, quienes son seleccionados de acuerdo a las áreas y/o procesos por un Psicólogo especialista en seguridad y salud en el trabajo obteniendo los siguiente:

Dimensión que representa riesgo psicosocial: Claridad del rol

Observaciones y comentarios del evaluador: Existe inducción de una hora, no detallada al cargo dado que los perfiles actuales no están alineados a las tareas

realizadas. A nivel de liderazgo existe inclusión de nuevas tareas sin garantizar competencia. No existe reinducción al cargo.

Condición de riesgo psicosocial: El riesgo se confirma como Medio

Dimensión que representa riesgo psicosocial: Capacitación

Observaciones y comentarios del evaluador: La compañía cuenta con plataformas para el entrenamiento, formación y fortalecimiento de competencias del personal, sin embargo, No existe un programa como tal que evidencie como se gestiona actividades de capacitación alineadas a las necesidades requeridas por tarea y estas están sujetas al criterio del líder, lo que hace que sea limitado e inexistente para algunas áreas. Existen áreas que evidencian programas estructurados de capacitación como es el área de ingeniería. Se realiza inducción general en seguridad.

Condición de riesgo psicosocial: El riesgo se confirma como Medio

Dimensión que representa riesgo psicosocial: Oportunidades para el desarrollo

Observaciones y comentarios del evaluador: El trabajo permite al individuo adquirir conocimientos y habilidades nuevas y aplicar y desarrollar las que ya tiene. Se cuenta con programas para el desarrollo profesional, sin embargo, la compañía no los ha divulgado adecuadamente, ni tiene clara la aplicación; a nivel de liderazgo, la empresa asigna tareas para las que ellos no se encuentran calificados.

Condición de riesgo psicosocial: El riesgo se confirma como Medio

Otros Hallazgos Importantes: Comunicación inadecuada, Recursos humano no participa, líder no cuenta con las competencias que les solicitan, no se aplica adecuadamente los programas con los que cuenta la compañía.

Conclusión de la evaluación

las dimensiones evaluadas muestran riesgo dado a que, a pesar de contar con los programas, plataformas y cultura organizacional, son procesos que no se aplican o garantizan de la manera adecuada.

Recomendaciones

Revisar las políticas organizacionales definidas para estos procesos.

Revisar los programas establecidos a nivel corporativo para aplicarlos de la manera adecuada.

Verificar mediante herramienta EGO estos procesos.

Brindar a los líderes las herramientas claras de gestión frente a los procesos.

7.7. Resultados encuesta COVID-19

Debido a la emergencia sanitaria ocasionada por COVID – 19, se decide aplicar una encuesta (Anexo F) con el fin de conocer la percepción de los empleados

con respecto al confinamiento, desplazamientos hacia su lugar de trabajo, afectación familiar, entre otros, Se obtienen los siguientes resultados:

Tabla 15

Resultados Personal que debe asistir a las instalaciones de la compañía:

ASPECTOS POSITIVOS	ASPECTOS NEGATIVOS
- El 67% trabajadores siente como Buena y excelente el ir a trabajar a las oficinas	- El 77% de los trabajadores siente que la pandemia lo distrae
- El 91% trabajadores siente apoyo de sus compañeros ante situaciones de angustia	- El 26% de los trabajadores está terminando su jornada laboral después del horario
- El 66% trabajadores está terminando en horario habitual su jornada	- El 34% de los trabajadores está realizando ocasionalmente las pausas activas
- El 66% trabajadores mantiene sus condiciones nutricionales	- El 37% de los trabajadores ha tenido dificultades familiares
- El 66% trabajadores no ha tenido dificultades de sueño	-
- El 51% de los trabajadores ha tenido síntomas de ansiedad, pero los ha manejado adecuadamente	-
- El 95% de los trabajadores no ha tenido problemas de salud mental	-
- El 63% de los trabajadores cuenta con presupuesto familiar	-
- El 57% de los trabajadores no ha presentado dificultades familiares	-

Nota: Autoría propia

Tabla 16

Resultados Personal que se encuentra trabajando en casa

ASPECTOS POSITIVOS	ASPECTOS NEGATIVOS
- El 48% trabajadores realizan sus pausas activas en su casa.	- El 45% de los trabajadores realiza ocasionalmente los recesos.
- El 82% trabajadores inicia su jornada laboral habitual.	- El 72% de los trabajadores está terminando después del horario habitual de su jornada
- El 55% trabajadores almuerza en su horario habitual y en el tiempo establecido	- El 37% de los trabajadores no cuenta con las condiciones ergonómicas para trabajar.
- El 97% trabajadores mantiene buenas relaciones con las personas que vive.	- El 33% de los trabajadores presenta dificultades del sueño.
- El 75% trabajadores maneja su tiempo laboral y personal adecuadamente.	- El 52% de los trabajadores se afectaron las relaciones interpersonales en familia
- El 60% de los trabajadores cuenta con un sitio adecuado para trabajadores.	
- El 95% de los trabajadores no ha tenido problemas de salud mental	
- El 83% de los trabajadores cuenta con presupuesto financiero.	
- El 62% de los trabajadores no presenta cambios en su vida	

Nota: Autoría propia

De acuerdo con lo anterior, es importante llevar a cabo actividades que permitan intervenir los aspectos relacionados con la pandemia de COVID 19 que están afectando el bienestar de los trabajadores Instaurar las pausas psicoemocionales

7.8. Revisión Documental

Una vez realizado el proceso de revisión de la documentación relevante al proyecto, se evidencia que en la actualidad la compañía Flowserve Colombia S.A.S. cuenta con las siguientes estrategias encaminadas a prevenir y/o controlar el riesgo psicosocial:

Programa de bienestar del empleado

Este programa incluye beneficios como:

Asistencia al empleado: Es un programa al cual los trabajadores tienen acceso desde sus computadores o vía telefónica, y permite el contacto con profesionales especializados para resolver problemas emocionales, de adicciones, familiares, legales, financieros, psicológicos, entre otros.

Plan de salud: Medicina prepagada con Colsanitas. La empresa asume el pago del 80% del valor de la cuota mensual de medicina prepagada para el asociado y su familia; y el 20% restante lo asume el trabajador. Esta entidad presta un servicio de asistencia en caso de urgencias médicas, especialistas, medicina general entre otras para el trabajador y su grupo familiar.

Seguro de vida: Flowserve ofrece a sus asociados, un seguro de vida pago del 100%. Esta es una póliza de vida e invalidez para el trabajador por un valor asegurado equivalente a veinticuatro (24) veces el valor de su salario, reconocidos a partir de la expedición de la póliza por parte de la compañía de seguros.

Casino: comedor en la planta Mosquera, pago por la compañía el cual conserva un menú balanceado, Para los trabajadores que ejercen su labor cotidiana fuera de la planta y que por la zona de trabajo no pueden recibir el beneficio en especie, reciben el valor equivalente del subsidio en bonos de Sodexo.

Bono Navidad: Aplica para todos los asociados de Flowserve, no está sujeto a rendimiento sino como un incentivo a la permanencia en la compañía. Este bono es equivalente a un salario mensual para todos los asociados que han elaborado durante todo el año calendario, o prorrateado teniendo en cuenta el tiempo que lleve vinculado el asociado con la compañía. Es un bono que busca afianzar el sentido de pertenencia para con Flowserve. Este bono se paga en diciembre.

Auxilio de Transporte: Flowserve Colombia ofrece un auxilio de transporte para los asociados que viven en Bogotá, Chía, Cota y Faca por un valor de \$4.800 pesos diarios. A su vez, para los residentes en Funza, Mosquera y municipios aledaños, se ofrece un auxilio de \$2800 pesos diarios.

Horario flexible: El personal puede seleccionar el horario que se acomode mejor de acuerdo a sus necesidades.

Home office: Beneficio con el cual el personal puede seleccionar un día a la semana para realizar trabajo en casa. Actualmente, debido a la emergencia sanitaria por COVID-19, gran parte del personal administrativo se encuentra bajo esta modalidad de trabajo.

Asistencia educativa: Se ofrece con el fin de que el personal aumente sus habilidades y desempeño al complementar la experiencia de trabajo con formación adicional. Para ser elegible para asistencia educativa, los asociados deben:

Ser un empleado a tiempo completo regular

Haber recibido una calificación de “cumple las expectativas” o superior en sus dos últimas revisiones de desempeño (si se encuentran disponibles), y tener buena reputación

Tener al menos doce meses de servicio continuo en Flowserve

Comité de Diversidad e Inclusión:

Comité establecido por la compañía para reiterar el compromiso de apoyar a sus colaboradores en la búsqueda de balance entre los planos laboral y familiar; asegurar que las prácticas de la organización respetan la igualdad y la no discriminación, la previsión social, el clima laboral adecuado y libre de violencia, la libertad y la accesibilidad laborales entre mujeres y hombres.

Programa de reconocimiento e incentivos al empleado:

Flowserve brinda a los asociados un paquete de compensación total vinculado al desempeño. El paquete de compensación total de Flowserve consta de:

Pago fijo: salario básico y otras formas de pago no variable

Pago variable: incentivos anuales, incentivos de ventas y/o incentivos a largo plazo

Espíritu de Flowserve: Es un reconocimiento que se otorga con el fin de resaltar las contribuciones que los asociados hacen más allá de sus funciones y responsabilidades normales.

Administración del desempeño PMP

Programa establecido por compañía para buscar que el personal cumpla con los niveles más altos de desempeño dentro de la organización. Ayuda a los empleados a ver de qué forma contribuye su trabajo al éxito de Flowserve, permite conversaciones de desempeño continuas y ayuda en la evaluación del desempeño. Los trabajadores en compañía de su líder deben definir los objetivos y expectativas, asegurándose que estén relacionadas con los objetivos estratégicos clave de Flowserve. Esto se realiza trimestralmente y se genera una evaluación final cada año.

Encuesta para empleados

Encuesta realizada anualmente para recolectar información acerca de la percepción directamente de los trabajadores nuestros empleados con respecto a los

diversos puntos fuertes y oportunidades de la organización que afectan al compromiso y a la productividad.

7.9. Discusión

Es necesario recordar que todo proceso para la prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo implica el compromiso de todos incluyendo la alta dirección, jefes, supervisores y cada uno de los trabajadores de la compañía.

Es importante tener en cuenta que en la evaluación de los riesgos psicosociales no se pretende diagnosticar a las personas, sino que se realiza una evaluación de las condiciones de trabajo; no obstante, las percepciones que los trabajadores tienen sobre su propio trabajo son fundamentales en el proceso.

Con respecto al perfil sociodemográfico de la población evaluada, es de resaltar que en los datos del estado civil de las personas se relaciona que un poco más de la mitad de los colaboradores son casados o viven en unión libre y tiene personas a cargo que acarrear muchas responsabilidades extralaborales, lo cual puede ocasionar afectación en el bienestar mental del trabajador y/o episodios de estrés, que puede afectar la eficiencia y el desempeño laboral.

Por otra parte, El dominio relacionado con el liderazgo en la dimensión de retroalimentación al desempeño con un 42% y la claridad del rol con un 32% está resaltando y se identifica como alto, esto puede ser ocasionado por falta de apoyo de los superiores o de los mismos compañeros, lo que puede llegar a generar un riesgo emocional

y de autoestima, se debe enfocar en el personal operativo de la compañía que está punteando como afectado, prácticamente casi la mitad de la población encuestada.

Otro de los dominios que se identifican como altos es el de Dominio, Control y autonomía sobre el trabajo, específicamente los relacionados con las dimensiones capacitación y oportunidades para el desarrollo con un 31% en los trabajadores de áreas administrativas o con personal a cargo, es importante enfocar las acciones a áreas como compras, finanzas y ventas que son las que reflejan las cifras de riesgo alto.

Dentro de los hallazgos de la estimación del riesgo extralaboral, se identifica que el tema del desplazamiento representa un riesgo alto con un porcentaje importante del 39%, esto puede ser debido a la distancia y el tiempo de recorrido que deben realizar diariamente los trabajadores para desplazarse hacia el lugar de trabajo, puesto que la compañía se encuentra ubicada en el municipio de Mosquera, Cundinamarca, lo cual se debe tener en cuenta en actividades de promoción y prevención, sin embargo la compañía no puede intervenir en estos factores ya que no son de su competencia o responsabilidad, por otra parte, debido a la emergencia ocasionada por COVID 19, como medida se estableció el trabajo en casa.

Con respecto al nivel de estrés, en la mayoría de las áreas se evidencia un nivel de riesgo bajo y medio, no obstante, hay un número de trabajadores de diferentes áreas que perciben estrés en el trabajo, por lo cual es importante establecer medidas adicionales para determinar y corroborar a través de diagnósticos la veracidad de estos resultados.

Por otro lado, los resultados generales demuestran el interés y el esfuerzo de la compañía por mantener y brindar ambientes de trabajo saludables que favorezcan el bienestar físico, social y mental de los trabajadores, lo cual se debe mantener y mejorar.

Ahora, de acuerdo a lo anterior, y una vez analizados los resultados de los grupos focales, entrevistas semiestructuradas y encuesta de percepción de riesgo psicosocial por COVID – 19, se determina que las dimensiones identificadas inicialmente con la Batería de Riesgo Psicosocial como riesgo alto y muy alto son definidas y confirmadas como riesgo medio, de esta manera se pueden establecer las medidas de intervención correspondientes en concordancia con los protocolos establecidos por el Ministerio De Trabajo.

Resultados finales forma A:

Tabla 17

Resultados finales forma A

Dominio	Dimensión	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales	Características	Sin riesgo / riesgo bajo
	Relaciones sociales	Sin riesgo / riesgo bajo
	Retroal. desempeño	Sin riesgo / riesgo bajo
	Relación colaboradores	Sin riesgo / riesgo bajo
Dominio, control y autonomía	Claridad del rol	Sin riesgo / riesgo bajo
	Capacitación	Riesgo medio
	Participación y manejo del cambio	Sin riesgo / riesgo bajo
	Oportunidad para el desarrollo	Riesgo medio
	Control y autonomía en el trabajo	Sin riesgo / riesgo bajo
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Sin riesgo / riesgo bajo

	Demandas emocionales	Sin riesgo / riesgo bajo
	Demandas cuantitativas	Sin riesgo / riesgo bajo
	Influencia sobre el entorno extralaboral	Sin riesgo / riesgo bajo
	Exigencias de responsabilidad	Sin riesgo / riesgo bajo
	Demandas de carga mental	Sin riesgo / riesgo bajo
	Consistencia del rol	Sin riesgo / riesgo bajo
	Demandas de la jornada	Sin riesgo / riesgo bajo
Recompensas	Recompensas de pertenencia y trabajo	Sin riesgo / riesgo bajo
	Reconocimiento y compensación	Sin riesgo / riesgo bajo

Resultados finales forma B:

Dominio	Dimensión	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales	Características liderazgo	Sin riesgo / riesgo bajo
	Relaciones sociales	Sin riesgo / riesgo bajo
	Retroal. desempeño	Riesgo medio
Dominio, control y autonomía	Calidad del rol	Riesgo medio
	Capacitación	Sin riesgo / riesgo bajo
	Oportunidad para el desarrollo	Sin riesgo / riesgo bajo
	Control y autonomía en el trabajo	Sin riesgo / riesgo bajo
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Sin riesgo / riesgo bajo
	Demandas emocionales	Sin riesgo / riesgo bajo
	Demandas cuantitativas	Sin riesgo / riesgo bajo
	Influencia sobre el entorno extralaboral	Sin riesgo / riesgo bajo
	Demandas de carga mental	Sin riesgo / riesgo bajo
	Demandas de la jornada	Sin riesgo / riesgo bajo
Recompensas	Recompensas de pertenencia y trabajo	Sin riesgo / riesgo bajo
	Reconocimiento y compensación	Sin riesgo / riesgo bajo

Nota: Autoría propia

7.10. Propuesta de solución

Una vez aplicada la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, así como las herramientas complementarias, que para este proyecto corresponden a grupos focales y entrevistas semiestructuradas, y al revisar las estrategias que tiene establecidas la compañía Flowserve Colombia S.A.S, se procede a presentar la propuesta de solución, para lo cual se tiene en cuenta los requerimientos definidos en la Guía Técnica General de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y el Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral.

Las acciones propuestas se incorporan de manera asertiva a las necesidades de la compañía.

Cabe resaltar que debido a que ningún dominio fue valorado con riesgo alto o muy alto, no se diseña un programa de vigilancia epidemiológica, sin embargo, se recomienda que la compañía realice seguimiento al dominio relacionado con el estrés, para que determine el nivel de riesgo y definir las acciones correspondientes.

Por otra parte, se establece un plan de acción (Anexo G) para la intervención a mediano plazo de los factores de riesgo identificados con riesgo medio.

Finalmente, se diseña un programa de gestión del riesgo (Anexo H) psicosocial en el cual se incluyen actividades para promover los factores protectores identificados.

8. Conclusiones y Recomendaciones

8.1. Conclusiones

Para la aplicación de la batería se llevó cabo un proceso de sensibilización con el apoyo y respaldo de una psicóloga especialista en seguridad y salud en el trabajo, con lo cual se le dio a conocer a toda la población objeto de estudio información relevante al proceso, esto permitió que se tuviera un 100% de cobertura.

Las nuevas directrices establecidas por el Ministerio de Trabajo a través de la circular 064 del 2020 para permitir la realización de la batería de manera virtual facilitó la participación del personal, reduciendo las limitaciones de desplazamiento y las ocasionadas por la pandemia de COVID 19.

Con la aplicación de la batería como instrumento para identificar los factores psicosociales, se evidenció que las dimensiones que representan riesgo psicosocial para los trabajadores de la compañía son: Oportunidades de desarrollo, Capacitación, Claridad de rol y retroalimentación al desempeño.

El programa de bienestar al empleado y las actividades establecidas por la compañía Flowserve Colombia, han propiciado condiciones en el ambiente de trabajo que favorecen el bienestar integral del trabajador y su calidad de vida, siendo un factor

protector para la prevención del riesgo psicosocial, lo cual se ve reflejado en la valoración de los dominios y dimensiones de la batería.

En general, Flowserve Colombia tiene establecidos programas que buscan principalmente promover el bienestar integral de sus trabajadores.

Se deben implementar planes de acción que conlleven a la intervención de los factores de riesgo identificados, y a la promoción de los factores protectores cuyo objetivo es mantener el bienestar (físico, social, mental) de los trabajadores.

En el marco de la emergencia sanitaria ocasionada por el virus Sars Cov2 generador de la enfermedad COVID- 19, la normal ejecución de las actividades laborales se ha visto afectada y modificada haciendo que los trabajadores deban adaptarse a nuevas condiciones de trabajo, las cuales pueden representar un Riesgo Psicosocial.

El análisis de la información obtenida con la aplicación de diferentes instrumentos permitió identificar que algunos de los resultados de la batería de riesgo psicosocial pueden estar influenciados por los efectos y/o consecuencias de la pandemia de COVID-19.

8.2. Recomendaciones

Mantener actualizada información sociodemográfica de la población trabajadora, según resolución 2646 2008 Art 8, a.

Realizar actividades de sensibilización de los factores de riesgo psicosocial a todos los trabajadores.

Divulgar los resultados del estudio de evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial al personal pertinente (Alta Gerencia, recursos humanos, líderes de proceso), que incluya batería de riesgo psicosocial, grupos focales y entrevistas semiestructuradas.

Implementar plan de acción establecido para la intervención del riesgo psicosocial y dar seguimiento al mismo.

Llevar a cabo las actividades sugeridas en el programa de gestión de riesgo psicosocial propuesto en el presente proyecto.

Con respecto a los niveles de estrés identificados a través de la aplicación de los instrumentos definidos en la Batería de Riesgo Psicosocial, para los casos con riesgo bajo, brindar herramientas para el manejo efectivo del estrés en el trabajo como capacitaciones, actividades de relajación, Yoga, etc. Para los casos con riesgo alto-muy alto, se deben analizar los resultados y cruzar con diagnósticos de salud, indicadores de desempeño, condiciones de trabajo, análisis de morbilidad, ausentismo, exámenes médicos ocupacionales y resultados individuales. Una vez realizado esto, aquellos casos que se corroboren como riesgo alto-muy alto y estén diagnosticados con alguna patología

derivada del estrés se les debe realizar seguimiento médico ocupacional en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Ajustar el proceso de selección de la compañía, con el objetivo que se suministre oportunidades de promoción a los trabajadores activos de la organización.

Diseñar estrategias que permitan aprovechar de manera integral las habilidades y destrezas individuales de los trabajadores.

Diseñar mecanismos de participación para los trabajadores, que les permitan aportar ideas e información relevante referente a los cambios que puedan afectar su trabajo.

Fomentar mecanismos formales de comunicación en doble vía.

Realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación y formación basado en los requerimientos del personal y de sus competencias.

Diseñar y/o fortalecer el plan de formación, capacitación y entrenamiento de los trabajadores.

Fortalecer planes de carrera dentro de la organización.

Generar alianzas con la secretaria de movilidad del municipio de Mosquera, Cundinamarca para buscar estrategias que permitan reducir el impacto a nivel económico para los trabajadores (descuentos o vales de peajes) o mantener el suministro del transporte que actualmente se está brindando como medida de prevención de contagio y propagación de COVID 19.

9. Referencias

- Cataño Ramírez W., Esguerra Pinillos D. & Rubio Rivas G. (2017), *Aplicación y diagnóstico de la batería de Riesgo Psicosocial en un hotel en Bogotá*, Tesis de posgrado, Corporación Universitaria Minuto De Dios Sede Virtual y a Distancia, Bogotá.
- Hena Robledo F., (2013), *Seguridad y salud en el trabajo: Conceptos básicos*, Editorial Ecoe Ediciones,
https://books.google.com/books?id=ZKIwDgAAQBAJ&dq=que+es+la+seguridad+y+salud+en+el+trabajo&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Marín Toro M. & Rendon Ocampo J. (2018), *Diseño de un plan de promoción y prevención del Riesgo Psicosocial para una empresa de transporte de maquinaria pesada y construcción de la ciudad de Manizales*, Tesis de posgrado, Universidad Católica De Manizales, Manizales.
- Ministerio de la Protección Social- Pontificia Universidad Javeriana, subcentro de seguridad social y riesgos profesionales (2010). *Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral)*.
- Ministerio de la Protección Social. Colombia. Resolución 2646 de 2008.
- Muñoz Rojas D., Pitre Redondo R. & Amaya López N., (2017), *Diagnóstico de los factores de Riesgos Psicosociales Intralaborales en la empresa MIRAMAR en el municipio de Maicao en la Guajira*.

Villalobos Fajardo, G. Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales.

Aproximación Conceptual y Valorativa (2004), Ciencia & Trabajo. Recuperado de:

www.cienciaytrabajo.cl

Salamanca, S.R., Pérez, J.M., Infante, A.F., Olarte, Y.Y. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. Revista TEMAS, III (13), 39-45. doi: 10.15332/rt.v0i13.2332

Gómez, V., Segura Camacho, S., Castrillón, D. & Perilla, L. E. (2016). Estandarización de una batería para la evaluación de factores de riesgo psicosociales laborales en trabajadores colombianos. Acta Colombiana de Psicología, 19(2), 221-238. doi: 10.14718/ACP.2016.19.2.10

Polanco-Martínez, A. L., García-Solarte, M. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. Revista Libre Empresa, 14(1), 111-131, doi: 10.18041/libemp.2017.

Centro de Prevención de Riesgo del Trabajo, E. (junio de 2015). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Recuperado de: www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit

Gil-Monte, P. R. (08 de mayo de 2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci_arttext

Istas. (s.f.). Riesgos psicosociales. Recuperado de: <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>

Trabajo, A. E. (2011). Riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. Obtenido de Los trabajadores sienten estrés cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2018000100009

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo. (s.f.). Obtenido de Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo:
<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Organization, I. L. (28 de Julio de 2020). CCS Consejo Colombiano de Seguridad. Obtenido de https://ccs.org.co/gestion-de-riesgos-psicosociales-relacionados-con-el-trabajo-durante-la-pandemia-de-covid-19/?doing_wp_cron=1623284095.9380331039428710937500

RYDER, G. (21 de junio de 2019). Conferencia Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/declaracionSkills.pdf

Ramirez Avila, E. A., Griebing Amature, M., & del Rocio Rodriguez, N. (2016). Caracterización de riesgo psicosocial y estrés en una empresa. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3559/Rodrigueznataly2016.pdf?sequence=1>

república, C. d. (21 de Enero de 2013). LEY 1616 DE 2013. Obtenido de

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1616_2013.html#:~:text=El%20objeto%20de%20la%20presente,en%20el%20%C3%A1mbito%20del%20Sistema

Angulo, R., Bayona, J., & Esparza, M. (2014). Estrés laboral en el sector servicios.

artículo 201 del Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá: El Ministerio; 1987.

URL

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/IGUB/decreto-778-de-1987.pdf>

Albarrán, V., Geldres, V., Paredes, P., Ramirez, O., Ruiz, F., & Palomino, J. (2018).

Validación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de

Riesgo Psicosocial. Obtenido de

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2018000100009

Córdova, G. M. (Noviembre de 2016). Pérdida de productividad en el lugar de trabajo

relacionada con el estrés financiero. Obtenido de

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007078017300135>

García Rubiano, M., Cortés Mesa, D. A., & Sánchez Higuera, A. (2008). Diseño,

construcción y validación de un instrumento. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/679/67940103.pdf>

Hernández , S., Fernandez Collado, R., & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la Investigación. Obtenido de file:///C:/Users/Anrod/Downloads/1921-Texto%20del%20art%C3%ADculo-5289-1-10-20110721.pdf

Lic. Llanquecha Cortez, H., & Lic. Vega, M. (2018). Factores de Riesgos Psicosociales de los conductores de una empresa de transporte. Obtenido de Universidad Peruana Cayetano Heredia, Facultad de Enfermería, Lima- Perú.

López González, S. M., Sierra Ramos, J. J., Puerto Ardila, M. J., & De Los Ángeles Moreno , M. (2017). Estudio de Factores de Riesgo Psicosocial asociados al estrés de los trabajadores de una empresa de transporte de servicio especial de la Ciudad de Bogotá. Obtenido de Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Facultad de Ingeniería :
<https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/7417/MorenoMu%F1ozMariadelosAngeles2017.pdf;jsessionid=055795956C1F19005D68605205D8E206?sequence=3>

Perilla , L. E., Castrillón, D., Gómez, V., & Segura Camacho, S. (2016). Estandarización de una batería para la evaluación de factores de Riesgo Psicosociales laborales en trabajadores colombianos. Obtenido de Universidad de los Andes, Departamento de Psicología, Acta Colombiana de Psicología :
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-91552016000200010&script=sci_abstract&tlng=es

Rubio, E. F. (2016). Plan de prevención de Riesgos Psicosociales en el área administrativa de una empresa de servicios de desechos sólidos en Ambato. .
Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Ecuador- Sede Ambato:
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1757>

10. Anexos

Anexo A. Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial

Anexo A1. Cuestionario intralaboral forma A.

Anexo A2. Cuestionario intralaboral forma B.

Anexo B. Cuestionario factores extralaborales.

Anexo C. Cuestionario para la evaluación de estrés.

Anexo D. Ficha de datos generales.

Anexo E. Consentimiento informado.

Anexo F. Formato Encuesta COVID.

Anexo G. Plan de Acción.

Anexo H. Programa De Gestión Del Riesgo.